

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

SPECIALISTIČNO DELO

**MOŽNA STRATEGIJA JAVNEGA ZAVODA
PO NOVEM ZAKONU O JAVNIH ZAVODIH NA PRIMERU
LJUDSKE UNIVERZE NOVA GORICA- LUNG**

Ljubljana, januar 2006

Mateja Berginc

IZJ A V A

Študentka Mateja Berginc izjavljam, da sem avtorica tega specialističnega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Marka Jakliča in skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim objavo specialističnega dela na fakultetnih spletnih straneh.

Ljubljana, 3.1.2006

Podpis: _____

KAZALO

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | UVOD | 1 |
| 1.1. | Problematika specialističnega dela | 1 |
| 1.2. | Cilj specialističnega dela | 3 |
| 1.3. | Metode dela | 3 |
| 1.4. | Struktura specialističnega dela | 4 |
| 2. | ZAKONODAJA JAVNIH ZAVODOV - ZAKON O ZAVODIH | 5 |
| 2.1. | Predlog novega zakona o zavodih | 14 |
| 3. | IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH V SLOVENIJI | 16 |
| 3.1. | Mreže izobraževalnih organizacij | 17 |
| 3.2. | Ljudske univerze | 19 |
| 3.2.2. | Zveza ljudskih univerz | 20 |
| 3.2.2. | Ljudska univerza Nova Gorica | 21 |
| 4. | ANALIZA ZUNANJEGA OKOLJA LJUDSKE UNIVERZE NOVA GORICA | 24 |
| 4.1. | ŠIRŠE ZUNANJE OKOLJE | 24 |
| 4.1.1. | Politično pravni dejavniki | 25 |
| 4.1.2. | Ekonomski dejavniki | 29 |
| 4.1.3. | Kulturni dejavniki | 31 |
| 4.1.4. | Naravni dejavniki | 32 |
| 4.1.5. | Tehnološki dejavniki | 35 |
| 4.2. | OKOLJE DELOVANJA LJUDSKE UNIVERZE NOVA GORICA | 36 |
| 4.2.1. | Panožno okolje | 37 |
| 4.2.2. | Državna politika | 43 |
| 4.2.3. | Institucije | 45 |
| 4.2.4. | Interesne skupine | 46 |
| 5. | SWOT ANALIZA | 47 |
| 5.1. | Podstruktura storitev | 48 |
| 5.2. | Tržna podstruktura | 49 |
| 5.3. | Finančna podstruktura | 50 |
| 5.4. | Kadrovska podstruktura | 51 |
| 5.5. | Organizacijska podstruktura | 53 |
| 5.6. | Tehnološka podstruktura | 55 |
| 5.7. | Raziskovalno-razvojna podstruktura | 57 |
| 5.8. | Zbirna ocena SWOT analize | 58 |
| 6. | MOŽNA STRATEGIJA ZA PRIHODNOST | 59 |
| 7. | SKLEP | 60 |

| | | |
|----|------------|----|
| 8. | LITERATURA | 61 |
| 9. | VIRI | 62 |

KAZALO TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabela 1: | Razdelitev nepridobitnih in pridobitnih organizacij v skladu s slovensko statusnopravno ureditvijo | 9 |
| Tabela 2: | Prebivalci stari 15 let in več po izobrazbi v občinah ustanoviteljicah LUNG-a ob popisu leta 2002 | 32 |
| Tabela 3: | Prebivalci v občinah ustanoviteljicah LUNG-a ob popisu leta 2002 | 33 |
| Tabela 4: | Prikaz strukture brezposelnih oseb v letu 2004 na Zavodu za zaposlovanje OE Nova Gorica | 33 |
| Tabela 5: | Izobrazbena struktura prijavljenih oseb po delavcih in pripravnikih in realiziranih zaposlitev v letih 2000-2004 v Območni službi Nova Gorica | 34 |
| Tabela 6: | Število in izobrazbena struktura registriranih brezposelnih oseb v Zavodu za zaposlovanje OE Nova Gorica po občinah na dan 31.12.2004 | 34 |
| Tabela 7: | Programi izvajalcev izobraževanja odraslih v goriški regiji | 39 |
| Tabela 8: | Konkurenti LUNG-a v goriški regiji | 41 |
| Tabela 9: | Globalno ocenjevanje privlačnosti panoge izobraževanja | 43 |
| Tabela 10: | Zneski maksimalnega financiranja stroškov izobraževanja Zavoda RS za zaposlovanje za šolsko leto 2005/06 | 44 |
| Tabela 11: | Plan "Programa 10.000+" za šolsko leto 2005/06 | 45 |
| Tabela 12: | Primarne interesne skupine LUNG-a | 46 |
| Tabela 13: | Sekundarne interesne skupine LUNG-a | 47 |
| Tabela 14: | Ocenjevanje prednosti in slabosti izobraževalnih storitev LUNG-a | 48 |
| Tabela 15: | Ocena prednosti in slabosti tržne podstrukture LUNG-a | 49 |
| Tabela 16: | Kazalci finančne podstrukture za LUNG od šolskega leta 2002/03 do 2004/05 | 50 |
| Tabela 17: | Ocena kadrovske podstrukture za LUNG | 51 |
| Tabela 18: | Kapaciteta LUNG-a | 55 |

KAZALO SLIK

| | | |
|----------|--|----|
| Slika 1: | Mreže izobraževalnih organizacij v Sloveniji za izobraževanje odraslih | 17 |
| Slika 2: | Ljudske univerze, ki so vključene v zvezo Ljudskih univerz | 21 |
| Slika 3: | Model skupine določljivk privlačnosti panoge | 37 |
| Slika 4: | Prikaz ukrepov, ki so potrebne v posameznih podstrukturah LUNG-a | 58 |

KAZALO GRAFOV

| | | |
|---------|--|----|
| Graf 1: | Prikaz vrste prihodkov javne službe v 10 ljudskih univerzah v zaključnem računu za leto 2004 | 12 |
| Graf 2: | Prikaz vrste prihodkov tržne službe v 10 ljudskih univerzah v zaključnem računu za leto 2004 | 12 |
| Graf 3: | Prikaz strukture prihodkov v 10 ljudskih univerzah v zaključnem računu za leto 2004 | 13 |
| Graf 4: | Struktura izvajalcev izobraževanja odraslih v šolskem letu 2004/05 | 18 |
| Graf 5: | Evidentirani izvajalci izobraževanja odraslih od šolskega leta 1989/90 do 2004/05 | 18 |
| Graf 6: | Število izobraževalnih programov od leta 1991 do letošnjega šolskega leta 2004/05 | 40 |
| Graf 7: | Število izobraževalnih programov po regijah v šolskem leta 2004/05 | 40 |
| Graf 8: | Število prebivalcev starih 15 let in več na dan 30.6.2004 na izvajalca izobraževanja odraslih v šolskem letu 2004/05 po statističnih regijah | 42 |

1. UVOD

Sodobno življenje prinaša več možnosti in izbor za posameznika, toda tudi večja tveganja in negotovosti. Podjetja iščejo vedno nove možnosti za doseganje prednosti, večje učinkovitosti in s tem uspešnosti pred konkurenco. Za sodobne organizacije sta značilni raznolikost in fleksibilnost. Tudi Ljudska univerza Nova Gorica je v svoji zgodovini delovanja prilagajala svoje poslovanje tako zakonskim zahtevam kot zahtevam, ki so prihajale iz okolice. Neustrezna obstoječa zakonodaja javnih zavodov je ljudske univerze prisilila da so svoje poslanstvo – uresničevanje širšega družbenega interesa – izvajale na osnovi tržne dejavnosti. Predlog novega zakona o zavodih, ki naj bi dokončno razrešil vse nejasnosti dosedanje zakonodaje in oblikoval "čiste javne zavode" (javne zavode, ki bi izvajali javno službo), je po letu 1991 še eno od prelomnih obdobj, ki bodo zaznamovale razvoj krovnih organizacij izobraževanja odraslih. Kakšna je prihodnost ljudskih univerz kot organizacij izobraževanja odraslih je odvisno od strategije le-teh.

1.1. PROBLEMATIKA SPECIALISTIČNEGA DELA

Ljudske univerze se razlikujejo od ostalih javnih zavodov (državnih bolnic, šol, inštitutov ali muzejev). Pomembna razlika je v tem, da niso tipične državne ustanove. Javni zavod nastopa v izvajanju storitev na eni strani kot "agent države", na drugi strani pa kot tržni subjekt (Kamnar, 1999, str. 11). Slovenska pravna ureditev se ravna po načelu enotnega zakona za vsako organizacijsko obliko, pri čemer pa zakoni združujejo različne statusne značilnosti organizacij. V našem primeru imajo ljudske univerze status javnega zavoda, za katerega velja Zakon o zavodih (Uradni list RS, št. 12/91, 8/96, 36/00, 19/03), ki v prvem členu navaja cilj ustanovitve opravljati dejavnosti, ki niso pridobivanje dobička. V tem členu je problem – namen ustanovitve zavoda in njegova povezanost s financiranjem. 49. člen Zakona o zavodih pravi, da je ustanovitelj odgovoren za obveznosti zavoda, če ni z zakonom ali aktom o ustanovitvi drugače določeno.

Sredstva za financiranje izobraževanja odraslih se lahko zagotavljajo iz različnih virov (<http://www.mszs.si/slo/solstvo/odrasli.asp#prispevki>, 12.2.2005):

- √ iz državnega proračuna,
- √ iz proračunov lokalnih skupnosti,
- √ iz skladov za izobraževanje odraslih,
- √ iz sredstev delodajalcev,
- √ iz dotacij, donacij in daril,
- √ iz prispevkov udeležencev izobraževanja (šolnin).

Pri financiranju izobraževanja odraslih, ki je v javnem interesu, se uveljavlja tretjinsko načelo:

- √ 1/3 stroškov naj bi pokrili udeleženci s svojimi prispevki;
- √ 1/3 stroškov naj bi pokrili s sredstvi lokalnih skupnosti,
- √ 1/3 stroškov naj bi pokrili iz državnega proračuna.

Vendar je v praksi to drugače. Ljudske univerze pridobivajo od svojih ustanoviteljic zanemarljiv del v primerjavi s celotnimi prihodki. Od države dobijo za izvajanje osnovne šole, formalnih ter

neformalnih programov, ki jih financirajo različna ministrstva na osnovi razpisov. Med glavnimi novostmi, ki jih je prinesel Zakon o računovodstvu je bila tudi zahteva po spremljanju izida poslovanja po vrstah dejavnosti – dejavnost tržne in javne službe. Problem, s katerim se pri sestavljanju zahtevanega Izkaza prihodkov in odhodkov po vrstah dejavnosti srečujejo, je opredelitev javnega in tržnega dela. Nenatančna definicija enega in drugega v praksi povzroča subjektivno določanje kriterijev, ki se pri zaključnem računu konča z določili v skladu z zakonodajo, ki pa na ta način izkrivi prikazovanje enega in drugega dela. Poleg tega se srečujejo še z naslednjo problematiko:

- Nenatančna določitev javnih in tržnih storitev. Storitve, ki se pojavljajo pri opravljanju posameznih javnih služb so namreč tako raznovrstne, da jih definicije javnih služb, vsebovane v predpisih, ne morejo v celoti zajeti (Zupančič, Štrekelj, 2003, str. 34).
- Druga dilema so prihodki, ki jih javni zavod pridobiva na trgu, vendar ne iz naslova tržne dejavnosti, temveč iz dejavnosti javne službe (šolnine). Ministrstvo za finance je pojasnilo, da je osnovna značilnost neprofitnih javnih služb ta, da se cene ne oblikujejo prosto ob ponudbi in povpraševanju (Janc, 2001, str. 54). Tako so bili prihodki, ki jih javni zavod sicer ustvarja na trgu, vendar brez možnosti svobodnega oblikovanja cen, šteti k prihodkom javne službe.
- Ko pa je bilo že vse jasno, je Uredba o dodatni delovni uspešnosti v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 23/2004, 71/2004), ki se zaenkrat še ne uporablja, v prilogi imenovala vse, kar naj bi spadalo pod tržno službo. Prihodki od prodaje blaga in storitev na trgu po tej uredbi so:
 - prihodki od prodaje blaga;
 - prihodki od kongresne dejavnosti;
 - *prihodki od kotizacij za izobraževanja;*
 - prihodki od gostinske dejavnosti;
 - prihodki od nadstandardnih zdravstvenih storitev;
 - prihodki od prodaje storitev na področju zdravstvene dejavnosti, pridobljenimi z izvajanjem dejavnosti izven nacionalnega zdravstvenega programa ter za delo, ki je opravljeno izven rednega obsega dela, dogovorjenega s splošnimi in podrobnimi dogovori;
 - prihodki od prodaje storitev na področju raziskovalne dejavnosti, pridobljeni z izvajanjem dejavnosti izven nacionalnega raziskovalnega programa;
 - *prihodki od prodaje storitev na področju visokošolske dejavnosti, pridobljeni z izvajanjem dejavnosti izven nacionalnega programa visokega šolstva;*
 - prihodki od drugih storitev izven javne službe;
 - prihodki od vstopnic od kulturnih prireditev;
 - *prihodki od šolnin.*

V njej pa ni opredeljeno ali so v tržno dejavnost zajete vse šolnine, ali samo tiste, katerih cen na trgu določamo na osnovi ponudbe in povpraševanja.

- Enak problem, kot ga imajo pri prihodkih, se pojavi tudi pri odhodkih, in sicer: kaj je odhodek tržne in kaj odhodek javne dejavnosti. Večina zavodov se poslužuje 23. člena Pravilnika o sestavljanju letnih poročil za proračun, proračunske uporabnike in druge osebe javnega prava (Uradni list RS, št. 115/02), ki pravi, da lahko pri razmejevanju odhodkov

zavod uporabi enako razmerje, kot je bilo doseženo pri prihodkih, kar pomeni, da, če so bili prihodki narobe opredeljeni, so posledično tudi odhodki.

Vsekakor pa je problem viden že v aktu o ustanovitvi ljudske univerze, kjer je napisano, da je zavod ustanovljen za zadovoljevanje splošnih interesov, ni pa opredeljeno, kaj je za javni zavod javna služba, oziroma kateri je ta splošen interes. Ta nedorečenost je vidna tudi znotraj samih ljudskih univerz.

Novi zakon o zavodih naj bi za ljudske univerze prinesel 100 % preobrazbo. Tako kot je navedeno v 60. členu predloga Zakona o zavodih (<http://www.uvi.si/slo/seje-vlade/gradiva-v-obravnavi/?WEB2%3FOpenView>, 2.2.2005) mora biti javni del vsaj polovičen, v kolikor se javni zavod šteje kot tak. Pravne osebe, ki po dosedanjih predpisih delujejo kot javni zavodi in v zadnjih treh letih pred uveljavitvijo tega zakona v povprečju niso dosegale polovice skupnega prihodka iz sredstev javnih financ, ter javni zavodi, katerih dejavnost se po posebnih predpisih ukinja kot javna služba, se v roku štirih let po sprejetju tega zakona preoblikujejo v gospodarsko družbo, zasebni zavod, javni sklad, ustanovo ali drugo pravno osebo po veljavni ureditvi, v kateri ima ustanovitelj kapitalsko naložbo. V Sloveniji obstaja 37 ljudskih univerz, od katerih je 31 včlanjenih v Zvezo ljudskih univerz, ki zastopa njihove interese in pravice v širši javnosti.

Namen specialističnega dela je na osnovi analize zunanjega okolja in SWOT analize poiskati možne poslovne rešitve za javni zavod Ljudska univerza Nova Gorica, na osnovi predčasne primerjave starega Zakona o zavodih in predloga novega Zakona o zavodih.

1.2. CILJ SPECIALISTIČNEGA DELA

Trenutna zakonska neskladja, ki so veljala do sedaj za ljudske univerze, so ovirala njihovo poslovanje, vendar so z njimi ljudske univerze vseeno uresničevale svoj namen ustanovitve – zadovoljevanje splošnih interesov v svojem okolju. Novi Zakon o zavodih prinaša še več bistvenih novosti. V kolikor bo sprejet tako, kot je sestavljen njegov predlog, to predstavlja za ljudske univerze iskanje novega načina poslovanja. Ljudska univerza Nova Gorica bi se rada na te spremembe pripravila in z ustreznimi ukrepi ublažila vplive zakonodaje. Cilj specialističnega dela je na osnovi analize tržnega okolja poiskati možne variante za nadaljnji obstoj in razvoj.

1.3. METODE DELA

Osnova za iskanje možnih rešitev je ugotovitev bistvenih sprememb, ki jih bo novi Zakon o zavodih prinesel. Primerjava različnih mnenj in analiza predloga Zakona o zavodih je osnova, na kateri sem iskala možne rešitve. Za to sem potrebovala tudi podrobno analizo področja, na katerem deluje javni zavod Ljudska univerza Nova Gorica – izobraževanje. Na osnovi vprašalnika, ki so ga dobile ljudske univerze, sem pridobila informacije o sodilih, ki jih uporabljajo za prikazovanje tržnega in javnega dela ter kakšno je razmerje med enim in drugim. Najpomembnejši pa je podatek, koliko ljudskih univerz bo moralo spremeniti status po dosedanjem predlogu zakona. (glej prilogo 3 in 5)

Možne rešitve za javne zavode sem iskala na konkretnem primeru javnega zavoda – Ljudske univerze Nova Gorica. Analiza zunanjega okolja in SWOT analiza sta mi bili v oporo pri iskanju možnih variant, ki bi javne zavode "obdržale pri življenju".

Ocenjevanje javnega zavoda je bilo izvedeno na osnovi klasičnega pristopa SWOT analize, ki temelji na subjektivnem, točkovnem in analitičnem ocenjevanju predhodno določenih podstruktur zavoda. Pri tej analizi izhajamo iz ocene uspešnosti zavoda, nato ugotovimo pozitivne in negativne vplive posameznih podstruktur zavoda na njegovo uspešnost, s čimer opredelimo njegove prednosti in slabosti. Na osnovi njihovega poznavanja in analize okolja ugotavljamo še poslovne priložnosti in nevarnosti za prihodno uspešnost podjetja.

1.4. STRUKTURA SPECIALISTIČNEGA DELA

Specialistično delo se začne z opredelitvijo problema, ki je tudi razlog, zaradi katerega bosta opravljena tako analiza okolja javnega zavoda kot SWOT analiza. Opredelitev problema zajema opis zakonskih sprememb, ki čakajo javne zavode.

Razčlenjevanje področij, ki so sporne v predlogu Zakona o zavodih, je drugi del specialističnega dela. V njem nameravam opisati že dosedanje nepravilnosti v zakonu ter rešitve, ki so podane s predlogom novega Zakon o zavodih. Način, ki ga je vlada v predlogu izbrala, ne ustreza javnim zavodom, katerih namen ustanovitve je zadovoljevanje splošnih interesov. To neskladje in druge "neustrezne" rešitve, ki so podane v tem predlogu, bodo jedro drugega dela.

Tretja enota specialističnega dela predstavlja izobraževanje odraslih – okolje, v katerem poslujejo Ljudske univerze. Njegova opredelitev in organiziranost v Sloveniji, predvsem pa financiranje in izvajanje na področju odraslih, bodo podrobneje obravnavani v tem delu. Opis in zgodovina ljudskih univerz, ki so ena izmed temeljnih institucij v izobraževanju, ter predstavitev Ljudske univerze Nova Gorica, ki bo nekako predstavljala praktični del specialističnega dela, sta dve izmed vsebin tega dela. Poseben pečat temu delu bo dala tudi analiza Ljudskih univerz, ki bo pokazala tržni in javni del poslovanja (glej prilogo 3) .

Analiza poslovnega okolja Ljudske univerze Nova Gorica - LUNG nam bo dala praktični vidik k problemu javnih zavodov. Zajemala bo analizo političnih, ekonomskih, kulturnih, naravnih in tehnoloških dejavnikov, ki vplivajo na delovanje ljudskih univerz. Politični dejavniki bodo pokrivali vse zakonske in pravne podlage, povezane s poslovanjem javnih zavodov, ki se deloma nanašajo tudi na financiranje. Kulturni dejavniki bodo upoštevani s strani udeležencev, ki s svojimi navadami, željami in potrebami vplivajo na povpraševanje. Demografska struktura področja delovanja Ljudske univerze in razčlenitev geografskega področja delovanja zajemata naravne dejavnike okolja. Tehnološki dejavniki v izobraževanju odraslih predstavljajo učne metode in didaktični pripomočki. Drugi del četrtega dela predstavljata analiza panožnega okolja, ki naj bi zajemala analizo dobaviteljev in kupcev, državne politike ter institucij, ki vplivajo na samo poslovanje LUNG-a. Zadnji del pa bi obravnaval interesne skupine z udeleženci in učitelji ter ostalimi poslovnimi subjekti, ki sodelujejo v izobraževanju odraslih.

Na osnovi analize in vrednotenja preteklih, sedanjih in v prihodnje usmerjenih podatkov ter informacij, ki predstavljajo izhodišče procesa strateškega planiranja v ožjem smislu, in ki jih zajema SWOT analiza, nameravam poiskati možnosti za poslovanje in strateški položaj Ljudske univerze Nova Gorica. Slednja se je v iskanju boljših poslovnih možnosti vključila v projekt POKI (Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje), ki ga izvaja Andragoški center. V skladu z nalogami, ki jih mora Ljudska univerza opraviti in zajemajo tako določitev poslanstva, vizije, vrednot, kot tudi priložnosti za prihodnost na področju izobraževanja odraslih, bom skušala na osnovi ocen, ki jih bodo podali člani skupine POKI, v več fazah pridobiti kritični pregled tržne, tehnološke, organizacijske, kadrovske, raziskovalno-razvojnne ter finančne podstrukture.

Če hočemo načrtovati kam - iti, moramo vedeti kje - smo. Na osnovi analize zunanjega okolja delovanja in SWOT analize bom podala možno strategijo javnega zavoda Ljudska univerza Nova Gorica.

2. ZAKONODAJA JAVNIH ZAVODOV - ZAKON O ZAVODIH

Zakon o zavodih (Uradni list RS, št. 12/91) je bil sprejet še pred odcepitvijo oziroma pred sprejemom nove ustave. Po odcepitvi Slovenije od Jugoslavije je s prehodom na nov ustavni in politični sistem prišlo do ukinitve sistema svobodne menjave dela na področju družbenih dejavnosti, kot posledica tega pa tudi do ukinitve institucije samoupravnih interesnih skupnosti ter organizacij združenega dela, ki opravljajo dejavnosti posebnega družbenega pomena. Pristojnosti prvih so prešle na tedanje izvršilne organe Republiške skupščine in občinskih skupščin, medtem ko je na področju izvajanja javnih služb nastala velika statusna praznina, saj so imele vse organizacije na tem področju svoj temelj v Zakonu o združenem delu. Zakon o zavodih je tako nadomestil Zakon o združenem delu, ki je tedanje organizacije združenega dela, ki so opravljale dejavnost posebnega družbenega pomena na področju družbenih dejavnosti, preoblikoval v javne zavode. Tako je navedeno v 62. členu Zakona o zavodih, da obstoječe delovne organizacije, ki opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, otroškega varstva in socialnega varstva ter RTV Slovenija - dejavnost posebnega družbenega pomena nadaljujejo delo od 1. aprila 1991 kot zavodi pod pogoji, pod katerimi so vpisane v sodni register.

Zakon o zavodih ni samo spremenil pravne organizacijske oblike takratnih izvajalcev, uvedel je novo obliko upravljanja organizacij, spremenil družbeno premoženje v državno, občinsko ali zasebno ter vpeljal pojem, ki je srž problema - javna služba. Kljub svojim pozitivnim učinkom pa je imel omenjeni zakon precej pomanjkljivosti. Zakon ni povsem zadovoljivo rešil vprašanja premoženja javnih zavodov, temeljnih organizacijskih razmerij, pomanjkljivo je opredelil določene pojme, kot so javna in tržna služba ter financiranje zavodov.

A. Premoženje zavodov

Z ukinitvijo družbene lastnine je bilo treba poiskati ustreznega lastnika, ki ga je zakon našel v državi oziroma lokalni skupnosti. Dotedanje premoženje teh organizacij, ki je bilo kot

družbena lastnina v upravljanju njihovih delavcev, je tako prešlo na državo oziroma lokalno skupnost, pri čemer pa zakon ni bil selektiven, temveč je preoblikoval v javne zavode vse organizacije, ki so delovale na področju družbenih dejavnosti in ki so imele ob njegovi uveljavitvi status posebnega družbenega pomena, ne glede na pravo naravo njihovega dela. V 65. členu Zakona o zavodih je navedeno, da premoženje, ki je družbena lastnina v upravljanju delovne organizacije iz prvega odstavka 62. člena tega Zakona o zavodih, ki nadaljuje delo kot zavod, postane s 1. aprilom 1991 lastnina ustanovitelja te organizacije, če ni s tem zakonom drugače določeno. Hkrati pa je predvidel urejevanje lastnine z drugimi predpisi v istem členu, do česa pa do danes ni prišlo. Pomembno je poudariti, da ni prišlo samo do zamenjave lastnika, ampak da so takratne organizacije združenega dela s spremembo lastnine pridobile tudi vse lastnosti javne lastnine oziroma lastnika. To pomeni da je država ali lokalna skupnost postala lastnik:

- a) osnovnih sredstev: zemljišča, zgradbe, oprema, dolgoletni nasadi, osnovna čreda, zaloge, patenti, licence;
- b) obratnih sredstev: material, drobní inventar, nedokončana proizvodnja, dokončani proizvodi in trgovsko blago, kratkoročni vrednostni papirji, sprotne terjatve, kratkoročno odločeni ali nevračunani stroški in nezračunani prihodki;
- c) finančnih naložb: kratkoročna in dolgoročna posojila in naložbe.

Država oziroma lokalna skupnost je postala lastnik v skladu z zakonodajo, vendar ker je zavod sprejemal svoje obveznosti in posloval v svojem imenu in za svoj račun, je v resnici novi lastnik lastnino zaupala v uporabo in delno v upravljanje zavodu samemu, kar je navedeno tudi v 49. členu Zakona o zavodih. Prenos celotnega premoženja javnih zavodov na državo oziroma lokalno skupnost je povzročil nenormalne situacije, ko imamo javne zavode, ki so samostojne pravne osebe, nimajo pa nikakršnega premoženja (Trpin, 2005, str. 5). Premoženje, ki ga imajo zavodi je imenovano "sredstva v upravljanju" in je opredeljeno v 67a. členu Zakona o javnih financah kot premoženje, s katerim upravljajo neposredni in posredni uporabniki. Sredstva oziroma premoženje lahko javni zavodi pridobivajo na naslednji način:

- ⇒ ustanovitelj nakaže javnemu zavodu denarna sredstva za nakup,
- ⇒ ustanovitelj nabavi sredstva in jih da zavodu v uporabo,
- ⇒ javni zavod za nakup uporabi neporabljena sredstva amortizacije,
- ⇒ javni zavod lahko uporabi presežek prihodkov nad odhodki.

Ne glede na način pridobivanja sredstev je pridobljeno premoženje vedno definirano kot "sredstva v upravljanju". Do sedaj po veljavni zakonodaji samo javni skladi in druge osebe javnega prava (npr. univerze) izkazujejo sklad svojega premoženja, ki je v njihovi lasti. Glede na način pridobivanja premoženja bi morala biti dana možnost javnim zavodom, da sredstva pridobljena na trgu postanejo njihova.

Premoženje in lastništvo javnega zavoda je pravno formalno nedorečeno. Lastnina, ki daje pravico do upravljanja in ravnanja, oziroma razpolaganja z njo, ni opredeljena ustrezno. Lastninske pravice ne moremo razdeliti tako, da bi imela ena oseba pravico uporabe, druga

pa pravico razpolaganja. Ta nedorečenost je povezana tako s problemom financiranja, zavodov, kot s prevzemanjem določenih dolžnosti lastnika (npr. vzdrževanje lastnine).

B. Temeljna organizacijska razmerja

Poznamo tri temeljna organizacijska razmerja, ki jih opredeljuje lastnina: upravljanje, ravnanje in izvajanje. Funkcija upravljanja je funkcija lastnika. Funkcija ravnanja je prav tako funkcija lastnika, ki pa je lahko zaupana tudi nelastniku s strani lastnika, medtem ko funkcija izvajanja sploh ni poveza z lastnino (Lipovec, 1987, str. 47).

Organi zavoda, ki so opisani v 4. delu Zakona o zavodih, so svet zavoda, direktor, strokovni vodja in strokovni svet. Svet zavoda predstavlja organ upravljanja zavoda in ga sestavljajo predstavniki ustanovitelja, delavcev in uporabniki oziroma javnost. Svet zavoda sprejema statut in druge splošne akte zavoda, finančni načrt, program dela in razvoj zavoda. Njegova funkcija je celotno nadzorovanje poslovanja in določanje ravnatelja-managerja. Direktorju, ravnatelju-managerju je zaupana funkcija ravnanja, ki zajema organiziranje in vodenje ter poslovanje zavoda. Strokovni vodja je namenjen v primeru, da sta poslovodna funkcija in funkcija vodenja strokovnega dela ločeni. Strokovni svet pa obravnava vprašanja s področja strokovnega dela.

Prvi problem, ki se pojavi, je dvojna funkcija določenih članov sveta zavoda. Delavci, ki zastopajo zavod, imajo v tem primeru izvedbeno funkcijo, ki jo kot člani sveta podredijo funkciji upravljanja. Toda te dve funkciji se lahko združita samo, če je lastnina individualna. Iz tega sledi, da ni ustrezna funkcija upravljanja ali funkcija izvajanja. Osnovna figura zavoda je direktor in predstavlja ravnatelja zavoda, kateremu je s strani sveta zavoda prenesena vloga ravnanja z lastnino ne pa neomejeno upravljanje. Ravnatelj ima nalogo organiziranja in vodenja ljudskih univerz ter predstavlja in zastopa zavod. Na eni strani ima funkcijo ravnatelja in je v razmerju do ustanovitelja kot do lastnika, na drugi strani pa je v razmerju do izvajalcev, med katerimi pa je zaradi majhnosti kolektiva tudi on sam. Tako vidimo, da se v vlogi ravnatelja pravzaprav srečujeta dve funkciji oziroma vlogi, ki sta si v nasprotju - vloga ravnatelja in vloga izvajalca. Ravnatelj kot predstavnik lastnine mora skrbeti za interese lastnine oziroma je družbeno-ekonomsko odgovoren do lastnikov oziroma svetu zavoda, ki zastopa lastnika, na drugi strani pa mora skrbeti za ustrezna razmerja do izvajalcev. Tu pa nastane problem: on sam je izvajalec.

Tako vidimo, da imamo dve dvojni vlogi in sicer:

- √ Svet delavcev ima funkcijo ravnanja, pri čemer imajo določeni člani tudi funkcijo izvajanja.
- √ Direktor, ki je ravnatelj, ima funkcijo ravnatelja in izvajalca.

Ta dvojnost vlog v organizaciji ljudskih univerz lahko privede do konfliktnosti interesov, saj pri delegiranju nalog ravnatelj zavoda ne more ne-upoštevati, da določeni člani predstavljajo del sveta zavoda in lahko s svojimi odločitvami vplivajo na poslovanje. Na drugi strani člani sveta zavoda ne morejo svoje funkcije ravnanja izvajati celostno, ker so obremenjeni s funkcijo izvajalca in razmerja z ravnateljem zavoda.

C. Javna in tržna služba

V 1. členu Zakona o zavodih je navedeno, da javni zavodi opravljajo javno službo, ki zajema dejavnosti posebnega družbenega pomena; njihovo trajno in nemoteno delovanje je v javnem interesu, zato jih na podlagi zakona ali odloka zagotavlja država, občina oziroma naj bi jih. Izvajalci javne službe (LUNG) nudijo prebivalcem države določene dobrobiti, ki jih kot pravice zagotavlja zakon ali odlok. Res je, da so po našem pravnem sistemu izvajalci javne službe pravne osebe javnega ali zasebnega prava, vendar je samo javnim zavodom dana izključna pravica do izvajanja javne službe z zakonom in je torej osnovni namen njihove ustanovitve prav izvajanje določene vrste javne službe (Eva Zver, 2003, str. 9). Hkrati pa je potrebno poudariti možnost, ki je navedena v drugem odstavku 18. člena, in sicer: javni zavod lahko opravlja gospodarsko dejavnost, če je ta namenjena opravljanju dejavnosti, za katero je zavod ustanovljen, za dejavnost posebnega družbenega namena.

Javna služba deluje po pravilih, ki jih predpiše država. Te so (Kamnar, 1999, str. 77):

- vezanost na zavestno usmerjeno pobudo družbe, ki nadomešča tržni mehanizem,
- vezanost na ozemlje, na katerem se zadovoljujejo potrebe občanov,
- vezanost na naloge – natančno določena vrsta in obseg nalog, ki se ne morejo spreminjati,
- vezanost na organizacijski status,
- vezanost glede razpolaganja z materialnimi sredstvi,
- vezanost na sistem financiranja.

V 10. členu Zakona o organiziranju in financiranju vzgoje in izobraževanja pa je navedeno, da javna služba na področju vzgoje in izobraževanja obsega programe za predšolske otroke, vzgojne programe domov za učence in dijaških domov, vzgojni in posebni program vzgoje in izobraževanja za otroke in mladostnike s posebnimi potrebami, ki jih sprejme pristojni strokovni svet, in izobraževalne programe, ki jih sprejme pristojni minister ter dejavnosti in naloge, potrebne za izvajanje dejavnosti vzgoje in izobraževanja.

Enotne definicije tržne dejavnosti javnih zavodov zakonodaja ne daje. V zakonodaji je mogoče zaslediti naslednje pojme:

- gospodarska dejavnost – Zakon o zavodih,
- pridobitna dejavnost – Zakon o gospodarskih družbah in Zakon o davku od dohodka pravnih oseb,
- prodaja blaga in storitev na trgu – računovodska zakonodaja,
- lastna dejavnost – SRS 36, Pravilnik o izvrševanju proračuna Republike Slovenije.

Skupno vsem tem pojmom je, da s to dejavnostjo ustvarimo dobiček - za razliko od javne službe, ki se izvaja v javnem in nepridobitnem namenu, čeprav na žalost v praksi prav ta dobiček omogoča izvajanje javne službe. Tako javna kot tržna dejavnost bi morala biti določena v aktu o ustanovitvi javnega zavoda, ali pa bi se na osnovi lokalnih potreb ustanovitelja določevala z izobraževalnim programom za določeno obdobje. Tako je navedeno tudi v 22. členu Zakona o zavodih, ki pravi, da bi morala biti javna služba

opredeljena v zakonu ali odloku. Zaradi neenotnosti poimenovanja javne in tržne dejavnosti, se razmejevanje le-te povezuje z viri financiranja zavoda, kar pa izkrivi prikaz opravljanja javne in tržne službe.

Tabela 1: Razdelitev nepridobitnih in pridobitnih organizacij v skladu s slovensko statusnopravno ureditvijo

| Vrste organizacij | NEPROFITNE | PROFITNE |
|-------------------|---|--|
| JAVNE | <ul style="list-style-type: none"> ▪ organizacije, ki izvajajo državne funkcije in funkcije lokalne samouprave ▪ javni zavodi (šole, bolnišnice, zavod za zaposlovanje...) ▪ javni gospodarski zavodi | <ul style="list-style-type: none"> ▪ javna podjetja |
| NA POL JAVNE | <ul style="list-style-type: none"> ▪ zbornice (gospodarske, obrtne,...) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ javna podjetja z udeležbo zasebnega kapitala ▪ zasebna podjetja s koncesijo |
| ZASEBNE | <ul style="list-style-type: none"> ▪ društva ▪ zasebni zavodi ▪ ustanove ▪ zadruga ▪ gospodarska interesna združenja ▪ gospodarske družbe za opravljanje neprofitnih dejavnosti ▪ politične stranke ▪ verske skupnosti ▪ sindikati ▪ poklicna združenja | <ul style="list-style-type: none"> ▪ podjetja ▪ samostojni podjetniki ▪ gospodarske družbe ▪ povezane družbe ▪ banke ▪ zavarovalnice |

Vir: Širca-Turk, 1998, str. 136

D. **Financiranje javnega zavoda**

Z ustavno spremembo ob koncu leta 1989 je bila odpravljena svobodna menjava dela in samoupravno sporazumevanje kot oblika urejanja odnosov med izvajalci in uporabniki družbenih dejavnosti. Mehanizem samoupravnega sporazumevanja, s katerim se je določala vrsta in obseg storitev, cene storitev in višine prispevkov uporabnikov, je bil zamenjan s klasičnim fiksnim instrumentom – proračunom. Državni proračun je skupaj z Zakonom o financiranju skupnih družbenih potreb v letu 1990 prvič nadomestil samoupravne sporazume (Kamnar, 1999, str. 59). Proračunsko financiranje je bolj togo in otežuje poslovanje javnih zavodov, posebno če so vezani na sredstva razpisov posameznih ministrstev, ki v zadnjih letih prihajajo tudi z enoletno zamudo, kaj šele izplačila posameznih razpisov. Od tu izhaja

tudi eden od problemov, ki naj bi ga država odpravila z določitvijo "pravih" javnih zavodov. Določeni javni zavodi so, zaradi zamud razpisov in premajhnih javnih sredstev, prisiljeni financirati javno službo iz tržnega dela, oziroma v določenih primerih ta tržna služba omogoča izvedbo javne. "Če bi država hotela pri takšnem stanju prepovedati tržno dejavnost javnim zavodom, potem bi morala država zelo jasno določiti obseg posamezne javne službe, izdelati kriterije in merila za njihovo financiranje, ter jih tudi dosledno uporabljati." (Trpin, 2005, str. 12)

Zakon o javnih financah (Uradni list RS, št. 79/1999, 124/2000, 79/2001, 30/2002, 56/2002), ki ureja različne elemente finančnega poslovanja oseb širšega sektorja države, umešča javne zavode med posredne uporabnike državnega oziroma občinskega proračuna. V 50. členu navaja, da neposredni uporabniki (občine, ki so ustanoviteljice javnih zavodov) prevzamejo svoje obveznosti s pisno pogodbo, razen če ni z zakonom drugače določeno. Imena posrednih in neposrednih uporabnikov državnega in občinskega proračuna so določena s Pravilnikom o določitvi neposrednih in posrednih uporabnikov državnega in občinskega proračuna (Uradni list RS, št. 46/2003). Ljudske univerze spadajo med posredne uporabnike državnega oziroma občinskega proračuna, ki so v skladu z 48. členom Zakona o zavodih financirane s:

- ⇒ sredstvi ustanovitelja, ki naj bi zajemala financiranje izvajanja dejavnosti javnega zavoda (plače, investicije),
- ⇒ sredstvi iz naslova plačil za storitve, ki jih zavod pridobi kot neposredno plačilo od uporabnikov javnih storitev oziroma financerjev,
- ⇒ sredstvi od prodaje blaga in storitev na trgu,
- ⇒ drugimi viri (donacije, sponzorska sredstva).

Način financiranja javnih zavodov in viri so določeni v področnih zakonih in njihovih podzakonskih predpisih, za vsak posamezni javni zavod pa so povzeti v njegovem aktu o ustanovitvi. Na področju vzgoje in izobraževanja Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja v 78. členu navaja, da se vzgoja in izobraževanje financira iz:

- javnih sredstev,
- sredstev ustanovitelja,
- prispevkov gospodarskih združenj in zbornic,
- neposrednih prispevkov delodajalcev za izvajanje praktičnega pouka,
- prispevkov učencev, vajencev, dijakov, študentov višjih šol in odraslih,
- šolnin v zasebnih šolah,
- plačila staršev za storitve v predšolski vzgoji,
- sredstev od prodaje storitev in izdelkov,
- iz donacij, prispevkov sponzorjev in iz drugih virov.

Pogodbe, v katerih bi bili določeni programi oziroma sredstva za financiranje dejavnosti javnih zavodov, niso podpisane. Edina obveznost ustanoviteljev je akt o ustanovitvi, ki naj bi namen, potrebo zavoda pripisoval z "nacionalnim programom izobraževanja za regijo", za katero je ustanovljen javni zavod, ki pa ni sprejet.

Viri financiranja javnega zavoda so pomembni za prikazovanje prihodkov po SRS 36.17. Tako je navedeno, da "organizacija izkazuje prihodke od opravljanja dejavnosti javnih služb po vrstah in namenih, in sicer posebej prihodke iz proračunskih sredstev in posebej druge" ter tudi, da "prihodke od poslovanja razčlenjuje organizacija po dejavnostih posameznih javnih služb in po lastni dejavnosti". Tako se je v praksi javno službo povezovalo izključno s prihodki iz proračunskih sredstev in tržno službo z ostalimi prihodki, kot pa vidimo iz ostalih navedb in pomanjkljivih določil, to ni pravilo. Javna služba je lahko financirana tudi iz drugih sredstev, tako po področnem zakonu – Zakon o vzgoji in izobraževanju odraslih, kot po Zakonu o zavodih.

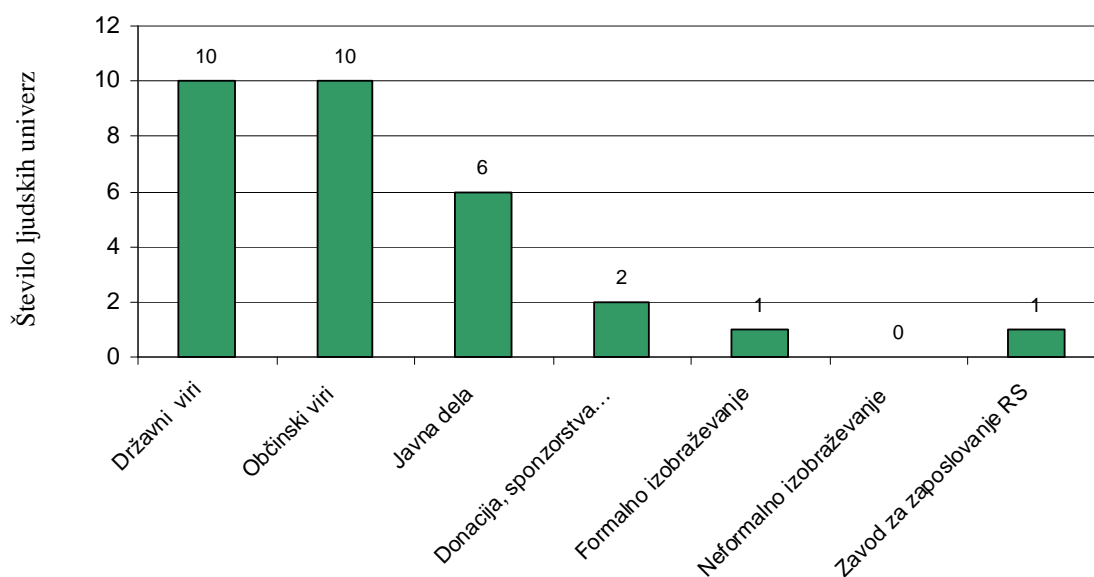
Ta nedorečenost je vidna tudi znotraj samih ljudskih univerz. Raziskava v okviru ljudskih univerz je pokazala različne opredelitve, predvsem pa različne razlage odlokov o ustanovitvah v posameznih členih (glej prilogo 3). Na osnovi vzorca 10 ljudskih univerz vidimo, da večina ljudskih univerz uporablja kriterij za delitev med javnim in tržno dejavnostjo - izvor vira. Tako javno službo opredeljuje kot tisti del prihodkov, ki jih pridobivajo iz javnih financ (dotacije ustanoviteljev, razpisi ministrstev, javna dela). V vseh 10 ljudskih univerzah so v javno službo vključeni državni in občinski viri ter javna dela. Le ena ljudska univerza pa je vključila tudi formalno izobraževanje in zavod za zaposlovanje. Obrazložitev lahko najdemo v spremembi načina financiranja izobraževanja Zavoda za zaposlovanje RS (ZZRS) za njihove kandidate, ki je začelo veljati v šolskem letu 2004/05. ZZRS je za svoje kandidate določil maksimalno vrednost določenih izobraževanj. Tako prvič predstavljajo tudi šolnine za izvajanje srednjih in poklicnih šol, ki so financirane s strani ZZRS, javni del. Ta opredelitev je bila opravljena na osnovi okrožnice št. 604-02-25/2004 z dne 20.10.2004 s strani Ministrstva za šolstvo in šport. V njej Ministrstvo za šolstvo in šport določa maksimalne zneske šolnin, ki so lahko odobreni za določene programe s strani Zavoda za zaposlovanje za program 10.000+. Prihodki, pridobljeni iz tega programa, predstavljajo javni del, ker ta način pridobivanja ni več tržen, saj je cena že v naprej določena. V šolskem letu 2004/2005 so spremenili tudi način financiranja s strani ZZRS. Šolnine so poravnane v 3 obrokih in sicer:

- ⇒ prvi obrok (30 %) vrednosti pogodbe je poravnan ob podpisu pogodbe,
- ⇒ drugi obrok (30 %) na podlagi poročila o izvedenem programu do 1.3.,
- ⇒ tretji obrok (40 %) na podlagi končnega poročila o izvedenem programu do 15.7..

Tako je začelo veljati določilo, na katero je Ministrstvo za finance opozorilo – cena ni bila določena na trgu glede na potrebe in povpraševanje, ampak je bila fiksirana.

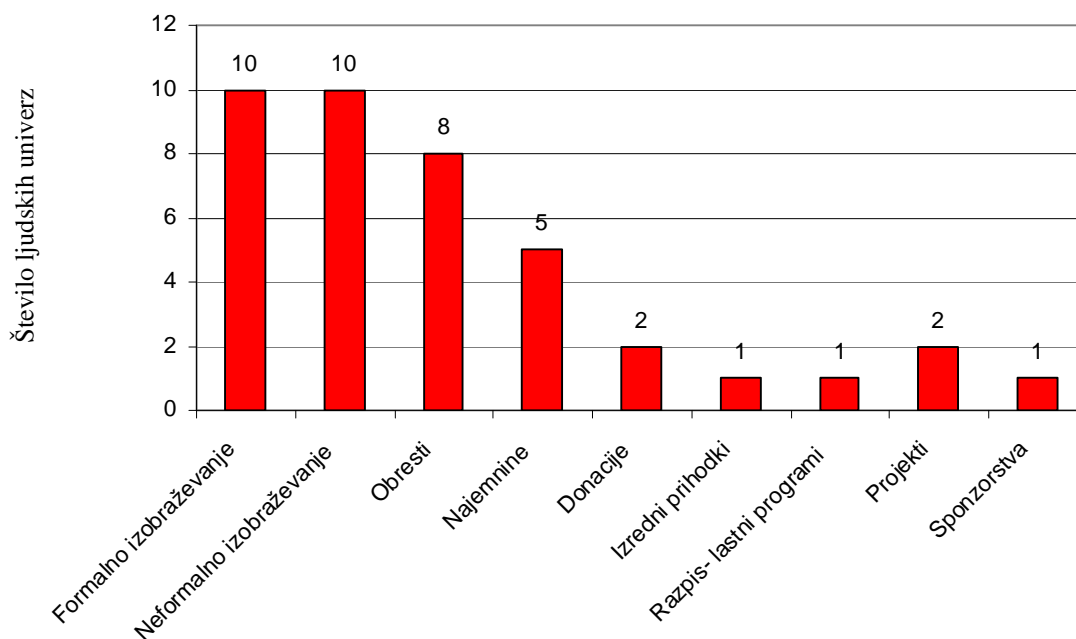
V prihodkih tržne dejavnosti 10 ljudskih univerz najdemo šolnine formalnih izobraževanj, tečajnine neformalnih izobraževanj, prihodke iz financiranja in najemnine. Predvsem pa vidimo tudi donacije, sponzorstva, projekte in razpise, ki so se pojavljali tudi že v javni dejavnosti (glej prilogo 3).

Graf 1: Prikaz vrste prihodkov javne službe v 10 ljudskih univerzah v zaključnem računu za leto 2004



Vir: Anketa

Graf 2: Prikaz vrste prihodkov tržne službe v 10 ljudskih univerzah v zaključnem računu za leto 2004

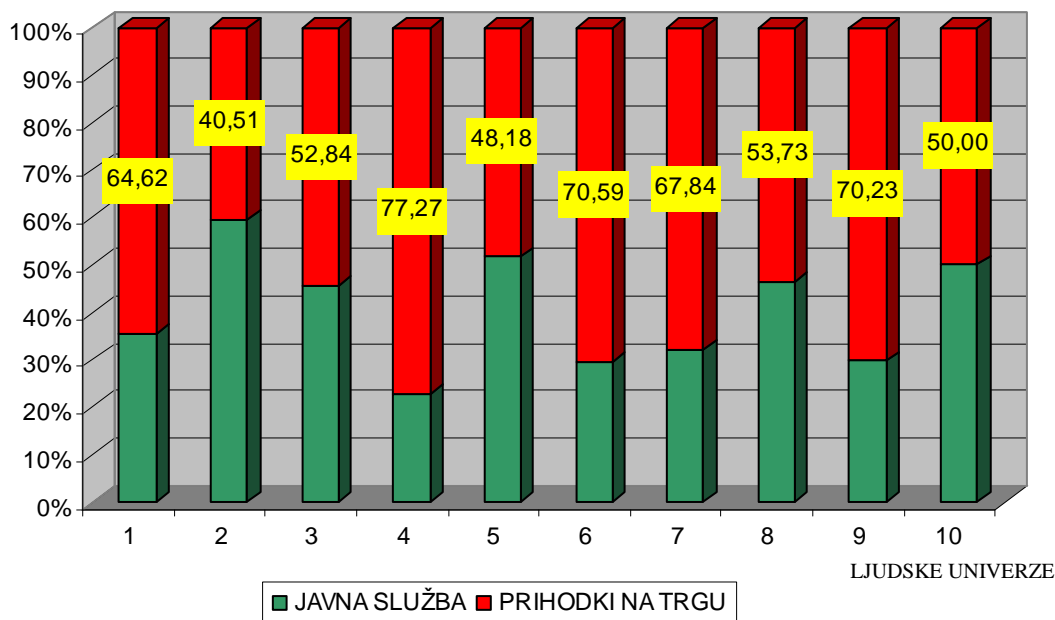


Vir: Anketa

Sodila, ki se uporabljajo za določanje javnega in tržnega dela, so še vedno preveč ohlapna in nejasna. Lahko se opremo na Uredbo o dodatni delovni uspešnosti v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 23/2004, 71/2004), ki se bo začela uporabljati z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 56/2002, 72/2003, 126/2003, 70/2004). Lahko upoštevamo različne

navedbe, ki jih na seminarjih podajajo predavatelji, ki razlagajo omenjeno dilemo tako na osnovi svojih izkušenj kot pooblastil oziroma zdrave kmečke pameti. A kot vemo, je pri inšpektorju pravilo vedno zakon. Ker pa zakon tega ne določa točno, je inšpektorjeva subjektivna presoja kriterij, ki bo določal višino kazni.

Graf 3: Prikaz strukture prihodkov v 10 ljudskih univerzah v zaključnem računu za leto 2004



Vir: Anketa

Iz anket je mogoče razbrati, da način določanja javne in tržne službe v praksi ni jasen. Popolnoma jasno pa je, da bo v primeru, ko se bodo upoštevala določila predloga novega zakona o zavodih, pravne osebe, ki po dosedanjih predpisih delujejo kot javni zavodi in v zadnjih treh letih pred uveljavitvijo tega zakona v povprečju ne dosegajo polovico skupnega prihodka iz sredstev javnih financ, morale preoblikovati. Kot je razvidno iz vzorca ljudskih univerz, samo dve od njih dosegata manj kot polovico tržne dejavnosti oziroma več kot petdeset odstotkov javne službe. Pri tem je potrebno upoštevati, da kriterij, ki je v novem zakonu izbran za "preobrazbo" javnih zavodov, ni ustrezen, oziroma bi moral biti natančno opredeljen. Podrobnejša določitev, kaj je javno in kaj je tržno, bi omogočila uporabo meril določenih v predlogu zakona o zavodih za spremembo na področju javnih zavodov. Podrobnejša analiza ZLUS-a, ki je bila opravljena za namene revizije ljudskih univerz, je tudi pokazala, da je povprečni tržni delež 57 % (glej prilogo 5).

Področne zakonodaje so imele ob uvedbi Zakona o zavodih na izbiro, da na svojem področju ohranijo sistem javnih služb, ali pa gredo v smeri njihove privatizacije. Skoraj vse so svoj položaj uredile kot javni zavod. Javni zavodi so bili tako ustanovljeni za opravljanje javne službe v vzgoji in izobraževanju, znanosti, kulturi, športu, zdravstvu, socialnem varstvu, socialnem zavarovanju ali drugih dejavnosti, če cilj opravljanja teh dejavnosti ni pridobivanje dobička (Zakon o zavodih, Uradni list RS, št. 12/91, 1. člen). Tako je tudi takratna delavska univerza leta

1992 postala javni zavod – Ljudska univerza Nova Gorica. Edina izjema je bilo področje raziskovalne dejavnosti, pri kateri javni zavodi niso nastali neposredno na podlagi zakona, ampak po individualnih odločitvah Izvršilnega sveta. Na področju izobraževanja pa je področni Zakon o izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 12/96) pustil vse organizacije za izobraževanje odraslih v statusu javnega zavoda, ki so ga pridobile po Zakonu o zavodih.

2.1. PREDLOG NOVEGA ZAKONA O ZAVODIH

V februarju 2004 je vsem javnim zavodom Inštitut za lokalno samoupravo poslal literaturo z naslovom "Nova zakonska ureditev in poslovanje javnih zavodov". V njem je LUNG prvič zasledil spremembe, ki bi jih novi zakon povzročil. Vlada Republike Slovenije je na 84. redni seji dne 22.7.2004 poslala v prvo obravnavo predlog Zakona o zavodih. Na seji je najprej predstavila problematiko, ki naj bi jo novi Zakon o zavodih odpravil. V samem predlogu novega zakona je bilo poudarjeno, da je glavni kriterij za določitev javnega zavoda javna služba oziroma ustrezna in natančna opredelitev le-te. Namen novega zakona je odprava pomanjkljivosti dosedanjega zakona o zavodih (opredelitev dejavnosti javnih zavodov, financiranje javnih zavodov, premoženje javnih zavodov, jasnejša opredelitev ustanoviteljev in njihovo upravljanje). Cilji novega zakona so:

- Javni zavod naj bi bila primarna oblika osebe javnega prava. Zasebni zavod naj bi bila le dopolnilna oblika ali pa celo izjema, ki se ne bi prepletala s statusno obliko osebe zasebnega prava.
- Krovna določitev javne službe. Po definiciji novega zakona je to specifična dejavnost, ki se v okviru posebne javnopravne ureditve izvaja v javnem interesu na področju vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, socialnega varstva, otroškega varstva, invalidskega varstva, socialnega zavarovanja in drugih podobnih dejavnosti, in katere namen ni ustvarjanje dobička.
- Specifična ureditev javne službe za posamezna področja je prepuščena področni zakonodaji.
- Ureditev javnih zavodov kot pravno osebo, katera je bila do sedaj brez premoženja.
- Ureditev področja upravljanja zavodov in nadzornega organa.
- Urejanje odnosov z uporabniki, ki je povezano z enim temeljnim načelom evropske ureditve – odprtost.
- Pregledno financiranje javnih zavodov upoštevajoč, da so lahko financirani iz javnih virov, nejavnih virov in iz plačila za svoje storitve in blaga na trgu. Na ta način upošteva tudi varstvo svobodne konkurence, ki je ena temeljnih politik EU ter vključuje enakopravnost nastopanja na trgu.

Primerjava starega in novega zakona je prikazana v prilogi 2, kjer je z uporabo barv prikazana povezava z starim zakonom. Če povzamemo, so s predlogom novega Zakona o zavodih narejene naslednje bistvene spremembe:

- √ Vzpostavitev dvotirnega sistema statusnih oblik (javni in zasebni zavod) pri čemer bi javni zavod predstavljal temeljno obliko izvajanja javne službe.

- √ Premoženjsko preoblikovanje javnih zavodov in natančna opredelitev premoženja, kar je povezano tudi s subjektiviteto zavoda.
- √ Natančen način določanja financiranja zavoda in s tem natančna opredelitev dolžnosti ustanovitelja. Omenjena je pogodba kot vir, iz katerega bi bile natančno razvidne obveznosti, ki jih ima ustanovitelj do zavoda (50. člen Zakona o javnih financah že določa pogodbo, ki bi določala obveznosti ustanovitelja).
- √ Upravljanje zavoda je narejeno na povsem nov način. Sedanji svet zavoda je zamenjan z nadzornim svetom, ki ga poznamo iz gospodarstva. Vzpostavljena je tudi možnost oblikovanja strokovnega in uporabniškega sveta (strokovni svet že v trenutnem zakonu).
- √ Povsem novo področje je odprtost in razmerje z uporabniki, kar predvideva predlog novega Zakon o zavodih. Tako naj bi zavod na primeren način obveščal uporabnike o svojih storitvah, svojem delu, nalogah, pristojnostih, pravicah in obveznostih ter postopkih za njihovo uresničevanje.
- √ Javna služba je v pojasnilih predloga zakona o zavodih imenovana kot temeljna dejavnost in je opredeljena kot " zagotavljanje blaga (dobrin) in storitev javne službe". Pri čemer je poudarjeno, da gre pri javni službi za "**brezplačno zagotavljanje storitev** (npr. osnovno, srednje in visoko šolstvo, primarno zdravstvo, javne kulturne prireditve ipd.) in dobrin (zdravila, očala, ortopedski pripomočki ipd.). Brezplačno je takrat, ko je v celoti financirano iz javnih sredstev" (http://www2.gov.si/zak/Pre_Zak.nsf/ZAK_PO_EPA/1456-III?OpenDocument).
- √ Pojem tržne službe oziroma gospodarske službe, kot je imenovana v obstoječem Zakonu o zavodih je v predlogu novega zakona o zavodih imenovana dopolnilna dejavnost in "pomeni, da javni zavod lahko ponuja svoje blago in storitve tudi na trgu, pri čemer to ne sme iti na račun temeljne dejavnosti" (http://www2.gov.si/zak/Pre_Zak.nsf/ZAK_PO_EPA/1456-III?OpenDocument).
- √ Najbolj pomembno pa je zadnje področje, prehodne in končne določbe, ki naj bi oblikovalo "prave javne zavode". Kriterij, ki je uporabljen je prihodek iz javnih financ. V prvi obravnavi zakona, ki je bila predstavljena 22.7.2004, je procent celotnega prihodka javnega zavoda, ki ga mora zavod dosegati v povprečju v zadnjih treh letih, 50. V literaturi, ki jo je izdal Inštitut za lokalno samoupravo in javna naročila pa je naveden kriterij četrtnina celotnega prihodka javnega zavoda (Korpič Horvat Etelka et al, 2004, str. 14).

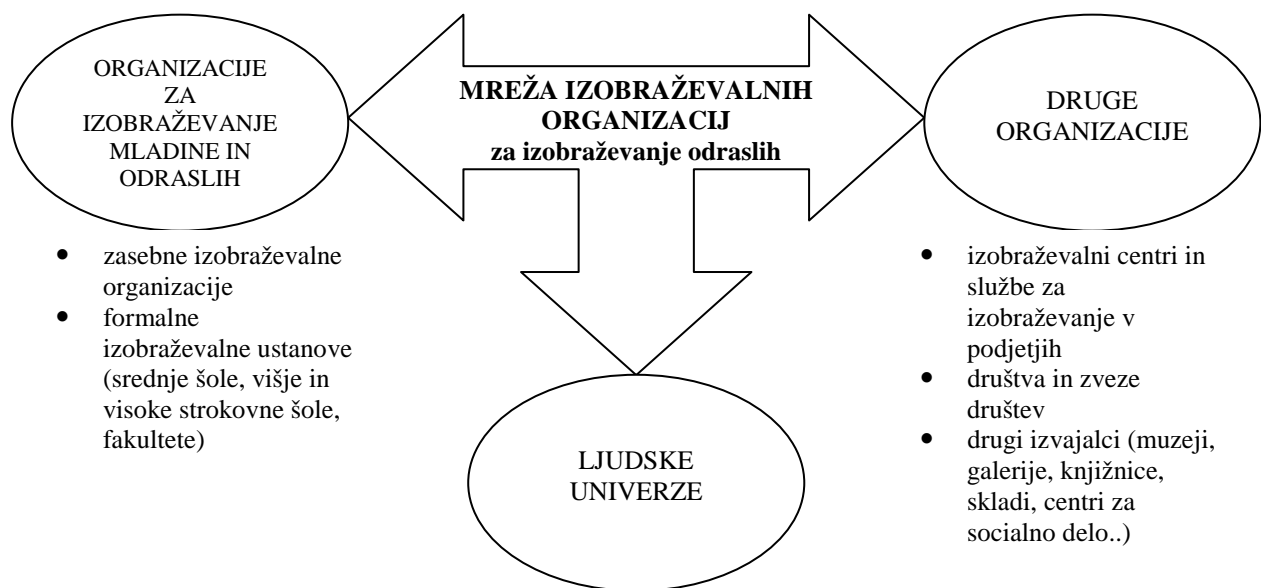
Vse spremembe, ki so zajete v novem zakonu, imajo cilj izboljšati obstoječe stanje, katero je zelo nenatančno opredeljeno. Tudi novi zakon bo imel pomanjkljivosti, ki se bodo pokazale v praksi. Moje mnenje je, da novi zakon natančneje opredeljuje določena področja (obveznosti ustanovitelja), druga pa je le preimenoval (tržna služba, dopolnilna služba). Kriterij, ki je uporabljen za določitev javnih zavodov, je preskopo določen. Ker sedanja opredelitev javnega in tržnega dela prihodkov ni natančno določena, se zna zgoditi, da bo v prihodnosti, ko bo v uporabi zakon, zato tudi neustrezna delitev javnih zavodov, kot je napoved v obrazložitvi novega zakona, da se bo preoblikovalo 192 trenutnih javnih zavodov (http://www2.gov.si/zak/Pre_Zak.nsf/ZAK_PO_EPA/1456-III?OpenDocument, 8.11.2004). Res pa je, da je to predlog in kot tak je le temelj, na katerem bodo potekale pripombe in dopolnitve, ki bodo oblikovale še bolj izpopolnjen zakon o zavodih.

3. IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH V SLOVENIJI

Prve bolj organizirane izobraževalne oblike odraslih so se razvile v devetnajstem stoletju. V tem obdobju je bila Slovenija del Avstro-ogrske monarhije, v kateri je liberalno usmerjeno meščanstvo organiziralo razna društva za širjenje ljudskega izobraževanja. Tako je bilo v Ljubljani leta 1905 ustanovljeno društvo "Akademija". Od leta 1921 je bilo ustanovljenih osem institucij za izobraževanje odraslih (ljudske univerze, ljudska vseučilišča ali ljudske šole). Po drugi svetovni vojni se je izobraževanje odraslih razvijalo predvsem na osnovi potreb iz prakse. V obdobju od 1945 do 1949 je urejal poklicno izobraževanje zakon o vajencih v podjetjih. V začetku petdesetih let sta pospešen ekonomski razvoj in obnova gospodarstva povzročila velik razmah izobraževanja za pridobitev izobrazbe in za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Na začetku so tovrstno izobraževanje izvajale predvsem osnovne in srednje šole in tudi ljudske univerze. Pri Svetu za kulturo je bil leta 1956 ustanovljen "Referat za izobraževanje odraslih". V tem času so se razvili trije tipi izobraževalnih organizacij: šole za odrasle, delavske univerze in centri za izobraževanje delavcev v gospodarskih organizacijah. Ta institucionalna sestava je dobila zakonsko podlago leta 1958 s Splošnim zakonom o šolstvu. Na razvoj poklicnega izobraževanja je v veliki meri vplivalo uvajanje izobraževalnih centrov v podjetjih. Zаметki organiziranega izobraževanja v podjetjih segajo v leto 1956, po letu 1957 pa začnejo v podjetjih nastajati prvi izobraževalni centri in službe. Za obdobje od 1960 do 1970 je bila značilna reforma srednjega šolstva in strokovnega izobraževanja. Na začetku šestdesetih let se je začelo povezovanje med strokovnimi šolami in podjetji. Leta 1971 je s sprejetjem Zakona o delavskih univerzah, izobraževalnih centrih in ostalih organizacijah postalo izobraževanje odraslih integralni del izobraževalnega sistema. Osemdeseta leta so bila predvsem v znamenju Zakona o usmerjenem izobraževanju, za katerega je bilo značilno poenotenje izobraževanja odraslih in srednješolskega izobraževanja. Leto 1991 je bilo prelomno leto ne samo za Slovenijo in Slovence, temveč tudi za izobraževanje odraslih. Ministrstvo za šolstvo in šport je odprlo samostojen oddelek za izobraževanje odraslih in ustanovljen je bil Andragoški center Slovenije, ki je ena od gonilnih sil razvoja izobraževanja odraslih. Do pomembne spremembe na področju zakonodaje pa je prišlo leta 1996 z Zakonom o izobraževanju odraslih.

3.1. MREŽE IZOBRAŽEVALNIH ORGANIZACIJ

Slika 1: Mreže izobraževalnih organizacij v Sloveniji za izobraževanje odraslih

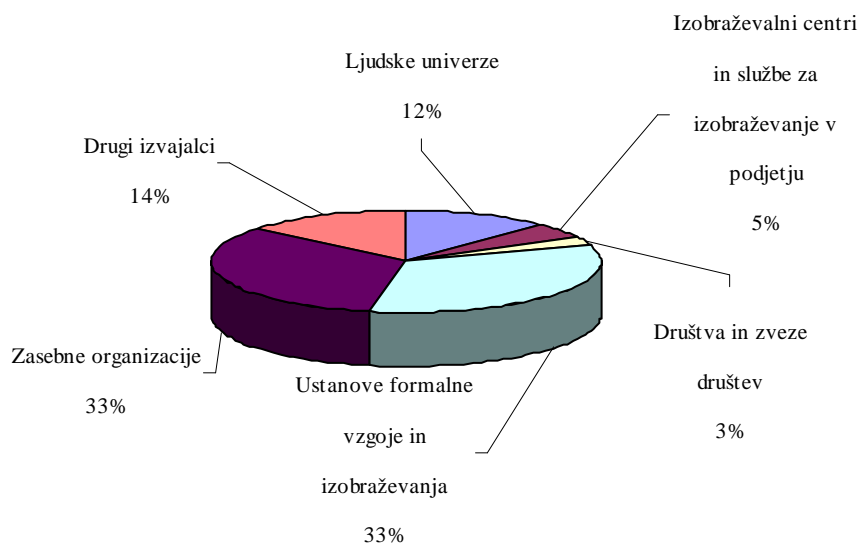


Vir: <http://www.eurydice.org/Eurybase/Application/frameset.asp?country=SI&language=VO>, 15.2.2005

Kakovostno in množično izobraževanje odraslih je pomemben razvojni dejavnik vsakega naroda. Z njim preprečujemo odrinjenost nekaterih skupin prebivalstva, izboljšujemo izobrazbeno in kulturno raven naroda, uravnavamo razmerja na trgu delovne sile, širimo znanje, povečujemo kakovost življenja in demokratizacijo družbe. Na splošno lahko izvajalce in institucionalne nosilce izobraževanja odraslih razdelimo v tri skupine:

1. Ljudske univerze: so andragoška središča v svojem okolju. Njihova temeljna dejavnost je izobraževanje odraslih. V Sloveniji jih je trenutno 37 od katerih jih je 31 včlanjenih v Zvezo ljudskih univerz.
2. Organizacije za izobraževanje mladine in odraslih: to so vzgojno izobraževalne organizacije šolskega sistema, ki izobražujejo pretežno mladino, vendar poleg tega organizirajo tudi programe za odrasle. V to skupino vključujemo tudi zasebne izobraževalne organizacije za izobraževanje odraslih.
3. Druge organizacije so vse organizacije, katerih temeljna dejavnost ni izobraževanje odraslih (knjižnice, muzeji, gledališča, kulturni centri, izobraževalni centri v podjetjih, centri v okviru Gospodarske zbornice Slovenije, Univerza za tretje življenjsko obdobje, druge organizacije kot ZRFS, Rdeči križ ...).

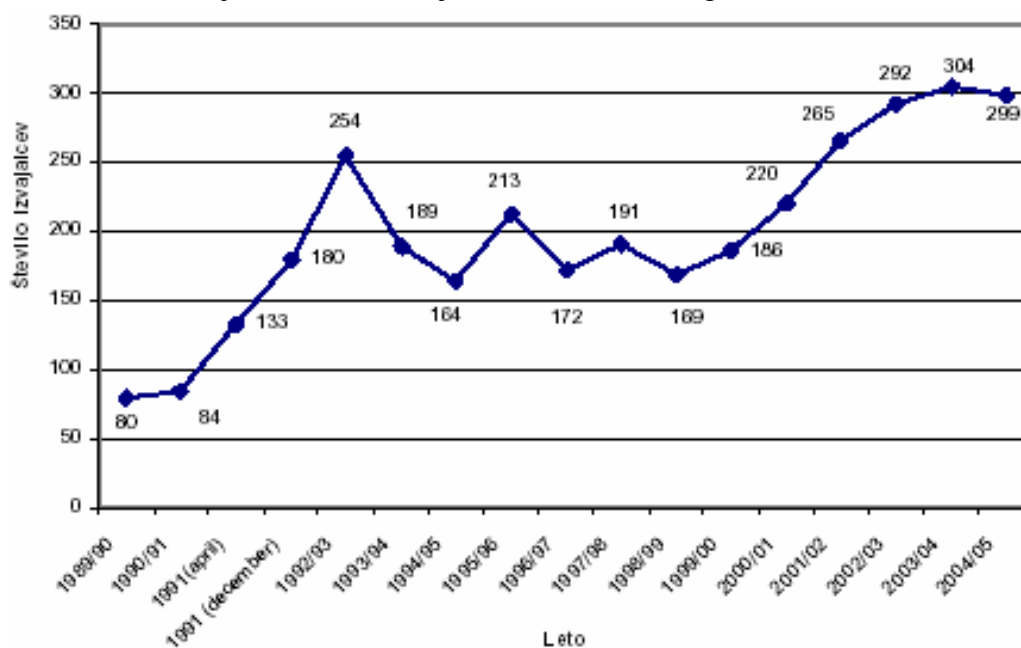
Graf 4: Struktura izvajalcev izobraževanja odraslih v šolskem letu 2004/05



Vir: Izobraževanje odraslih v Sloveniji, www.acs.si/prehled, 25.7.2005

V šolskem letu 2004/05 se je na internetni strani andragoškega centra predstavilo 299 izvajalcev izobraževanja odraslih, ki so zastopale 12 slovenskih regij. Med izvajalci niso samo organizacije, ki so primarno izobraževalne, so tudi take, ki v svojo dejavnost vključujejo različne oblike izobraževanja odraslih (npr. društva in zveze društev, muzeji, galerije, knjižnice, inštituti, skladi, fundacije, univerze za tretje življenjsko obdobje, centri za socialno delo, zbornice, razvojni centri, posebni izobraževalni centri, službe za izobraževanje in samostojni izobraževalni centri v podjetju in druge) (www.acs.si/prehled, 25.7.2005).

Graf 5: Evidentirani izvajalci izobraževanja odraslih od šolskega leta 1989/90 do 2004/05



Vir: Izobraževanje odraslih v Sloveniji, www.acs.si/prehled, 25.7.2005

3.2. LJUDSKE UNIVERZE

Nastanek ljudskih univerz na Slovenskem sega v začetek 20. stoletja. Izobraževanje odraslih v različnih oblikah pa se je pojavljalo pri nas že veliko prej in se je razvijalo z duhovnimi gibanji evropskega prostora ter prepletalo z gibanji narodnega preporoda. Prve delavske izobraževalne organizacije so se začele razvijati sočasno z nastajanjem delavskega razreda in s prebujanjem zavesti delavcev. Te organizacije so bila društva: Slovenska lipa, Vzajemnost, Svoboda, Ljudski oder. Društvo Ljudski oder je bilo ustanovljeno leta 1905 v Trstu in je s svojo dejavnostjo predstavljalo prvo slovensko ljudsko univerzo. Od leta 1921 je profesor Karl Ozvald začel opozarjati na Gruntvigovo ljudsko visoko šolo na Danskem, kar je bila pobuda, da so pri nas začeli razmišljati o izobraževanju najširših plasti ljudstva. Toda za tako obliko šole, kot je bila na Danskem, pri nas niso imeli posluha. Zamišljali so si, da bi bila pri nas delavska ljudska visoka šola osnovana na principu delovne in pravne produktivne šole. Tečajji bi bili pod nadzorom strokovnjakov in bi predstavljali glavno dejavnost. Predavanja naj bi bila šele na drugem mestu. Cilj bi bil vzgojiti delavstvo za samostojnost v razmišljanju in razsojanju, v delavcih vzbuditi kritični duh, ga seznaniti z novimi vrednotami ter ga pripraviti na naloge, ki jih prinaša razvoj. Delavska ljudska visoka šola naj bi bila dostopna vsakomur, tudi tistim, ki so iz nižjega stanu. Po letu 1919 so se v Kraljevini Jugoslaviji začele pojavljati ljudske univerze. Ponekod so jih imenovali ljudska vseučilišča in ljudske visoke šole. Prva ljudska visoka šola je bila na Slovenskem ustanovljena v Celju leta 1921, prvo ljudsko vseučilišče pa 1922 v Mariboru (Dular, 2004, str. 24, 48). Do leta 1923 smo take ustanove pri nas imeli v Mariboru, Celju in na Jesenicah. Leta 1929 je bil sprejet zakon o ljudskih šolah in izobraževanje odraslih je komajda napredovalo, dve leti kasneje pa je bil ustanovljen referat za izobraževanje ljudstva, ki pa je bil zadolžen predvsem za gospodarski razcvet, saj je primanjkovalo izobraženih delavcev. Leta 1932 je izšel odlok ministrstva prosvete o ljudskih univerzah, ki je določal, da:

- ljudske univerze ne smejo delovati, če ministrstvo prosvete ne odobri njihovih pravil,
- z delom ne smejo pričeti, dokler ministrstvo prosvete ne odobri izbora tem za predavanja, načrta in programa tečajev oziroma predavanj,
- izbor tem, načrt in program ter izbor predavateljev se dostavi ministrstvu, da jih odobri za eno sezono ali za vsako predavanje posebej,
- pri izboru tem in predavateljev bodo vodile ljudske univerze izključno kulturno-prosvetne naloge, interesi državne uprave in narodnega edinstva ter verske strpnosti. Uprave ljudske univerze pa bodo pri pripravljanju tem obrazložile tudi glavne misli. Odobritev teh mora potekati preko pristojnih oblasti in prosvetnih oddelkov banske uprave.

Od leta 1945 pa do vključno 1959 leta so v Sloveniji obstajale skoraj izključno ljudske univerze. Njihova značilnost je bila amaterska organiziranost in množična predavanja. Delno so ljudske univerze ohranjale razsvetljensko podobo iz časov njihovega nastanka in idejnih vplivov F.W.Gruntviga, ki jih je v slovenski prostor prenesel Karl Ozvald. Njihova glavna dejavnost je bila organizacija predavanj (predvsem znanstvena in poučna). Kljub temu, da so ljudske univerze ohranjale te podobnosti iz svojih začetkov, pa so se začele odmikati od razsvetljensko humanističnega pojmovanja izobrazbe kot vrednote same po sebi. Programe s splošno izobraževalnimi vsebinami so namreč utemeljevali skozi družbeno pogojene cilje. V letu 1959 je

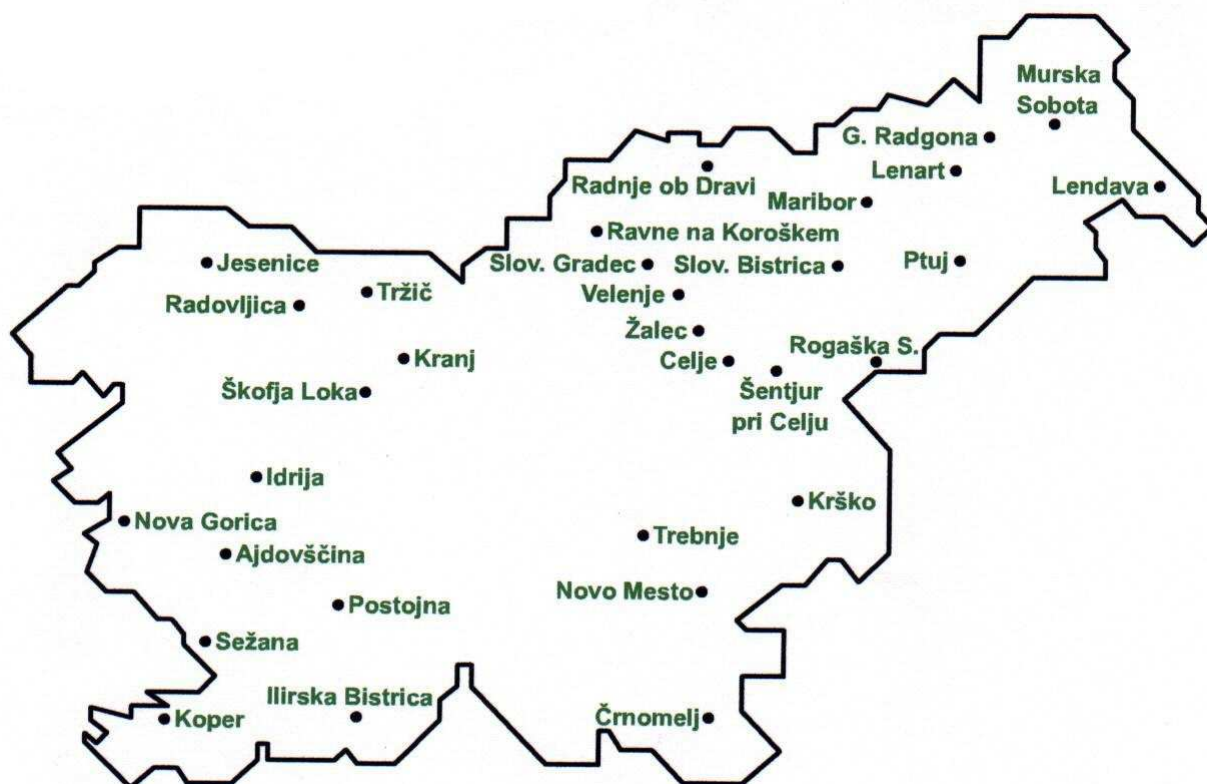
tako prišlo do velikih sprememb v njihovem statusu in organiziranosti. Skoraj vse ljudske univerze so se preobrazile v poklicne ustanove za izobraževanje odraslih. S to spremembo se je začel tudi proces njihovega preimenovanja. Večina na novo ustanovljenih institucij dobi ime delavska univerza. Z vsem tem pa se spremeni tudi njihova dejavnost. Po letu 1964 so v Sloveniji prenehale obstajati oziroma so se preimenovala še zadnje ljudske univerze. Ob vsem tem opazimo, da je obstajala določena kontinuiteta s prejšnjimi ljudskimi univerzami, saj predstavlja splošno izobraževalna dejavnost še vedno ključni delež v njihovi programski usmerjenosti. Ne smemo pa pozabiti tudi vpliva stroke, ki si je navsezadnje prizadevala, da bi bilo delovanje delavskih univerz čim bolj strokovno, sistematično in organizirano. Ob koncu 80-ih let, ko je ideja samoupravljanja vedno bolj izgubljala svoje privrženca med ljudstvom in oblastjo, se je tako tudi spreminjala vloga delavskih univerz. Zadnje simbolno dejanje je bilo, da so se skoraj vse delavske univerze otesle izraza delavska univerza in se tako ponovno preimenovala v ljudske univerze. To niso bila več amaterska ljudsko-prosvetna društva iz obdobja 50-ih let 20. stoletja, temveč poklicne ustanove za izobraževanje odraslih, ki so v svojem življenju doživele mnoge vzpone in padce ter so bile zaradi svojih izkušenj kos velikim družbenim spremembam ob koncu 80-ih let (Lah, 1988, str. 195). Zakon o usmerjenem izobraževanju je delavskim univerzam odvzel organizacijo srednješolskega izobraževanja, kar je bil vzrok tudi za propad določenih ljudskih univerz. Tako je razvoj takratnih delavskih in ljudskih univerz potekal v oblikovanju samostojnih, a enotnih ustanov za izobraževanje odraslih, opredeljenih kot sestavni del vzgojno-izobraževalnega sistema (Jug, 1998, str. 280).

3.2.1. ZVEZA LJUDSKIH UNIVERZ

Na pobudo Zveze sindikatov in Zveze Svoboda so delavske in ljudske univerze leta 1959 ustanovile krovno asociacijo Zvezo delavskih in ljudskih univerz Slovenije, ki je ob nastanku združevala 78 članic. Njeno glavno poslanstvo je bilo nudenje strokovne programske, organizacijske, andragoške, metodološke pomoči delavskim in ljudskim univerzam. V letih 1960 – 1991 je bila edina krovna organizacija, ki je povezovala izvajalske organizacije na področju izobraževanja odraslih. Odigrala je izredno pomembno vlogo na področju razvoja andragogike, sistema izobraževanja odraslih in razvoja kakovosti na področju izobraževanja odraslih. V 90-tih letih 20. stoletja je tudi Zveza delavskih in ljudskih univerz Slovenije, tako kot nova država Slovenija, preživela obdobje tranzicije in organizacijsko, finančno in programsko prestrukturiranje. Temu so pripomogle tudi velike sistemske, normativne in finančne spremembe na nacionalnem nivoju:

- pojav izobraževalnega trga na področju izobraževanja odraslih;
- proces privatizacije in pojav zasebnih izobraževalnih organizacij;
- priprava in sprejem nove sistemske zakonodaje in med drugim tudi Zakona o izobraževanju odraslih;
- ustanovitev Andragoškega centra Slovenije kot osrednjo razvojno raziskovalno institucijo na področju izobraževanja odraslih;
- sprememba sistema financiranja izobraževanja odraslih s prehodom na programsko-projektno financiranje ter kombinacijo financiranja preko javnih razpisov in financiranja infrastrukturnih dejavnosti.

Slika 2: Ljudske univerze, ki so vključene v zvezo Ljudskih univerz



Vir: <http://www.zveza-lu.si/>, 22.7.2005

Tako se je Zveza delavskih in ljudskih univerz Slovenije preimenovala v Zvezo ljudskih univerz Slovenije (ZLUS) in na novo opredelila svoje poslanstvo, razvojno strategijo, naloge in strateške cilje. Hkrati je konec 90-tih let uspela preseči razvojno krizo v obliki osipa članstva, zmanjšanja števila profesionalno zaposlenih delavcev v strokovni službi ZLUS, programsko in finančno reorganizacijo. Tako je ZLUS med leti 2002 in 2004 reorganizirala strokovno službo, članstvo in program dela v obliki projektnih nalog. Danes pa je temeljno poslanstvo Zveze ljudskih univerz Slovenije povezovanje, predstavljanje in zastopanje interesov svojih članic v razmerju do drugih organizacij ter lokalnih in državnih institucij. Osrednja naloga Zveze ljudskih univerz Slovenije je pospeševanje in razvijanje področja izobraževanja odraslih. Nedvomno je Zveza ljudskih univerz Slovenije ena tistih krovnih asociacij, ki pokriva eno najbolj obsežnih in razvejanih mrež javnih zavodov za izobraževanje odraslih, ki so pri usposabljanju prebivalcev in delovne sile ter kakovostnem izobraževanju odraslih enakovreden partner ostalim izobraževalnim organizacijam. V Zvezo ljudskih univerz je trenutno vključenih 31 od 37 ljudskih univerz.

3.2.2. LJUDSKA UNIVERZA NOVA GORICA

Ljudska univerza Nova Gorica je izobraževalni javni zavod, katerega cilj, po Odloku o ustanovitvi, ni profit, temveč zadovoljevanje splošnih interesov – "javni interes v izobraževanju odraslih v skladu z nacionalnim programom" (6. člen, Odlok o ustanovitvi Ljudske univerze Nova Gorica). Ustanovljena je bila v Šempetru pri Novi Gorici 27.11.1959, kjer je občinski ljudski odbor sprejel sklep o ustanovitvi novogoriške delavske univerze, ki naj bi postala

najpomembnejše središče za izobraževanje odraslih v Severnoprimerški regiji. Prvi dve leti je delovala v Šempetru, nato pa so jo premestili v Novo Gorico na današnjo lokacijo, Cankarjeva 8. Zakonske spremembe, ki so pestile izobraževalno področje so povzročile tudi velika nihanja v samem obsegu organizacije. Tako se je LUNG že v preteklosti moral prilagajati okolju in njenim spremembam. V 60-ih in 70-ih letih je okolje zahtevalo dajanje poudarka srednjim in višjim šolam ter dokončanju osnovne šole, ki se je v obdobju od leta 1972 do 1980 močno povečalo. V 80-ih letih je, z uvedbo Zakona o usmerjenem izobraževanju, LUNG izgubil izobraževalni program srednjih šol, ki so ga prevzele "redne" srednje šole. Obseg izobraževanja se je v tem času zmanjšal za polovico. Delovanje LUNG-a se je preusmerilo na različna področja kot so strokovni seminarji, usposabljanje za delo in učitelje, razni tečaji,... . Večji poudarek je bil dan tudi jezikovnemu izobraževanju in tako se je povečalo zanimanje za italijanščino, angleščino, nemščino, francoščino... Občina Nova Gorica je leta 1992 na novo ustanovila javni zavod Ljudsko univerzo Nova Gorica. 30.1.1997 pa je bil sprejet Odlok o ustanovitvi javnega zavoda. Ostale ustanoviteljice so še občina Brda, občina Kanal, občina Miren-Kostanjevica. Kasneje, z geografsko spremembo občine Nova Gorica, pa še Občina Šempeter -Vrtojba (leta 2003 odstopi kot soustanoviteljica). V času do sedaj je LUNG izvajal javno službo v izobraževanju odraslih v skladu z nacionalnim programom ter letnim programom Vlade Republike Slovenije, ki se je manifestirala v uspešnem poslovanju, dvigovanju kvalitete izobraževanja, strokovni usposobljenosti zaposlenih, programski polivalentnosti, prilagajanju potrebam okolja ter vlaganju v razvoj.

LUNG izvaja javni interes na področju odraslih v skladu z nacionalnim programom za izobraževanje odraslih, letnim programom Republike Slovenije in ustanovitelja (zaenkrat še nobeden od ustanoviteljev ni podal programa izobraževanja). Izobraževanje odraslih sodi v izobraževalno dejavnost in obsega izobraževanje, izpopolnjevanje, usposabljanje in učenje oseb, ki so izpolnile šolsko obveznost in želijo pridobiti, posodobiti, razširiti in poglobiti znanje. Izobraževanje odraslih zajema tri področja: formalno izobraževanje, neformalno izobraževanje ter prosti čas. Svojo ponudbo je LUNG razširil oktobra 2003 z otvoritvijo svetovalnega središča ISIO.

Formalno izobraževanje omogoča pridobitev javno veljavne izobrazbe, poklicne kvalifikacije ali javne veljavne listine. To omogočajo le tiste organizacije za izobraževanje odraslih, ki so vpisane v razvid izvajalcev javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja. V skladu s 34. členom Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja morajo biti vsi izvajalci javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja pred začetkom opravljanja dejavnosti vpisani v razvid izvajalcev javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja. V razvid morajo biti vpisani tudi vsi sedeži izvajanja javno veljavnega programa.

LUNG izvaja naslednje izobraževalne oblike:

A. Formalno izobraževanje:

1. Osnovna šola:

V okviru osnovne šole se izvaja 7., 8. in 9. razred.

2. Srednjo šolo:

Po osnovi šoli se lahko kandidati vpišejo v naslednje programe na LUNG-u:

- Trgovec-prodajalec;
- Prekvalifikacija trgovec;
- Ekonomski tehnik;
- Prekvalifikacija ekonomski tehnik.

3. Dodiplomski študij: V sodelovanju z Ekonomsko fakulteto izvaja program Visoke poslovne šole, ki je v šolskem letu 2005/06 zaživel v skladu z bolonjsko deklaracijo.

4. Podiplomski študij: V sodelovanju z ekonomsko fakulteto izvaja Specialistični program managementa.

B. *Neformalna izobraževanja:*

1. Jezikovno področje; osnovni in nadaljevalni tečaji za angleški, francoski, italijanski, ruski, kitajski, češki, nemški, španski jezik.
2. Usposabljanje za delo; 200 in 400 urni tečaj usposabljanja v računovodstvu ter 60-urni tečaj vodenja knjig.
3. Računalniški tečaji; začetni in nadaljevalni Word in Excel.

Neformalno izobraževanje je namenjeno obnavljanju, razširjanju, posodabljanju in poglobljanju znanja, vendar se ne dokazuje z javno veljavno listino.

C. *Prosti čas*

Je dodatna dejavnost LUNG-a, s katero želi zavod razširiti obzorja delovanja in pritegniti v svoje prostore čim večje število obiskovalcev, ki se razlikujejo tako po starosti kot po geografskem kriteriju. V okviru le tega se izvajajo razstave, brezplačne delavnice, tako za odrasle kot za otroke (pravljica delavnica, delavnica ličenja, Teden španščine, Teden Orienta..).

D. *Izobraževalno svetovalno središče - ISIO*

V šolskem letu 2003/04 je LUNG odprl izobraževalno svetovalno središče ISIO, ki tudi predstavlja dodatno ponudbo na LUNG-u, predvsem za širšo okolico. Svetovalna središča so nastala v okviru projekta Informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih - ISIO, ki ga je razvil Andragoški center Republike Slovenije ob podpori Ministrstva za šolstvo in šport, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter projekta EBIS v okviru Pakta stabilnosti za jugovzhodno Evropo.

Izobraževalno svetovalno središče posreduje informacije o:

- ⇒ možnostih izobraževanja za pridobitev poklica, za strokovno izpopolnjevanje ali za prosti čas v Novi Gorici ali drugje;
- ⇒ vpisnih pogojev v različne programe, o možnostih prehajanja med programi, trajanju izobraževanja, programih, načinih preverjanja znanja;
- ⇒ učni pomoči;
- ⇒ možnostih nadaljnjega izobraževanja.

4. ANALIZIRANJE ZUNANJEGA OKOLJA LJUDSKE UNIVERZE NOVA GORICA

Poslovno okolje podjetja ali zavoda razdelimo na zunanje in notranje okolje. Zunanje okolje je sestavljeno iz širšega zunanjega okolja, katerega vpliv je bolj posreden in dolgoročen ter okolja delovanja podjetja, katerega vpliv je bolj neposreden in kratkoročen. Med širše zunanje okolje spadajo ekonomski, politično – pravni, tehnološki, kulturni in naravni dejavniki, med okolje delovanja podjetja pa panožno okolje, državna politika, institucije in interesne skupine (Jaklič, 2002, str. 1). Namen analize širšega zunanjega okolja je ugotovitev, kateri dejavniki vplivajo na okolje delovanja podjetja, oziroma ožje poslovno okolje (Hočevnar, Jaklič, 2003, str. 19).

Ob možnosti sprejetja predloga zakona o zavodih bi moral LUNG spremeniti svojo pravno obliko iz zavoda v gospodarsko družbo, zasebni zavod, javni sklad, ustanovo ali drugo pravno osebo po veljavni ureditvi, v kateri ima ustanovitelj kapitalsko naložbo. To pa bi pomenilo, da bi moral LUNG spremeniti svoje poslovanje v celoti, saj bi iz statusa javnega neprofitnega zavoda v najskrajnejši varianti postal profitna, gospodarska družba. Naloga strateškega upravljanja in posloводства je postavitve podjetja na način, ki omogoča njegovo preživetje tudi v primeru, ko se nekateri izmed poslov podjetja znajdejo v težavah (Kotler, 1998, str. 44). Pravočasna opredelitev nevarnosti in priložnosti, ki prihajajo iz okolja - tako notranjega in zunanjega, je pogoj za oblikovanje uspešnih strategij. Analiza poslovnih priložnosti in nevarnosti ter internih prednosti in slabosti je zelo pomembno povezovalno orodje, ki pomaga managerjem razviti vrste strategij, pri čemer pa je povezovanje internih ter zunanjih dejavnikov najtežje področje razvijanja te analize in zahteva odlično presojo managerja (Fred R., 2001, str. 204).

Podjetja - zavodi delujejo v okolju, ki ga razdelimo na pet manjših celot: naravno okolje, gospodarsko okolje, tehnično-tehnološko okolje, politično - pravno okolje in kulturno okolje (Pučko, 1998, str. 8).

4.1. ŠIRŠE ZUNANJE OKOLJE

V sistemski teoriji je okolje opredeljeno kot skupek vseh predmetov, katerih sprememba vpliva na sistem in tudi vseh predmetov, katerih spremembo povzroči sprememba v podjetju (Rozman, 2000, str. 40).

Organizacije so tesno povezane z okoljem, saj okolje vpliva na njih in tudi same vplivajo na okolje. V vse bolj spreminjajočem se okolju je zelo pomembno, da so podjetja sposobna hitrega odzivanja na spremembe, saj je ravno ta značilnost tista, ki loči uspešna podjetja od manj uspešnih. Konkurenti, dobavitelji, kupci, posojiljemalci in država so pomembni subjekti, ki postavljajo organizaciji različne zahteve. Vplive okolja, dejavnike, na katere organizacija ne more vplivati, imenujemo zunanje. Vsaka izmed naštetih zunanjih sil lahko vpliva na obliko organizacije (Dimovski, 2000, str. 53).

Okolje neprofitnih organizacij, med katere spada tudi LUNG, je razdeljeno na (Žnidaršič Kranjc, 1996, str. 15):

- ⇒ Politično okolje;
- ⇒ Gospodarsko ali ekonomsko okolje;
- ⇒ Kulturno okolje;
- ⇒ Naravno okolje;
- ⇒ Tehnično – tehnološko.

4.1.1. POLITIČNO PRAVNI DEJAVNIKI

Ljudska univerza je pravna oseba, ki je nosilec pravic in obveznosti ter nastopa v pravnem prometu v svojem imenu in za svoj račun, ima svoj finančni načrt, program dela, program razvoja, letno poročilo in svoj podračun v okviru sistema enotnega zakladniškega računa občine. Ustanovitelji ljudskih univerz so občine. Iz tega izhaja, da je namen ljudskih univerz izvajati javni interes na področju izobraževanja odraslih na področju občin ustanoviteljic. LUNG ima štiri ustanoviteljice: občino Nova Gorica, Kanal, Brda ter Miren-Kostanjevica. Ustanoviteljice naj bi zagotovile izobraževalni program, v katerem bi ljudske univerze zadovoljevale potrebe po izobraževanju odraslih. Storitve bi morale biti dostopne širši javnosti. Če bi želeli ta namen uresničiti, bi bilo potrebno sofinanciranje s strani občine, ki bi s tem onemogočila konkurenčno oblikovanje cen. Predvsem pa bi morale občine ustanoviteljice javnih zavodov na svojem področju spremljati ponudbo in povpraševanje ter izvajati analize, ki bi jasno pokazale, ali je potreba po dodatnih storitvah za zadovoljevanje širšega interesa, oziroma ali obstaja potreba po "privatnih" izvajalcih izobraževalnih storitev, ki se izvajajo v javnih zavodih in katerih lastniki so oni sami.

Namen ustanovitve ljudskih univerz je zadovoljevanje širšega interesa občin ustanoviteljic. Na žalost pa tega ustanoviteljice občine ne vedo oziroma ne upoštevajo.

Viri prava za delovanje LUNG-a:

- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96, 51/98, 28/99, 39/2000, 56/2001)
- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 18/91, 53/92, 34/93, 18/94, 59/94, 87/97, 3/98, 39/99, 59/99, 67/2000)
- Odredba o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev javnih zavodov, ki opravljajo dejavnost na področju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 4/99)
- Odredba o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti ravnateljev vrtcev in šol v osnovnem in srednjem izobraževanju ter ravnateljev oziroma direktorjev drugih zavodov, ki opravljajo dejavnost na področju vzgoje in izobraževanja, razen visokošolskih zavodov (Uradni list RS, št. 57/94, 45/97)
- Pravilnik o dodeljevanju študijske pomoči (Uradni list RS, št. 75/94, 53/96, 94/2000)
- Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Uradni list RS, št. 30/2000)
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 89/99)

- Pravilnik o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (Uradni list RS, št. 64/2004)
- Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vrtcih in šolah v plačilne razrede (Uradni list RS, št. 41/94, 49/95, 66/96, 54/99, 2/2001, 19/2001, 39/2002, 55/2002)
- Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive (Uradni list RS, št. 54/2002)
- Pravilnik o obrazcih predlogov za vpis podatkov v sodni register (Uradni list RS, št. 18/1994)
- Pravilnik o posodabljanju vzgojno-izobraževalnega dela (Uradni list RS, št. 13/2003)
- Pravilnik o uvajanju in spremljanju novosti in programov v vzgoji in izobraževanju (Uradni list RS, št. 110/2000)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 7/01)
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Uradni list RS, št. 89/99)
- Sklep o kriterijih za sklepanje pogodb o zaposlitvi direktorjev javnih zavodov (Uradni list RS, št. 33/97)
- Sklep o merilih za priznanje enkratne letne nagrade za uspešno poslovanje direktorjev javnih zavodov (Uradni list RS, št. 78/98)
- Uredba o dodatni delovni uspešnosti v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 23/2004, 71/2004)
- Uredba o kriterijih za določanje količnikov za določitev osnovne plače direktorjev javnih zavodov (Uradni list RS, št. 96/94, 5/97)
- Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 73/2005)
- Uredba o podrobnejših kriterijih za uvrščanje delovnih mest ravnateljev, direktorjev in tajnikov v plačne razrede (Uradni list RS, št. 11/2004, 71/2004)
- Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije dejavnosti (Uradni list RS, št. 2/2002)
- Uredba o vpisu družb in drugih pravnih oseb v sodni register (Uradni list RS, št. 18/2002)
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002)
- Zakon o dostopu do informacij javnega značaja (Uradni list RS, št. 24/2003)
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002)
- Zakon o javnih zbiranjih (Uradni list RS, št. 59/2002)
- Zakon o plačah delavcev v javnih vzgojnoizobraževalnih zavodih (Uradni list RS, št. 16/1992, 42/1993, 18/1994, 36/1996)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999)
- Zakon o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/1996)
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 24/2005, 53/2005)
- Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 54/1992)
- Zakon o sodnem registru (Uradni list RS, št. 18/2002)
- Zakon o ustavnem sodišču (Uradni list RS, št. 15/1994)
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradnem listu RS, št. 56/1999)
- Zakon o varuhu človekovih pravic (Uradni list RS, 71/1993)
- Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Uradni list RS, št. 87/97, 9/98, 48/2001)
- Zakon o zavodih (Uradni list RS, št. 12/91, 17/91, 55/92, 66/93, 8/96, 36/2000)

- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 9/1992)

Finance in računovodstvo

- Zakon o računovodstvu (Uradni list RS, št. 23/1999, 30/2002)
- Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (Uradni list RS št. 17/2005)
- Zakon o davku na dodano vrednost (Uradni list RS, št. 25/2005)
- Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 21/1995, 9/2001, 30/2001, 85/2001, 43/2004, 58/2004)

Javna naročila (razpisi)

- Odredba o obvezni vsebini razpisne in ponudbene dokumentacije (Uradni list RS, št. 33/97, 63/97, 84/99)
- Zakon o javnih naročilih (Uradni list RS, št. 36/2004)
- Zakon o reviziji postopkov javnega naročanja (Uradni list RS, št. 78/1999)

Ostalo

- Zakon o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 86/2004)
- Zakon o dostopu do informacij javnega značaja (Uradni list RS, št. 24/2003)

LUNG je javni zavod, katerega temeljna dejavnost je izobraževanje odraslih. Pri svojem delovanju mora upoštevati naslednje zakone:

- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 115/2003, 65/2005)
- Zakon o šolski inšpekciji (Uradni list RS, št. 29/96)
- Zakon o maturi (Uradni list RS, št. 15/2003)
- Pravilnik o pripravnštvu in strokovnih izpitih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 30/96, 54/97, 50/98, 19/2002)
- Pravilnik o vodenju razvida izvajalcev javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 75/96, 97/2000, 29/2004)
- Zakon o priznavanju in vrednotenju izobraževanja (Uradni list RS, št. 73/2004)
- Pravilnik o ocenjevanju znanja v srednjih šolah (Uradni list RS, št. 76/2005)
- Pravilnik o obrazcih, dokumentaciji, stroških in načinu vodenja evidenc v postopkih priznavanja in vrednotenja izobraževanja (Uradni list RS, št. 6/2005)
- Zakon o izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 12/96)
- Pravilnik o razpisu za vpis in izvedbi vpisa v izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 82/98)
- Pravilnik o evidencah in dokumentaciji v izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 32/2000)
- Navodilo za prilagajanje izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja odraslim udeležencem izobraževanja (Uradni list RS, št. 80/98)
- Odredba o strokovni izobrazbi strokovnih delavcev in o minimalnih standardih prostorov in opreme v izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 82/98)
- Odredba o standardih in normativih v izobraževanju odraslih (Uradni list RS, št. 43/2000)
- Odredbe in pravilniki o izobraževalnih programih za odrasle (Uradni list RS, št. 51/2003)
- Odredbe o smeri izobrazbe učiteljev in drugih strokovnih delavcev v izobraževalnih programih za odrasle (Uradni list RS, št. 59/99)
- Pravilnik o obrazcu spričevala o poklicni maturi (Uradni list RS, št. 59/2003, 67/2004)

- Pravilnik o obrazcu spričevala o zaključnem izpitu (Uradni list RS, št. 59/2003)
- Pravilnik o poklicni maturi (Uradni list RS, št. 99/2001)
- Navodila o izpitnem redu pri poklicni maturi (Uradni list RS, št. 48/2002)
- Pravilnik o nomenklaturi poklicev (Uradni list RS, št. 77/2003, 27/2004, 73/2004, 18/2005, 54/2005)

Ljudske univerze imajo naslednje splošne akte:

- √ Sistemizacijo delovnih mest,
- √ Pravilnik o organizaciji dela (praviloma se sprejema kot sestavni del sistemizacije),
- √ Pravilnik o računovodstvu (52. člen Zakona o računovodstvu),
- √ Pravilnik o nagrajevanju uspešnosti pri delu (le do uveljavitve Zakona o plačah v javnem sektorju z vsemi podzakonskimi predpisi),
- √ Pravilnik o varstvu osebnih podatkov (25. člen Zakona o varstvu osebnih podatkov),
- √ Katalog zbirke osebnih podatkov (26. člen Zakona o varstvu osebnih podatkov),
- √ Pravilnik o načinu dajanja informacij za javnost (45. člen Zakona o medijih),
- √ Pravila o izdajanju medijev (12. in 20. člen Zakona o medijih - velja le za tiste ljudske univerze, ki izdajajo lastne publikacije, ki so vpisane v razvid medijev)
- √ Izjavo o varnosti z oceno tveganja (14. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu),
- √ Požarni red (Zakon o varstvu pred požarom),
- √ Pravilnik (ali navodila) o oddaji javnih naročil male vrednosti (125. člen Zakona o javnih naročilih).

Ljudska univerza ima lahko tudi druge splošne akte, kot npr.:

- √ Pravilnik o postopku za ugotavljanje disciplinske odgovornosti
- √ Pravilnik o delovnih razmerjih (le glede vprašanj, ki jih kolektivna pogodba ne ureja ali ne ureja v celoti, sicer pa se skladno z 2. členom Kolektivne pogodbe za vzgojo in izobraževanje uporablja kot splošni akt v smislu delovnih razmerij),
- √ Poslovnik o delu sveta zavoda,
- √ Poslovnik o delu andragoškega zbora,
- √ Pravilnik o izobraževanju,
- √ Pravilnik o delovnem času,
- √ Pravilnik ali navodilo o pečatih zavoda,
- √ Pravilnik o poslovni skrivnosti,
- √ Navodilo o koriščenju službenega vozila.

Na podlagi 42. člena Zakona o izobraževanju odraslih morajo ljudske univerze sprejemati tudi letne delovne načrte. Zakon o zavodih opredeljuje javni zavod kot zavod za opravljanje javnih služb. Občina, država in druge osebe z zakonom pooblaščen pravne osebe, lahko z odlokom o ustanovitvi določijo tiste dejavnosti, katerih trajno in nemoteno opravljanje zagotavljajo v javnem interesu le-teh. Ljudske univerze naj bi izvajale javni interes na področju odraslih v skladu z nacionalnim programom za izobraževanje odraslih, letnim programom Republike Slovenije in ustanovitelja. Iz tega sledi, da imamo dva pomembna elementa, ki določata položaj ljudskih univerz v poslovnem okolju. **Država in ustanovitelj.** Država vpliva z določanjem

institucionalnega okolja, v katerem poslujejo neprofitne organizacije, še pogosteje pa usmerja njihovo delovanje z regulacijo, predpisi, zahtevo po izobrazbenih kvalifikacijah, zahtevo po kakovosti in pritiski, da bi bile nevladne organizacije bolj podobne običajnim komercialnim podjetjem kot vladnim institucijam. Iz tega stališča izhaja tudi ohlapnost o samem namenu, ki je zelo splošen in ne opredeljuje natančno, kaj javni interes je oziroma kako bo financirana njegova izvedba.

Zakon o računovodstvu ureja področje vodenja poslovanja ljudskih univerz. V skladu z njim morajo voditi poslovne knjige kot določeni uporabniki enotnega kontnega načrta, po katerem morajo upoštevati načelo nastanka poslovnega dogodka, računovodske standarde ter načelo denarnega toka. Posebnost ljudskih univerz je še, da morajo glede na to, da prihodke pridobivajo tudi na trgu, v skladu s 16. členom Odredbe o razčlenjevanju in merjenju prihodkov in odhodkov pravnih oseb javnega prava ter 9. členom Zakona o računovodstvu ugotavljati in razčlenjevati prihodke v skladu z računovodskimi standardi, ki veljajo za nepridobitne organizacije.

Pregled nad izobraževalnim delom LUNG-a izvaja Ministrstvo za šolstvo in šport. Nadzor vključuje uresničevanje zakonov in drugih pomembnih aktov, ki urejajo organizacijo, izvajanje izobraževanja odraslih in namensko porabo sredstev. Delovanje dejavnosti urejata Zakon o zavodih in Zakon o organiziranju in financiranju vzgoje izobraževanja, pri čemer je prvi v prenovi. Delovanje samega zavoda pa je še odvisno od ostalih zakonov, ki posredno vplivajo na poslovanje samega zavoda: Zakon o davku na dodano vrednost, Zakon o dohodnini, Zakon o davčnem postopku, Zakon o davku na dobiček,... . Ob vstopu v EU pa je potrebno poudariti še pomen zakonodaje naših sosedov, ki bodo v prihodnosti naši poslovni partnerji.

4.1.2. EKONOMSKI DEJAVNIKI

Tako kot na vsako podjetje tudi na delovanje LUNG-a vplivajo splošni ekonomsko gospodarski dejavniki. V Pomladanskem poročilu je UKMAR podal, da je bila v letu 2004 gospodarska rast (4,6 %) največja v 5 letih (okrepila naj bi se predvsem zaradi utrditve mednarodnega gospodarskega okolja, ki se je začela že v letu 2003 in se je v letu 2004 samo še nadaljevala). Prisoten pa je bil tudi drugi dejavnik - vstop Slovenije v EU, zaradi katerega se je pred 1. majem izrazito povečal izvoz, predvsem v države na ozemlju nekdanje Jugoslavije. To se je poznalo tudi na izobraževalnem področju, saj se je število kandidatov jezikovnih tečajev bistveno povečalo (glej priloga 6, Tabela 2). Pod vplivom ugodnejših gospodarskih razmer v letu 2004 se je po podatkih SURS-a v primerjavi z letom 2003 za 4,8 % povečal tudi obseg industrijske proizvodnje; v letu 2004 je bilo mogoče zaznati spodbudnejša gibanja na trgu dela. Obseg zaposlovanja se je postopno povečeval, s tem je nastal pozitiven preobrat v gibanju števila delovno aktivnega prebivalstva, hkrati pa je bil še naprej prisoten trend upadanja registrirane brezposelnosti. Podatki SURS-a za povprečje leta 2004 v primerjavi z letom 2003 kažejo 0,6 % povečanje števila delovno aktivnih prebivalcev (na 782.206). Od tega se je število zaposlenih v podjetjih, družbah in organizacijah prav tako povečalo za 0,6 %, kategorija samozaposlenih oseb se je povečala za 1,9 %, število zaposlenih pri samozaposlenih osebah pa se je zmanjšalo, vendar manj kot v letu 2003 - v povprečju leta 2004 jih je bilo manj za 0,8 %. Stopnja registrirane

brezposelnosti je bila leta 2004 v povprečju 10,6 %, decembra 10,4 %, stopnja anketne brezposelnosti, pa je v zadnjem četrtletju leta 2004 znašala 6,4 %. Registrirana brezposelnost se je v letu 2004 zmanjševala celo nekoliko bolj kot leto poprej. Ob koncu leta 2004 je bilo brezposelnih 90.728 oseb, kar je 5,5 % manj kot ob koncu leta 2003. V povprečju je bilo v letu 2004 mesečno na Zavodu prijavljenih 92.826 brezposelnih oseb, kar je 5,0 % manj kot v letu 2003. Struktura brezposelnosti se je v primerjavi z letom 2003 izboljšala tako, da se je do konca leta na 44,5 % znižal delež dolgotrajno brezposelnih, na 41,0 % delež brezposelnih brez strokovne izobrazbe in na 26,6 % delež mladih, starih do 26 let. Medtem, ko se je delež žensk, predvsem kot posledica priliva trajno presežnih delavcev iz dejavnosti, kjer so v pretežni meri zastopane ženske, zvišal na 52,7 %, povečal pa se je tudi delež starih nad 50 let, in sicer na 20,9 %. Še vedno imajo s strani Zavoda za zaposlovanje pri teh podatkih prednost pri financiranju izobraževanja:

- brezposelne osebe brez poklicne izobrazbe, predvsem mladi v starosti do 26 let,
- brezposelne osebe s poklicno oziroma strokovno izobrazbo, ki na tem področju ne morejo dobiti zaposlitve in so pri zavodu za zaposlovanje prijavljeni več kot šest mesecev,
- starejši od 40 let brez dokončane poklicne ali strokovne izobrazbe predvsem pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

V poročilu "Izobraževanje in usposabljanje brezposelnih oseb v letu 2004", ki ga je pripravil Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, je Zavod za zaposlovanje pri svoji politiki izobraževanja dal prednost prav tem skupinam, kar se je poznalo tudi v poslovanju LUNG-a. Prednost pri financiranju izobraževanja iskalcev prve zaposlitve je tako omogočila, da se je število kandidatov financiranih s strani Zavoda za zaposlovanje dvignilo. Seveda je bilo pri tem potrebno upoštevati politiko financiranja, ki jo je imel zavod in sicer določene cene za posamezne programe, kar je za šolsko leto 2005/06 ponovil, enako pa velja tudi za dinamiko plačevanja (3 obroki) in poročanja (glej Tab. 10, na str. 45). V letu 2004 se je preko Zavoda v izobraževanje in usposabljanje vključilo 22.965 brezposelnih oseb, kar je 24,74 % od povprečnega števila oseb v evidenci Zavoda za zaposlovanje. V programih, ki so po vsebini podobni kot v zadnjih štirih letih, pa beležimo 24.035 vključitev, kar pomeni, da se je 4,45 % vključenih oseb izobraževalo oziroma usposabljal v več kot enem programu. Zavod za zaposlovanje je financiral naslednja izobraževanja v skladu z EU smernicama:

- 1. smernica: **AKTIVNI IN PREVENTIVNI UKREPI ZA NEZAPOSLENE IN NEAKTIVNE**
 - Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve
 - Klub za iskanje zaposlitve
 - Delovni preizkus
 - Programi izpopolnjevanja in usposabljanj
 - Program 10.000 in NPK (nacionalna poklicna kvalifikacija)
 - Usposabljanje na delovnem mestu
 - Projektno učenje za mlajše odrasle
- 4. smernica: **SPODBUJANJE RAZVOJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA IN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA**
 - Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve
- 5. smernica: **POVEČANJE PONUDBE DELOVNE SILE IN PROMOCIJA AKTIVNEGA**

STARANJA

- Klub za iskanje zaposlitve
- 7. smernica: INTEGRACIJA IN BOJ PROTI DISKRIMINACIJI NA TRGU DELA
 - Klub za iskanje zaposlitve
 - Projektno učenje za mlajše odrasle

UMAR je v letošnjem Pomladanskem poročilu (kot tudi že v jesenski napovedi) dokaj ugodne trende predvidel tudi za leto 2005. Po oceni naj bi se ob predpostavki nadaljnjih ugodnih gospodarskih trendov v mednarodnem okolju, ki pa so zaradi visokih cen nafte nekoliko manj predvidljivi, v naši državi nadaljevala gospodarska rast. Realna rast bruto domačega proizvoda je zato ob predpostavki, da se bo v letu 2005 nadaljevala visoka rast izvoza (7,5 %), še zlasti v države EU, domače povpraševanje pa naj bi se ohranjalo približno na ravni zadnjih dveh let, ocenjena na 3,8 %. Povečanje zaposlenosti (po nacionalnih računih) UMAR ocenjuje na 0,4 %, znižanje brezposelnosti, ki naj bi bilo leta 2005 še nekoliko izrazitejše, pa bi prispevalo k znižanju stopnje registrirane brezposelnosti na 9,8 % in anketne na 6,2 %. Produktivnost dela (BDP na zaposlenega) se po oceni v letu 2005 glede na leto 2004 ne bo povečala in bo znašala 3,4 %, realna rast plač pa naj bi za ocenjeno rastjo produktivnosti dela zaostajala za približno eno odstotno točko. Kot rezultat ukrepov makroekonomske politike in izvajanja denarne politike, predstavljene v Programu vstopa v ERM II in prevzem evra, se bo inflacija še naprej zniževala, in sicer naj bi se v letu 2005 medletna inflacija kot tudi povprečna inflacija znižali na 2,5 %.

4.1.3. KULTURNI DEJAVNIKI

Pomemben dejavnik pri oblikovanju temeljnih prepričanj, vrednot in meril je družba, v kateri ljudje živijo. Ljudje nenamerno pridobivajo pogled na svet, ki opredeljuje njihovo razmerje do samih sebe ter do drugih. Glede na to, da je za LUNG vitalnega pomena vsak udeleženec, je kulturno-socialno okolje, ki je sestavljeno iz socialnega varstva, izobrazbe, delovnih navad, tradicije in potreb ljudi, bistveno. Tako je potrebno upoštevati specifikko izobraževanja odraslih, ki zaradi različnih slabih izkušenj ali pa zaradi neprijetnega položaja, ki ga imajo v "klasičnih" izobraževalnih institucijah, raje odločajo za posebne, njim namenjene institucije. Pri tem pa je potrebno upoštevati tudi, da je izobraževalni program za njih posebej prilagojen tako z vidika didaktičnih pripomočkov kot s posebnim izborom predavateljev, ki z ustrezno pedagoško-andragoško izobrazbo in izkušnjami pripomorejo k lažji osvojitvi znanj.

Ob koncu šolskega leta 2003/2004 je bilo v Sloveniji 808 osnovnih šol (samostojnih, matičnih, podružničnih), obiskovalo pa jih je 177 083 učencev, 31 organizacij (ljudskih univerz, drugih specializiranih organizacij za izobraževanje in šol ali enot pri šolah), pa je izvajalo osnovnošolsko izobraževanje za odrasle; vanje je bilo vključenih 2.163 oseb (http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=659, 20.7.2005). Ob upoštevanju, da je bilo ob popisu leta 2002 11.337 prebivalcev Slovenije brez izobrazbe in 104.219 brez nepopolne osnovne izobrazbe, ta številka ni prav nič velika (http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=659, 20.7.2005).

Enotni programski dokument 2004-2006 (v nadaljevanju EPD RS 2004-2006) je akcijski načrt Republike Slovenije za navedeno obdobje, ki določa, kako bo Slovenija dosegla strateške smotre

in cilje skupaj z Evropsko komisijo, saj bosta obe kot partnerici sodelovali pri njegovi izvedbi in financiranju. Slovenija si je v EPD RS 2004-2006 pod prednostno nalogo št. 2: Znanje, razvoj človeških virov in zaposlovanje zastavila sledeče cilje:

- ⇒ višanje stopnje zaposlenosti in nižanje stopnje brezposelnosti;
- ⇒ pospeševanje socialnega vključevanja skupin prebivalstva s posebnimi potrebami in tistih, pri katerih obstaja tveganje izključitve s trga dela;
- ⇒ razvoj programov in dostopnosti sistemov izobraževanja in usposabljanja z vgrajevanjem dejavnikov vseživljenjskega učenja in krepitevijo kakovosti teh programov;
- ⇒ zviševanje izobrazbene in kvalifikacijske ravni zaposlenih in njihove prilagodljivosti novim oblikam organizacije dela.

Nacionalni program izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji namreč zasleduje sledeče cilje do leta 2010:

1. izboljšati splošno izobraženost odraslih;
2. dvigniti izobrazbeno raven, pri čemer je najmanj 12 let uspešno dokončanega šolanja temeljni izobrazbeni standard;
3. povečati zaposlitvene zmožnosti;
4. povečati možnosti za učenje in vključenost v izobraževanje.

Opredeljuje tri prednostna področja in sicer:

1. splošno izobraževanje in učenje odraslih,
2. izobraževanje za dvigovanje izobrazbene ravni,
3. izobraževanje in usposabljanje za potrebe trga dela.

4.1.4. NARAVNI DEJAVNIKI

Za delovanje zavoda so najbolj pomembni prebivalci območja, na katerem deluje. Na področju ki ga pokriva LUNG, je bilo leta 2002 ob popisu 58.393 prebivalcev, od katerih je bilo 50.504 prebivalcev starih 15 let in več. Ta populacija predstavlja potencialni trg za ljudske univerze.

Tabela 2: Prebivalci stari 15 let in več po izobrazbi v občinah ustanoviteljicah LUNG-a ob popisu leta 2002

| izobrazba občina | nepopolna osnovna | osnovna | nižja in srednja poklicna | srednja strokovna in splošna | višja in visoka |
|----------------------|-------------------|---------|---------------------------|------------------------------|-----------------|
| NOVA GORICA | 1.886 | 7.714 | 8.140 | 8.411 | 4.769 |
| BRDA | 703 | 1.395 | 1.322 | 1.085 | 399 |
| KANAL | 444 | 1.687 | 1.613 | 1.028 | 404 |
| MIREN - KOSTANJEVICA | 195 | 1.196 | 1.215 | 1.068 | 400 |
| *ŠEMPETER - VRTOJBA | 185 | 1.269 | 1.454 | 1.594 | 928 |
| skupaj | 3.413 | 13.261 | 13.744 | 13.186 | 6.900 |

*izstopila kot ustanoviteljica leta 2003, vendar zaradi bližine upoštevana

Vir: www.stat.si, 22.8.2005

Iz Tabele 2 lahko razberemo, da je najbolj zaskrbljujoče stanje glede izobrazbe v občini Brda, saj kar 14 % od prebivalcev, ki so stari 15 let ali več, nima končane osnovnošolske izobrazbe (Kanal - 9 %). 7 % je prebivalce na področju ustanoviteljic LUNG-a, ki so stari 15 let ali več in nimajo končane osnovnošolske izobrazbe. Višja in visoka raven izobrazbe je prav tako najslabša v občini Brda in Kanal, najboljša pa v občini Nova Gorica in Šempeter-Vrtojba, kar lahko pripišemo večjim možnostim za študiju.

Tabela 3: Prebivalci v občinah ustanoviteljicah LUNG-a ob popisu leta 2002

| občine | prebivalci ob popisu leta 2002 | prebivalci stari 15 let in več ob popisu leta 2002 |
|----------------------|--------------------------------|--|
| NOVA GORICA | 35.640 | 30.920 |
| BRDA | 5.765 | 4.904 |
| KANAL | 5.978 | 5.176 |
| MIREN - KOSTANJEVICA | 4.741 | 4.074 |
| *ŠEMPETER - VRTOJBA | 6.269 | 5.430 |
| skupaj | 58.393 | 50.504 |

*izstopila kot ustanoviteljica leta 2003, vendar zaradi bližine upoštevana

Vir: www.stat.si, 22.8.2005

Pomembno populacijo za LUNG predstavljajo tudi brezposelne osebe. Po poročilu Zavoda za zaposlovanje Območne službe Nova Gorica je bilo v letu 2004 v povprečju 3.264 brezposelnih oseb, kar predstavlja 3,5 %. V Sloveniji je bilo v letu 2004 v povprečju 92.826 oseb prijavljenih na Zavodu. Pri zaposlovanju imajo največ problemov ženske in brezposelne osebe nad 40 let ter osebe brez izobrazbe ali z nizko izobrazbo. Tudi v programu Zavoda za zaposlovanje 10.000+, kjer se izobražujejo brezposelne osebe za formalno izobraževanje, se daje prednost tem rizičnim skupinam.

Tabela 4: Prikaz strukture brezposelnih oseb v letu 2004 na Zavodu za zaposlovanje OE Nova Gorica

| Skupina brezposlenih | Brezposelni v evidenci Zavoda (povprečno v letu 2004) | |
|-------------------------------|---|--------|
| | VSI | DELEŽ |
| V evidenci | 92.826 | 100,0% |
| Ženske | 49.266 | 53,1% |
| Stari do 26 let | 24.317 | 26,2% |
| Iskalci prve zaposlitve | 23.371 | 25,1% |
| I. in II. stopnja izobrazbe | 38.620 | 41,6% |
| BO nad 1 leto | 42.860 | 46,2% |
| Stari nad 40 let | 39.724 | 42,8% |
| III. in IV. stopnja izobrazbe | 22.893 | 24,7% |
| V. stopnja izobrazbe | 24.598 | 26,5% |

Vir: Izobraževanje in usposabljanje brezposelnih oseb v letu 2004, Zavod RS za zaposlovanje

V letu 2004 se je zaposlilo 30,6 % oseb s I. in II. stopnjo izobrazbe, komaj 0,6 % s III. stopnjo izobrazbe. Iz Tabele 5 lahko vidimo, da se prag izobrazbene strukture postopoma dviguje, saj se

delež potreb in zaposlitev s V. in VII. izobrazbo povečuje v zadnjih petih letih. Za leto 2004 pa je občutiti izobrazbeno neskladje na trgu dela, saj so delodajalci prijavili več potreb po delavcih s I. stopnjo izobrazbe, manj pa s IV. in VII. stopnjo izobrazbe.

Tabela 5: Izobrazbena struktura prijavljenih oseb po delavcih in pripravnikih in realiziranih zaposlitev v letih 2000-2004 v Območni službi Nova Gorica

| Leto | | Stopnja izobrazbe | | | | | | | Skupaj |
|------|------------|-------------------|------|-----|------|------|-----|------|--------|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | |
| 2000 | potrebe | 24,9 | 11,9 | 1,1 | 34,5 | 15,1 | 3,8 | 8,7 | 100,0 |
| | zaposlitve | 32,6 | 4,3 | 1,1 | 33,3 | 18,4 | 3,9 | 6,4 | 100,0 |
| 2001 | potrebe | 25,2 | 8,0 | 0,7 | 37,3 | 15,4 | 3,7 | 9,7 | 100,0 |
| | zaposlitve | 30,4 | 4,0 | 0,8 | 32,6 | 20,2 | 3,9 | 8,1 | 100,0 |
| 2002 | potrebe | 23,4 | 6,7 | 1,1 | 34,9 | 17,4 | 3,8 | 12,6 | 100,0 |
| | zaposlitve | 29,7 | 2,7 | 0,6 | 32,0 | 20,9 | 3,8 | 10,4 | 100,0 |
| 2003 | potrebe | 24,4 | 6,6 | 0,9 | 33,7 | 18,1 | 3,4 | 13,0 | 100,0 |
| | zaposlitve | 29,2 | 3,2 | 0,7 | 29,6 | 22,1 | 3,5 | 11,7 | 100,0 |
| 2004 | potrebe | 23,0 | 5,3 | 1,4 | 35,8 | 17,2 | 3,3 | 14,1 | 100,0 |
| | zaposlitve | 27,1 | 3,5 | 0,6 | 28,5 | 23,9 | 3,7 | 12,8 | 100,0 |

Vir: Poročilo za leto 2004 Območne službe Nova Gorica, Zavod RS za zaposlovanje

Tabela 6: Število in izobrazbena struktura registriranih brezposelnih oseb v Zavodu za zaposlovanje OE Nova Gorica po občinah na dan 31.12.2004

| Občina | Število | | Od vseh delež po stopnji izobrazbe (v %) | | | | |
|--------------------|---------|--------|--|-------------|------|-----|---------------|
| | Vsi | Ženske | I. in II. | III. in IV. | V. | VI. | VII. in VIII. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Ajdovščina | 548 | 299 | 38,1 | 26,6 | 26,8 | 1,6 | 6,8 |
| Bovec | 93 | 47 | 36,6 | 20,4 | 30,1 | 1,1 | 11,8 |
| Brda | 136 | 68 | 33,1 | 27,2 | 27,2 | 1,5 | 11,0 |
| Kanal | 158 | 73 | 46,2 | 23,4 | 20,9 | 3,2 | 6,3 |
| Kobarid | 161 | 75 | 46,6 | 28,6 | 14,9 | 4,3 | 5,6 |
| Miren-Kostanjevica | 141 | 68 | 40,4 | 25,5 | 23,4 | 2,1 | 8,5 |
| Nova Gorica | 1183 | 598 | 37,0 | 24,5 | 27,9 | 2,3 | 8,3 |
| Šempeter-Vrtojba | 175 | 81 | 36,0 | 27,4 | 25,1 | 4,0 | 7,4 |
| Tolmin | 467 | 203 | 41,5 | 26,3 | 21,0 | 4,3 | 6,9 |
| Vipava | 121 | 62 | 33,1 | 22,3 | 35,5 | 2,5 | 6,6 |

Vir: Poročilo za leto 2004 Območne službe Nova Gorica, Zavod RS za zaposlovanje

Od občin ustanoviteljic je izobrazbena struktura brezposelnih oseb najslabša v občini Kanal z 46,2 % brezposelnih oseb I. in II. stopnje izobrazbe ter občini Miren –Kostanjevica z 40,4 %.

Na dan 31.12.2004 je bilo v OE Nova Gorica prijavljenih 3.183 brezposelnih oseb, od katerih je bilo:

- ⇒ 49,5 % žensk,
- ⇒ 21% tistih, ki iščejo prvo zaposlitev,
- ⇒ 22,9% trajno presežnih delavcev,
- ⇒ 42,9% dolgotrajno brezposelnih,
- ⇒ 19,6 % starih od 40 do 50 let,
- ⇒ 23,4% starih nad 50 let,
- ⇒ 20,5 % starih od 15 do 24 let,
- ⇒ 24,1% tistih, ki so stari do 26 let,
- ⇒ 40,5 % mladih do 26 let brez izobrazbe.

Najbolj zaskrbljujoč podatek je pomanjkanje izobrazbe v populaciji mladih do 26 let 24,1% od katerih jih je 40,5 % brez izobrazbe, oziroma 310 brezposelnih oseb.

4.1.5. TEHNOLOŠKI DEJAVNIKI

Tehnologija in njene novosti vse hitreje prodirajo v naš vsakdanjik in tako tudi v naše delo, ki je del le-tega. V izobraževalnem procesu tehnologija pridobiva vse pomembnejšo vlogo, saj lahko na osnovi ustreznih didaktičnih pripomočkov naredimo učni proces zanimivejši in dostopnejši kandidatom. Osnova je prostor, v katerem izobraževalni proces poteka ter oprema kot so stoli, mize, tabla, ustrezna razsvetljava, ustrezna razporeditev stolov (glede na predavanje)... Glede na ponudbo in konkurenco je pomemben še tako majhen detajl, ki je za pridobitev kandidata vitalnega pomena. Izobraževalna tehnologija zajema tako uporabo "klasične" izobraževalne tehnologije, kot so diaproyekcija, grafoproyekcija, šolski radio, radijska oddaja, avdio-vizualni mediji, kot uporaba "sodobne" računalniške tehnologije, ki je povezana z uporabo programske opreme kot je Powerpoint, Word, Excel, Access in internet ter elektronska pošta. Najbolj osnovni didaktični pripomoček je seveda učbenik, knjiga; ta je lahko prilagojena za študij na daljavo, ki v računalniški dobi pridobiva vse večji pomen. Tako se posameznik lahko vseživljenjsko izobražuje takrat ko želi, tam kjer želi in kolikor časa želi. Skratk, študij je prilagojen vsakemu posamezniku. Vključevanje informacijsko-komunikacijske tehnologije v šolski prostor ter t.i. »računalniško opismenjevanje« sta prav gotovo med pomembnejšimi projekti, ki se jima v Sloveniji od sredine 80. let (toliko bolj intenzivno pa prav v zadnjih 10 letih) posvečata tako pedagoška stroka kot tudi izobraževalna politika. Jasno je, da Slovenija pri tem ni osamljena, ampak so omenjeni procesi močno prisotni v vseh državah EU. Razvoj »informacijske družbe« od izobraževalnih sistemov namreč terja ustrezen odziv, saj se od šole pričakuje, da bo sledila novo nastajajočim družbenim zahtevam. Po podatkih raziskave, ki jo je v letih 2000 in 2001 izvajal Eurydice, si je Slovenija kot (takrat še) kandidatka za vstop v EU pri tem zastavila dva splošna cilja:

1. vsakomur, ki vstopa v šolski prostor, naj bi bile zagotovljene možnosti za razvoj osnovnih spretnosti za delo z računalniško tehnologijo in
2. izboljšati kvaliteto poučevanja in učenja.

Oba splošna cilja naj bi vodila k bolj specifičnim ciljem, kot so izobraževanje učiteljev in učencev za uporabo IKT, informatizacija šol (ustrezna strojna in programska oprema ter dostop do interneta) ter ustvarjanje novih možnosti na področju raziskav in razvoja. Sami računalniki brez ustrezne izobrazbe oziroma znanja ne bodo povedli do računalniške pismenosti.

4.2. OKOLJE DELOVANJA LJUDSKE UNIVERZE NOVA GORICA

Ljudska univerza deluje na področju izobraževanja, ki postaja vse bolj široko. Zajema tako formalno kot neformalno izobraževanje. Vse bolj se zaveda pomembnosti sodelovanja tako s svojimi udeleženci kot zunanji sodelavci ter podjetji in institucijami v svojem okolju. Dejavnosti, s katerimi se skuša širši javnosti predstaviti so zajete v dodatni ponudbi – prosti čas. Vse te aktivnosti pa imajo cilj vseživljenjsko izobraževanje. LUNG se je v šolskem letu 2004/05 vključil v projekt POKI – ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje, ki poteka pod strokovnim vodstvom Andragoškega centra Slovenije. V okviru projekta naj bi organizacija izboljšala kakovost svojih storitev oziroma ugotovila svoje prednosti in slabosti znotraj samega zavoda ter zunaj njega. Osnova je bilo oblikovanje poslanstva, vrednot in vizije, za kar pa je bila potrebna tudi analiza okolja.

⇒ Poslanstvo

Poslanstvo LUNG-a je omogočati širokemu krogu ljudi kakovostno vseživljenjsko učenje, hkrati pa skrbeti za celovito podporo pri pridobivanju znanja, osebnostni rasti in oblikovanju vrednot.

⇒ Vizija

Želijo, da LUNG zraste v sodobno in uveljavljeno izobraževalno središče, dostopno in prijazno vsem, v celotni regiji in čez mejo. Prepoznavni želijo biti po pretoku znanja, informacij in pozitivne energije ter po stalnem in pestrem dogajanju.

⇒ Vrednote

Za LUNG je značilno posebno, sproščeno vzdušje, saj zaposlene in zunanje sodelavce družijo podobne vrednote. Pomembni so zaupanje, zanesljivost, strokovnost, fleksibilnost, pozitivna naravnost, prijaznost, dostopnost ter odprtost.

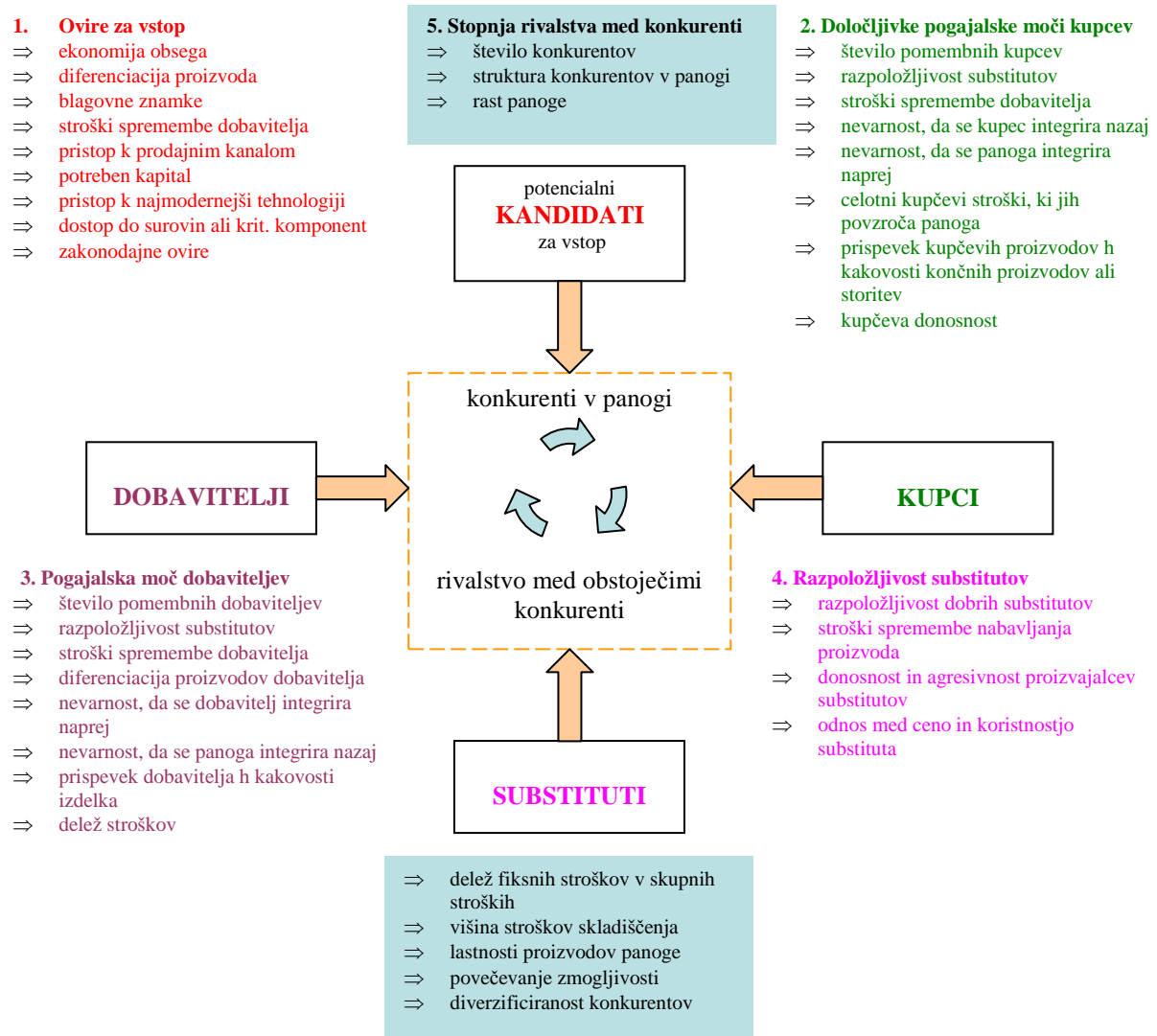
"Le kako naj ji pomaga še tako privlačna vizija, ki temelji na upoštevanju njene trenutne stvarnosti in realnosti. Kako naj organizacija opredeli uresničljive cilje, ki ji bodo pomagali na poti proti viziji, če ne ve, od kod s katerega mesta se podaja na to pot." (Musek, 2003, str. 217)

V ta namen smo izvajali različne ankete pri udeležencih in zunanjih predavateljih, ki so z nami sodelovali v zadnjih dveh letih na osnovi katerih smo dobili določene informacije, ki so pripomogle k analizi našega notranjega okolja.

4.2.1. PANOŽNO OKOLJE

Panoga, v kateri deluje podjetje, je sestavni del njegovega ožjega okolja. Stopnja privlačnosti in struktura panoge prinaša poslovne nevarnosti in možnosti za podjetje. Tako po M. Porterju določajo privlačnost panoge 5 določljivk:

Slika 3: Model skupine določljivk privlačnosti panoge



Vir: Pučko, 2003, str. 122

1. Ovire za vstop

LUNG je javni zavod, ki posluje na področju izobraževanja. Upoštevajoč njegov status (javni zavod), ki v času razpisov ni zanemarljiv, je ovira za vstop novih konkurentov velika, saj je v pričakovanju spremembe Zakona o zavodih ustanavljanje javnih zavodov na področju izobraževanja redko. Hkrati pa je sposobnost izobraževalnih institucij, katerih ustanovitelj je država, in privatnih izobraževalnih podjetij na področju višješolskega izobraževanja ugodnejša kot za ljudske univerze, saj po Zakonu o višjem strokovnem izobraževanju ljudske univerze ne morejo imeti višješolskih programov. Pomembna je tudi tradicija, ki jo ima izobraževalna

ustanova ter prepoznavnost, da o sposobnostih izvajanja izobraževalnih programov ne govorimo. Za izvajanje javno veljavnega programa je potrebno izpolnjevati določene zakonske zahteve, ki omogočajo vpis v razvid - s tem se šele lahko izvaja formalni izobraževalni program oziroma verificirane jezikovne tečaje. Pri formalnem izobraževanju, ki je dolgoročno (čas izobraževanja od 3 do 6 let), je zelo pomemben dovolj velik obseg oddelkov, ki omogoča kontinuiteto izobraževanja tudi v prihodnosti. Ena najpomembnejših ovir za vstop v panogo izobraževanja je človek oziroma človeški kapital, ki storitvi podeli kvaliteto skupaj z materialnimi elementi kot so prostor in pripomočki v primeru izobraževanja. Zunanji izvajalci in zaposleni predstavljajo LUNG-u tako s svojo strokovnostjo kot prijaznostjo do slušateljev LUNG-a eden najpomembnejših in najtežje pridobljenih elementov za vstop v panogo izobraževanja odraslih, ki s svojo specifikko interesnih skupin zahteva posebne komunikacijske in didaktične pristope.

2. Določljivke pogajalske moči kupcev

Po Porterju lahko kupci vplivajo na pogajalsko moč in na panogo z zahtevo po znižanju cen, izboljšanju kvalitete, povečanju obsega storitev... Kupci, slušatelji izobraževalnih storitev so prebivalci stari 15 let in več. Glede na plačnika jih lahko razdelimo na samoplačnike, tiste katerim izobraževanje plačajo podjetja in tiste katerim ga plača Zavod za zaposlovanje. Največ pogajalske moči od vseh treh ima Zavod za zaposlovanje, ki že 2 šolski leti zaporedoma določa maksimalne upravičene cene izobraževanja za posamezno izobraževalno obliko (glej Tab. 10, na str. 45), zatem so velika podjetja, ki lahko na osnovi pogodbe o sodelovanju iztržijo za svoje zaposlene določene ugodnosti. Vsi slušatelji pa lahko izražajo svoje zahteve preko predstavnika udeležencev v svetu zavoda.

3. Pogajalska moč dobaviteljev

Ljudske univerze so specifična na področju izobraževanja odraslih, saj nimajo zaposlenih svojih predavateljev, temveč vsako šolsko leto glede na svoje potrebe honorarno zaposlijo zunanje sodelavce. "Pojem dobavitelja se ne nanaša nujno le na dobavitelje surovin in materiala, ampak ga lahko razširimo tako, da vključuje tudi dobavo znanja, kvalificirane delovne sile in kapitala" (Hočevar, Jaklič, Hugo, 2003, str. 22).

Pogajalska moč zunanjih sodelavcev, ki predstavljajo v izobraževalni dejavnosti eden glavnih dobaviteljev, je majhna zaradi velike ponudbe delovne sile na trgu in zaradi upada števila otrok v srednjih šolah. Hkrati pa tudi omejeno povpraševanje na trgu izobraževanja prisili dobavitelje-predavatelje da sprejemajo pogoje izvajalcev zaradi majhne skoncentriranosti le-teh. Obenem pa se pri določenih izobraževanjih kot so individualne oblike izobraževanja pojavlja možnost izključitve LUNG-a ter s tem večanje zaslužka na strani dobavitelja-predavatelja.

4. Razpoložljivost substitutov

Substituti, nadomestki izobraževalnih storitev so glede na ovire vstopa v panogo izobraževalnih storitev relativno majhni. V izobraževanju bi lahko težko govorili o substitutih, saj je vsak izobraževalni program specifična zase s svojim programom, zaključnim testom in verifikacijo. V statistični goriški regiji bi lahko glede dodiplomskega programa primerjali le Ekonomsko Fakulteto in Koprsko fakulteto, ki preko Lampret Consulting d.o.o. izvaja program ekonomske smeri. Slušatelji tako ne zamenjajo proizvoda, kajti navadno, ko se odločijo za obiskovanje

določenega programa (to velja še posebno na srednjih šolah), tam tudi ostanejo. Navadno renome samega izvajalca privabi ali pa odvrne potencialnega kandidata, ki v primeru enakosti stroškovnega vidika odloča na podlagi tega. Hkrati pa je potrebno upoštevati tudi pogodbe, ki jih slušatelji sklenejo ob začetku šolskega leta, in v katerih se zavezujejo poravnati šolnino. Edini dopustni razlogi neporavnane šolnine so bolezni, selitev in porodniški dopust, ki spada med objektivne razloge. Zato je prehod med posameznimi izobraževanji tudi majhen. Kljub majhnemu upadu evidentirane izvajalske ponudbe, beleži Andragoški center Slovenije v letu 2004 ponovni porast evidentirane programske ponudbe izobraževanja odraslih. V poročilu Izobraževanje odraslih za šolsko leto 2004/05 je zbranih 5.365 izobraževalnih programov, kar je za 505 programov več kot preteklo leto (glej graf 6, na str. 41). Ugotovitev, da je obseg evidentirane programske ponudbe za odrasle po letu 1996 v porastu, je posledica vse večjih potreb po novih znanjih in usposobljenosti odraslih.

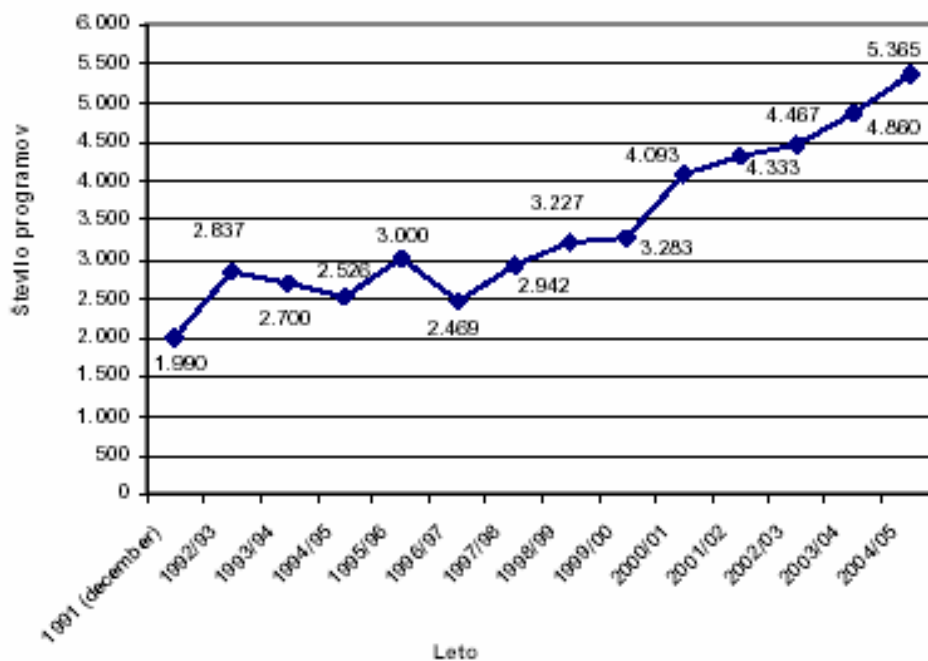
Tabela 7: Programi izvajalcev izobraževanja odraslih v goriški regiji

| naziv izvajalca | Formalno izobraževanje | Jezikovno izobraževanje | Tečaji usposabljanja | Tečaji za prosti čas |
|---|------------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|
| Ljudska univerza Nova Gorica | √ | √ | √ | √ |
| Ljudska univerza Ajdovščina; | √ | √ | √ | √ |
| Gimnazija Jurija Vege Idrija; Izobraževanje odraslih | √ | √ | √ | √ |
| KOPO Izobraževanje in računalništvo d.o.o.; | | | √ | |
| LAMPRET CONSULTING, d.o.o.; Višja strokovna šola | √ | | | |
| NEW COLLEGE, IZOBRAŽEVANJE d.o.o.; | | √ | | |
| Srednja ekonomska in trgovska šola Nova Gorica; | √ | | | |
| Šolski center Nova Gorica; Srednja poklicna in tehniška kmetijsko-živilska šola | √ | | | |
| SPIN Informacijski inženiring d.o.o., Nova Gorica; | | | √ | |
| Tehniški šolski center Nova Gorica; | √ | | | |
| Politehnika Nova Gorica* | √ | | | |
| Univerza za tretje življenjsko obdobje* | | √ | | √ |
| Klub goriških študentov* | | √ | √ | |

*indirektni konkurent

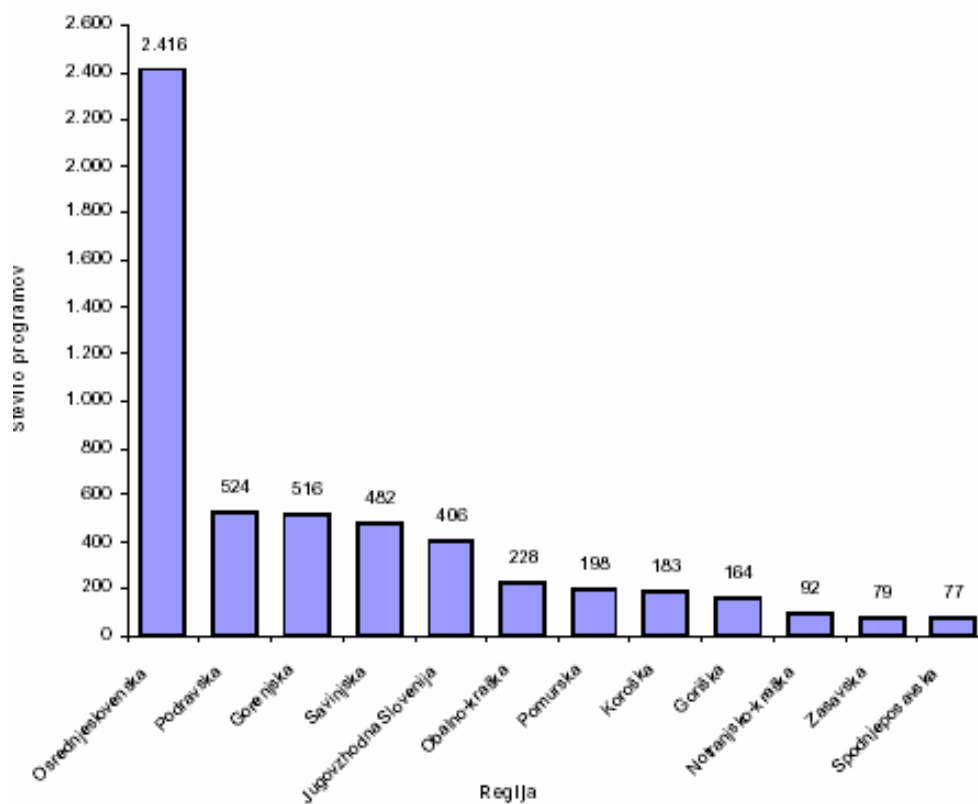
Vir: www.acs.si/pregled, 25.7.2005

Graf 6: Število izobraževalnih programov od leta 1991 do letošnjega šolskega leta 2004/05



Vir: Izobraževanje odraslih v Sloveniji, www.acs.si/pregled, 25.7.2005

Graf 7: Število izobraževalnih programov po regijah v šolskem leta 2004/05



Vir: Izobraževanje odraslih v Sloveniji, www.acs.si/pregled, 25.7.2005

5. *Rivalstvo med konkurenti*

Panožna konkurenca oziroma tekmovalnost med obstoječimi podjetji opredeljujejo naslednje spremenljivke: število konkurentov, stopnja rasti panoge, značilnosti proizvoda/storitve, delež stalnih stroškov, omejitve zmogljivosti, višina izstopnih ovir, raznovrstnost konkurentov (Hočevar, Jaklič, Hugo, 2003, str. 22).

LUNG deluje na področju goriške statistične regije, v kateri je bilo po podatkih Andragoškega centra Slovenije v šolskem letu 2004/05 prijavljenih 9 izvajalcev izobraževanja odraslih, ki mu predstavljajo neposredno konkurenco (glej Tab. 8, na str. 41). V svoji neposredni bližini pa mu konkurirajo še 3 izobraževalne ustanove s svojo ponudbo izobraževanja. To so:

- ⇒ Politehnika s svojimi dodiplomskimi in diplomskimi programi,
- ⇒ Univerza za tretje življenjsko obdobje, ki skrbi predvsem za prosti čas upokojencev ter
- ⇒ Klub goriških študentov, ki konkurira LUNG-u na področju jezikovnih tečajev in tečajev usposabljanja.

Kot je razvidno iz grafa 8, je v goriški regiji v šolskem letu 2004/05 bilo 10.296 prebivalcev na izvajalca izobraževalnih storitev za odrasle, ki so bili registrirani pri Andragoškem centru Slovenije. V primerjavi z ostalim delom Slovenije je to srednja koncentracija.

V šolskem letu 2004/05 se je v primerjavi s prejšnjim šolskim letom 2003/04 število izvajalcev zmanjšalo iz 304 na 299, pri čemer v goriški statistični regiji iz 12 na 10 (www.acs.si/pregled, 25.7.2005).

Izobraževanje je področje, ki ima določene programe predpisane, določeni pa variirajo od izvajalca do izvajalca. Formalno izobraževanje se lahko razlikuje le v načinu izvajanja, medtem ko se neformalno lahko razlikuje v samem programu, obsegu ter načinu izvajanja. Zaradi majhnih razlik v formalnem in neformalnem izobraževanju je odločilnejši faktor navadno cena in plačilni pogoji.

Tabela 8: Konkurenti LUNG-a v goriški regiji

| naziv izvajalca | kraj izvajalca |
|--|----------------|
| 1. Ljudska univerza Ajdovščina; | Ajdovščina |
| 2. Gimnazija Jurija Vege Idrija; Izobraževanje odraslih | Idrija |
| 3. KOPO Izobraževanje in računalništvo d.o.o.; | Nova Gorica |
| 4. LAMPRET CONSULTING, d.o.o.; Višja strokovna šola | Nova Gorica |
| 5. NEW COLLEGE, IZOBRAŽEVANJE d.o.o.; | Nova Gorica |
| 6. Srednja ekonomska in trgovska šola Nova Gorica; | Nova Gorica |
| 7. Šolski center Nova Gorica; Srednja poklicna in tehniška kmetijsko-živilska šola | Nova Gorica |
| 8. SPIN Informacijski inženiring d.o.o., Nova Gorica; | Nova Gorica |
| 9. Tehniški šolski center Nova Gorica; | Nova Gorica |
| 10. Politehnika Nova Gorica* | Nova Gorica |
| 11. Univerza za tretje življenjsko obdobje* | Nova Gorica |
| 12. Klub goriških študentov* | Nova Gorica |

*indirektni konkurent

Vir: www.acs.si/pregled, 25.7.2005

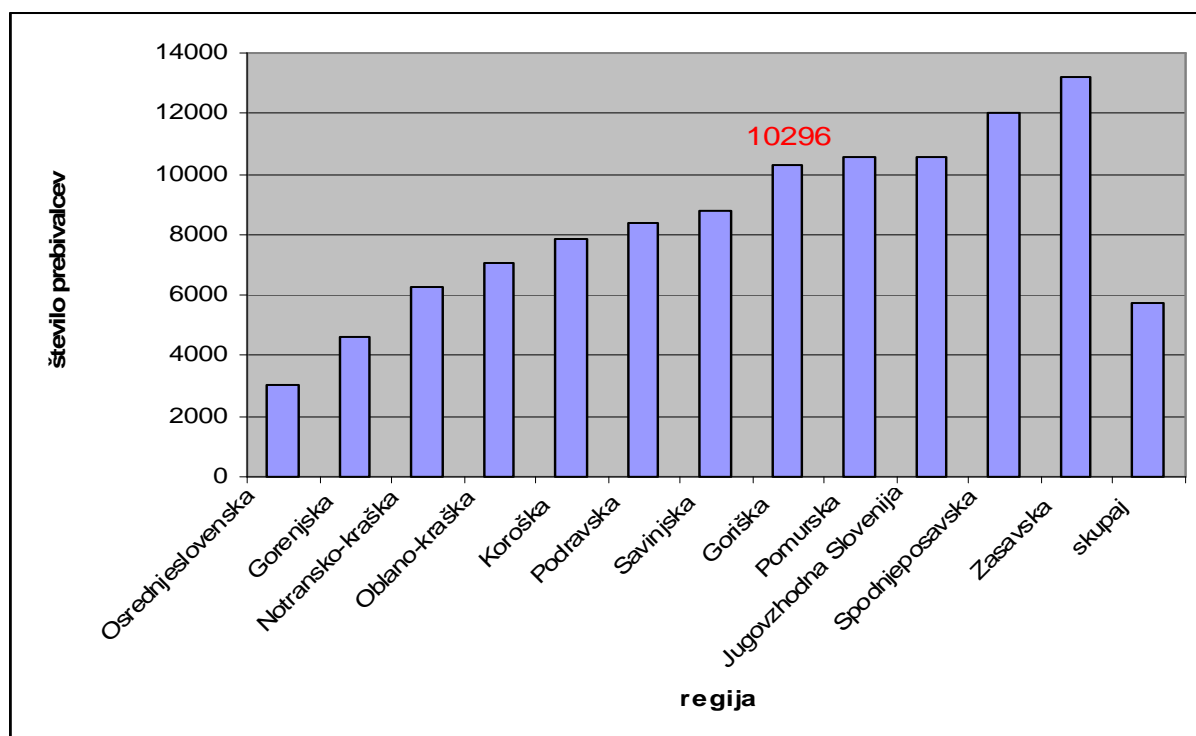
Eden največjih stroškov, ki jih imajo ljudske univerze, je strošek honorarja oziroma strošek podjemnih pogodb. Vsi ostali posredni stroški elektrika, vzdrževanje, komunala, vodarina, ogrevanje, so v primerjavi s stroški dela majhni.

Edina omejitvena zmogljivost, ob upoštevanju, da je na trgu delovne sile dovolj kadra, je prostor izvajanja izobraževalnih oblik, ki v višjih sezona šolskega leta primanjkuje. Uspešno sodelovanje s srednjimi šolami, ki so v neposredni bližini LUNG-a še to edino omejitev odstrani. Izstopne ovire so v primeru javnih zavodov, ki so ustanovljeni za izvajanje širšega interesa, manj ekonomske, strateške saj cilj le-teh ni ustvarjanje dobička. Pri čemer je potrebno poudariti, da si ljudske univerze večji del prihodkov ustvarijo prav na trgu. Največja izstopna ovira je zaveza po zaključitvi določenega izobraževalnega procesa, to velja predvsem za formalno izobraževanje. Kontinuiteta, tradicija, ki jo LUNG ima je tudi ena od izstopnih ovir, saj bi se ukinitvev oziroma zaprtje takega zavoda poznalo v okolju. To potrjuje še posebno zanimanje za brezplačne tematske sklope, ki jih LUNG pripravlja čez celo šolsko leto v sodelovanju z različnimi izvajalci iz Slovenije.

V goriški regiji je bila struktura izvajalcev izobraževanja odraslih v šolskem letu 2004/05:

- ⇒ 30 % srednje šole,
- ⇒ 20 % ljudske univerze,
- ⇒ 20 % zasebne organizacije,
- ⇒ 10 % enote za odrasle pri srednji šoli,
- ⇒ 10 % samostojni izobraževalni center v podjetju,
- ⇒ 10 % višja strokovna šola.

Graf 8: Število prebivalcev starih 15 let in več na dan 30.6.2004 na izvajalca izobraževanja odraslih v šolskem letu 2004/05 po statističnih regijah



Vir: www.acs.si in www.stat.si, 25.7.2005

Tabela 9: Globalno ocenjevanje privlačnosti panoge izobraževanja

| Določljivka | Pogajalska moč | | |
|-----------------------------|----------------|---------|--------|
| | nizka | srednja | visoka |
| Ovire za vstop | | | X |
| Pogajalska moč kupcev | | X | |
| Pogajalska moč dobaviteljev | X | | |
| Razpoložljivost nadomestkov | X | | |
| Rivalstvo med konkurenti | | X | |
| <i>Skupna ocena</i> | | X | |

4.2.2. DRŽAVNA POLITIKA

"Okolje lahko razumemo kot pravila, ki jih zagotavlja in s prisilo vsiljuje država" (Kamnar, 1999, str. 13).

Na področju izobraževanja je Zakon o izobraževanju odraslih preprosto pustil vse organizacije za izobraževanje odraslih v statusu javnega zavoda, ki so ga začasno pridobile leta 1991 po Zakonu o zavodih, čeprav do sprejema tega zakona njihov status ni bil jasen prav zaradi nejasne opredelitve javne in tržne dejavnosti, ki se prepletata. Zakon o javnih financah pa je v 80. j členu načel problem privatizacije javnih zavodov. V njem je navedeno, da "kadar preneha potreba, da bi država oziroma občina zagotavljala javno službo oziroma javno gospodarsko službo v okviru določenega javnega zavoda, javnega gospodarskega ali javnega podjetja, je izvajanje javne službe mogoče učinkoviteje zagotoviti na drugi način, se pravna oseba preoblikuje v gospodarsko družbo, če:

1. zakon, ki ureja izvajanje javne službe oziroma javne gospodarske družbe to dovoljuje in
2. je preoblikovanje v skladu z nacionalnim programom, ki ga za posamezno področje sprejme državni zbor".

Zakon o izobraževanju odraslih dopušča v svojem 12. členu izvajanje izobraževanja odraslih tudi v drugih statusnih oblikah poleg javnih organizacij (javnih zavodov). Vlada je na svoji seji 1.4.2004 določila besedilo Predloga Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji, ki je bilo objavljeno v Uradnem listu RS št. 70/2004, v katerem v 3.6. točki določa da, " strategija vseživljenskosti učenja poudarja pomen raznolikosti izobraževalnih organizacij, kar pomeni, da je treba poleg spodbujanja razvoja javnih izobraževalnih organizacij spodbujati razvoj omrežja koncesionarjev in drugih izvajalcev za izvajanje programov, določenih z nacionalnim programom". Iz teh dveh podatkov vidimo, da sta izpolnjena oba pogoja, ki jih Zakon o javnih financah v 80. j členu zahteva za spremembo statusa javnih zavodov v gospodarsko družbo. Iz tega je mogoče sklepati skupaj z zahtevami, ki so v 60. členu predloga Zakona o zavodih (<http://www.uvi.si/slo/seje-vlade/gradiva-v-obravnavi/?WEB2%3FOpenView,2.2.2005>) v katerem je navedeno, da mora biti javni del vsaj polovičen, v kolikor se javni zavod šteje kot tak, da država jasno podaja smernice, ko se bodo javni zavodi na področju izobraževanja močno zmanjšali ali pa bodo svoj dosedanji način poslovanja spremenili.

Vladna projektna skupina za organizacijo, spremljanje in nadzor nad izvajanjem Programa izobraževanja brezposelnih oseb je poleg določanja novih maksimalnih upravičenih cen za šolsko leto 2005/06 (glej Tab. 10, na str. 45) razpravljala tudi o izločitvi javno veljavnih izobraževalnih programov za odrasle (Projektno učenje za mlajše odrasle, Usposabljanje za življenjsko uspešnost), ki ravno tako ne prinesejo dviga izobrazbene ravni vključenih osebam, vendar je ocenila, da se slednji iz Programa ne izločijo, saj so vezani na šolsko leto in zaradi svoje vsebine bistveno prispevajo k nadaljnjemu vključevanju udeležencev v formalne izobraževalne programe. Ta izločitev bi LUNG-u škodovala, saj je v šolskem letu 2004/05 začela izvajati dva programa Usposabljanje za življenjsko uspešnost in sicer Most do izobrazbe (UŽU-MI) in Beremo in pišemo skupaj (UŽU –BIPS).

Vpliv državne politike se od vsega najbolje pozna v izobraževanju pri financiranju. Razpisi s strani Ministrstva za šolstvo in šport, ki so za ustanove kot je LUNG pomembne, so vitalnega pomena. Njihovo zamujanje v izvedbi v določenih primerih celo za šolsko leto pomeni zadolževanje oziroma lastno financiranje. Vsekakor pa je največji oblak negotovosti napovedana sprememba Zakona o zavodih.

Tabela 10: Zneski maksimalnega financiranja stroškov izobraževanja Zavoda RS za zaposlovanje za šolsko leto 2005/06

| Program | Velikost oddelka | Stroški programa za oddetek na eno šolsko leto S | Normativ za izračun stroškov na posameznega udeleženca | Stroški programa letnik/ udeleženec, individualna vključitev |
|---|------------------|--|--|--|
| Osnovne šole za odrasle | | | 15 | 267.164,00 |
| Nižje poklicne šole, srednje poklicne šole (celoletno izobraževanje) | 15 – 25 | 3.997.500,00 | 20 | 199.875,00 |
| Poklicno izobraževanje po dualnem sistemu | 13 – 17 | 3.536.250,00 | 15 | 235.750,00 |
| Srednje tehniške, strokovne šole ter gimnazije | 15 – 25 | 3.895.000,00 | 20 | 194.750,00 |
| POSAMEZNI IZPITI (cena vključuje stroške priprave na izpit in opravljanja izpita) | | 16.656,00 | | |

Opomba: Višine stroškov so povečane za 2,5 % glede na šolsko leto 2004/2005

Vir: Program izobraževanja za brezposelne osebe "Program 10.000+" za šolsko leto 2005/06

4.2.3. INSTITUCIJE

Z institucijami razumemo pravila in mehanizme za njihovo uveljavljanje. Ločimo zunanje institucije, ki jih sestavljajo politična, pravna in družbena pravila, postavljena od zunaj, in notranje institucije oziroma dogovore in pravila, vzpostavljene med subjekti samimi (Kamnar, 1999, str. 13). Sodelovanje, poslovanje z različnimi institucijami v poslovnem okolju je vitalnega pomena za vsak poslovni subjekt. Vse ljudske univerze se povezujejo v Zvezo ljudskih univerz, ki skrbi za njihove skupne potrebe, čeprav so si lahko v določenih projektih konkurenti. Na ta način so kot skupnost na slovenskem trgu močnejši, hkrati pa so tudi rivali. Sodelovanje pa mora podjetje razširiti širše, kot je njegova dejavnost. Za poslovanje LUNG-a je pomembno sodelovanje s podjetji v okolju, s svojimi konkurenti, Zavodom za zaposlovanje RS, bankami, občinami, obrtno zbornico, knjižnico ter s samimi prebivalci, zaradi katerih je bil pravzaprav ustanovljen, enako kot z vsemi izobraževalnimi inštitucijami v goriški regiji. Sodelovanje z izobraževalnimi inštitucijami je pomembno zaradi človeškega vira - zunanjih predavateljev, ki za poučevanje v drugih institucijah zaradi konkurenčne klavzule, potrebujejo dovoljenje delodajalca. Obveščanje o dogajanju skozi šolsko leto, nudenje konstantne podpore na izobraževalnem področju, predvsem pa velika doza medijske prisotnosti vpliva na obnašanje institucij. Pri čemer moramo vsa ta sodelovanja gojiti tako poslovno kot z vključevanjem institucij v skupne projekte, razpise.

Tabela 11: Plan "Programa 10.000+" za šolsko leto 2005/06

| PRILOGA 2 PLAN "PROGRAMA 10.000+" za šol. leto 2005/06 | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|------------|----------------|---------------|
| Območna služba | Nadalj. izobr. | Novo vključeni 01 | Novo vključeni 02 | Novo vključeni 03 | Novo vključeni 05 | Novo vključeni 06 | Novo vključeni 07 | UZU-MI | PUM | Novo vključeni | Skupaj |
| CE | | 80 | 180 | 100 | 10 | 20 | 0 | 155 | 20 | 565 | |
| KP | | 10 | 110 | 60 | 5 | 5 | 5 | 60 | 20 | 275 | |
| KR | | 20 | 224 | 93 | 19 | 3 | 2 | 138 | 25 | 524 | |
| LJ | | 50 | 40 | 420 | 165 | 30 | 35 | 155 | 25 | 920 | |
| MB | | 65 | 373 | 197 | 57 | 61 | 31 | 96 | 20 | 900 | |
| MS | | 80 | 264 | 32 | 26 | 17 | 26 | 120 | 25 | 590 | |
| NG | | 9 | 61 | 38 | 2 | 5 | 5 | 134 | 25 | 279 | |
| NM | | 130 | 30 | 94 | 23 | 7 | 16 | 25 | 15 | 340 | |
| PT | | 10 | 10 | 132 | 29 | 19 | 9 | 70 | 0 | 279 | |
| SE | | 5 | 63 | 59 | 35 | 18 | 17 | 42 | 0 | 239 | |
| TR | | 40 | 2 | 61 | 40 | 10 | 7 | 0 | 0 | 160 | |
| VE | | 15 | 178 | 52 | 36 | 19 | 22 | 105 | 25 | 452 | |
| SKUPAJ | 4.548 | 514 | 1535 | 1338 | 447 | 214 | 175 | 1100 | 200 | 5.523 | 10.071 |

Legenda:
 01- splošno izobraževanje (osnovna šola za odrasle, gimnazijski programi, maturitetni tečaj)
 02- poklicno izobraževanje
 03- srednje strokovne in tehniške šole, poklicni tečaji
 05- višje šole
 06- visoke strokovne šole
 07- univerzitetni programi

Vir: Program izobraževanja za brezposelne osebe "Program 10.000+" za šolsko leto 2005/06

V memorandumu za leto 2003 in 2004 je poudarjeno, da poleg aktivne industrijske politike, raziskav in tehnološkega razvoja ter regionalne politike sodi izobraževanje med najpomembnejša področja razvojne politike, pri čemer se prednost daje visokošolskemu izobraževanju in izobraževanju odraslih oziroma vseživljenjskemu učenju ter dvigu izobrazbene ravni. V šolskem letu 2003/04 je bilo občutiti izvajanja teh ukrepov, saj se je sodelovanje LUNG-a z Zavodom za

zaposlovanje bistveno povečalo tako na programih trgovec kot ekonomski tehnik. Medtem ko je v šolskih letih 2000/01 in 2001/02 vpis v srednje šole drastično upadel prav zaradi premajhne napotitve kandidatov s strani Zavoda za zaposlovanje. Glede na trend povečanja vključevanja v šolskem letu 2004/2005 (število planiranih vključitev v program je 11.140 oseb, realiziranih do konca aprila pa 6.844 oseb, t.j. 61 %), predvsem pa glede na potrebe trga dela in strukturno neskladje na njem, je v šolskem letu 2005/2006 pričakovati tudi za to šolsko leto dobro poslovno sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje (glej Tab. 11, na str. 45).

Vstop v EU je prinesel tudi večje zahteve na izobraževalnem področju. To so zaznala tudi podjetja v svojem poslovanju. Njihovo povpraševanje po jezikovnem in drugem usposabljanju se v približevanju vstopa Slovenije, in tudi eno leto po tem, povečuje (glej priloga 6, tabela 1). Predstavitev ponudbe LUNG-a, približevanje se željam in zahtevam, ki jih imajo poslovni subjekti v okolju delovanja LUNG-a, je eden od temeljev na katerem gradi in goji uspešne odnose. Podjetja, kot so Iskra Avtoelektrika d.d., Iskra Orodjarna d.d., Elektro Primorska d.d., Salonit Anhovo d.d., Plastik Kanal d.d., Abanka Vipa d.d. in institucije Sklad dela posočje, Gospodarska Zbornica so poslovni subjekti, ki z LUNG-om že sodelujejo in so dobra referenca.

4.2.4. INTERESNE SKUPINE

Interesne skupine razdelimo na primarne in sekundarne interesne skupine. Primarne so vse tiste, ki so nujne za izvajanje poslanstva LUNG-a. Skupina POKI je poslanstvo LUNG-a opredelila na naslednji način: Poslanstvo LUNG-a je omogočati širokemu krogu ljudi kakovostno vseživljenjsko učenje, hkrati pa skrbeti za celovito podporo pri pridobivanju znanja, osebni rasti z vrednotami kot so posebno, sproščeno vzdušje tako za zaposlene kot zunanje sodelavce, ki jih družijo podobne vrednote.

Tabela 12: Primarne interesne skupine LUNG-a

| PRIMARNE INTERESNE SKUPINE | NARAVA INTERESNA SKUPINA | - SI | NARAVA MOČI – INTERESNA SKUPINA VPLIVA NA PODJETJE Z (S): |
|-----------------------------------|--|-------------|---|
| zaposleni | ⇒ socialna varnost ⇒ redno in primerno plačilo | | ⇒ opravljanjem svojega dela kakovostno ⇒ javnim mnenjem |
| ustanovitelji | ⇒ poslovanje zavoda pozitivno ⇒ nudenje storitev, ki so širšega družbenega interesa | | ⇒ načinom financiranja ⇒ volilno pravico ⇒ nadzorom nad poslovanjem |
| kupci - udeleženci | ⇒ kakovostno storitev za primerno ceno | | ⇒ vpisi, oziroma nakupi storitev |
| dobavitelji - zunanji sodelavci | ⇒ dolgoročno poslovno sodelovanje ⇒ pravočasna izplačila ⇒ izobraževanja | | ⇒ izvajanjem pogodbenih obveznosti kvalitetno ⇒ primernim odnosom do udeležencev |
| konkurenti | ⇒ pridobivanje tržnega deleža ⇒ rast panoge | | ⇒ nižjimi cenami ⇒ boljšimi plačilnimi pogoji ⇒ večanjem ponudbe |

Vir: Prirejeno za LUNG po Hočevar, Jaklič, Hugo, 2003, str. 94

O sekundarnih interesnih skupinah govorimo, ko aktivnosti podjetja vplivajo tudi na funkcije drugih institucij.

Tabela 13: Sekundarne interesne skupine LUNG-a

| SEKUNDARNE INTERESNE SKUPINE | NARAVA INTERESA - INTERESNA SKUPINA ŽELI: | NARAVA MOČI – INTERESNA SKUPINA VPLIVA NA PODJETJE Z (S): |
|--|---|--|
| Lokalna skupnost - Občina Nova Gorica | ⇒ razvoj lokalnega okolja ⇒ nudenje čim širše palete ponudbe izobraževalnih storitev | ⇒ financiranjem (razpisi, dotacije) ⇒ pozitivnim javnim mnenjem ⇒ lobiranjem |
| Mediji (Radio Robin, TV Primorka, TV Vitel, TV Koper, Primorske novice, Goriška, Profit) | ⇒ poročati o aktivnostih tako za plačilo kot brez ⇒ ekskluzivno določenih dogodkov | ⇒ podajanjem informacij, podatkov, ki vplivajo na publiciteto zavoda |
| Gospodarska zbornica | ⇒ biti informirana o razvoju novih programov | ⇒ podajanjem informacij, podatkov, ki vplivajo na publiciteto zavoda ⇒ podporo v lokalnem okolju |
| Posredni konkurenti (VIRS, Politehnika Nova Gorica,..) | ⇒ biti informirana o razvoju novih programov | ⇒ podporo v lokalnem okolju ⇒ nižjimi cenami ⇒ večanjem ponudbe |
| Tuje izobraževalne institucije (IAL) | ⇒ sodelovati pri projektih ⇒ publiciteto na Slovenskem trgu | ⇒ podajanjem informacij, podatkov, ki vplivajo na publiciteto zavoda v tujini ⇒ renomejem zavoda |
| Širša javnost | ⇒ čim širšo izobraževalno ponudbo po čim ugodnejših cenah ⇒ čim več brezplačnih delavnic | ⇒ obiskom posameznih dejavnosti, pokaže potrebo in naklonjenost da se določene aktivnosti še izvajajo ⇒ pokaže potrebo po obstoju in upravičenosti LUNG-a |

Vir: Prirejeno za LUNG po Hočevar, Jaklič, Hugo, 2003, str. 94

Ob poznavanju svojih primarnih in sekundarnih interesnih skupinah je zelo pomemben način komuniciranja in seveda podajanja informacij. Z ustreznimi strategijami lahko pripomoremo k zadovoljivosti želja interesnih skupin in tako povečanju sinergije in zmanjšanju negativnih učinkov.

5. SWOT ANALIZA

SWOT (Strengths = prednosti, Weaknesses = slabosti, Opportunities = priložnosti in Threats = nevarnosti) analiza je ena od klasičnih analiz celovitega ocenjevanja podjetja poznana pod različnimi sinonimi kot so Analiza prednosti in slabosti ter poslovnih priložnosti oziroma PSPN analiza ali kar Celovita analiza podjetja. Bistvo SWOT analize je presoja preteklih in sedanjih

stanj ter podatkov in informacij, ki se nanašajo na možno prihodnost. Sestavljena je iz materialnih podstruktur, ki jih sestavljajo: podstruktura proizvodov, tehnološka podstruktura in tržna podstruktura ter nematerialnih podstruktur: finančna, kadrovska in organizacijska podstruktura. Celovita ocena je narejena na osnovi subjektivne ocene skupine POKI.

5.1. PODSTRUKTURA STORITEV

Izobraževana dejavnost LUNG-a zajema 3 področja: formalno izobraževanje, neformalno izobraževanje oziroma jezikovni tečaji in tečaj usposabljanja ter prosti čas. V formalnem izobraževanju že vrsto let izvaja lastne programe kot so trgovec, trgovec prekvalifikacija, ekonomski tehnik, ekonomski tehnik in ekonomski tehnik prekvalifikacija. V sodelovanju z Ekonomsko fakulteto od leta 1995 izvaja študij na daljavo Visoke poslovne šole in od leta 2003 tudi podiplomski specialistični program Management. Neformalno izobraževanje zajema jezikovno izobraževanje od prve do pete stopnje, tečaj usposabljanja za delo v računovodstvu, tečaj vodenja knjig ter različne računalniške tečaje. Medtem, ko je področje prosti čas namenjeno brezplačnim delavnicam, ki se izvajajo v okviru tematskih sklopov.

Tabela 14: Ocenjevanje prednosti in slabosti izobraževalnih storitev LUNG-a

| kazalci | Osnovna šola | Srednje šole | VPŠ | podiplomski | jezikovno izobraževanje | usposabljanje |
|----------------------------|--------------|--------------|----------|-------------|-------------------------|---------------|
| Delež slušateljev v celoti | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| Indeks slušateljev | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| Potrebe s strani okolja | / | 3 | 1 | 1 | / | / |
| % celotnega prihodka | / | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Indeks celotnega prihodka | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| SKUPNA OCENA | 3 | 14 | 9 | 8 | 10 | 4 |

Legenda ocene: / - neocenjeno 1 – slabo 2 – dobro 3 – odlično

Vir: Priloga 6

Na osnovi podatkov, ki so predmet letnega delovnega načrta za šolsko leto 2003/04 in 2004/05 ter 2005/06, je poglobljena dejavnost LUNG-a program srednjih in poklicnih šol, kateremu sledi jezikovno izobraževanje. Hkrati pa je jasen upad Visoke poslovne šole (VPŠ) ter področja usposabljanja. Iz izkaza prihodkov in odhodkov pa lahko razberemo tudi, da oddajanje prostorov pomeni po deležu prihodka več kot usposabljanje in podiplomski program (glej prilogo 7). Oddajanje prostorov v dopoldanskem času je vsekakor ena od možnih variant nadomeščanja izpada prihodka visoke poslovne šole in usposabljanja, vendar je dolgoročno primernejše razmisliti o novih programih. Pomemben je tudi podatek, da je šolsko leto 2004/05 prvo leto, za katerega tudi niso prejeli sredstev za izvajanje osnovne šole s strani MŠIŠ, saj so se izvajali samo izpiti in ne pouk. Nudenje izvajanja izpitov osnovne šole ob sodelovanju delavcev učne pomoči, ki so poslani s strani ZZRS je ena od dejavnosti, s katerimi skuša LUNG uresničevati širši družbeni interes. Pomembnost sodelovanja z ZZRS se vidi tudi v 11 % deležu, ki zajema

sofinanciranje dejavnosti poklicnih in srednjih šol ter v % javnega deleža (31 % za šolsko leto 2004/05), ki se je glede na prejšnje leto povečal za 57 odstotnih točk.

Pomembno vlogo pri reklamiranju ter pri pridobivanju prepoznavnosti ima predvsem novo področje Prosti čas, ki je bilo uvedeno v šolskem letu 2003/04 in s katerim LUNG nudi brezplačne delavnice ter tako omogoči širšemu krogu ljudi, da pride v kontakt z ustanovo in spozna njene storitve. Prepoznavnost v svojem okolju je eden od pomembnih faktorjev v okolju, ki omogoča organizaciji obstoj in razvoj.

Iz zgoraj navedenega je jasno, da je potrebno poiskati nove programe za področje usposabljanja ter področje visoke poslovne šole nadomestiti z drugimi novimi programi ali pa poiskati vir prihodkov v javni sferi – razpisi ter preko področja prosti čas širiti delovanje LUNG-a.

5.2. TRŽNA PODSTRUKTURA

Trženje je proces načrtovanja in snovanja izdelkov, storitev, določanja cene, odločitev v zvezi s tržnim komuniciranjem in distribucijo, z namenom, da se s ciljnim skupinami ustvari taka menjava, ki zadovolji pričakovanja uporabnika in podjetja (Kotler, 1996, str. 13). Pri ocenjevanju tržne strukture je tako, kot pri ostalih sodelovala skupina POKI, ki je na osnovi naslednjih kriterijev ocenila naslednje:

Tabela 15: Ocena prednosti in slabosti tržne podstrukture LUNG-a

| komponente | ocena | | | | | opombe |
|-----------------------------|------------|-------|---------|-------|------------|---|
| | zelo dobro | dobro | srednje | slabo | zelo slabo | |
| vstopne ovire v panogo | | X | | | | status javnega zavoda |
| konkurenti | | X | | | | |
| tržni delež | | | X | | | |
| pozicioniranje | | | X | | | |
| možnost vstopa v projekte | X | | | | | evropski projekti, MŠIŠ |
| promocijske aktivnosti | X | | | | | |
| raziskava trga | | X | | | | |
| možnost vstopa na nove trge | X | | | | | Italija, Bovec, Kobarid |
| prepoznavnost | X | | | | | časopis, zgibanke |
| prodajni pogoji | | | X | | | lastni programi, na tuje ne moremo vplivati |
| prodajne cene | | | X | | | konkurenčne |
| tržno komuniciranje | | X | | | | nova internetna stran |
| OCENA | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | |

Vir: Interno gradivo projekta POKI

Iz zgoraj navedenega je razvidno, da bi bilo potrebno delovanje razširitve na nove trge in vzpostaviti možnost sodelovanja v novih projektih ter tako pridobiti nove partnerje, ki bi lahko

nastopili na trgu bolj enotno in močno. Premalo je izkoriščena tudi povezanost članic ZLUS-a glede tržnega nastopanja.

5.3. FINANČNA PODSTRUKTURA

Tabela 16: Kazalci finančne podstrukture za LUNG od šolskega leta 2002/03 do 2004/05

| kazalci | 2002/03* | 2003/04 | 2004/05 |
|--|-----------------|----------------|----------------|
| Delež stroškov dela v celotnih stroških | 48 | 43 | 46 |
| Delež stroškov dela v celotnih prihodkih | 33 | 38 | 46 |
| Indeks stroškov dela | - | 117 | 122 |
| Delež stroškov AH v celotnih stroških | 15 | 15 | 14 |
| Delež stroškov AH v celotnem prihodku | 10 | 13 | 14 |
| Indeks stroškov AH | - | 136 | 103 |
| Delež stroškov PG v celotnih stroških | 3 | 3 | 7 |
| Delež stroškov PG v celotnem prihodku | 2 | 3 | 6 |
| Indeks stroškov PG | - | 125 | 233 |
| Delež tržne službe | 84 | 80 | 67 |
| Indeks tržne službe | - | 99 | 85 |
| Delež javne službe | 16 | 20 | 32 |
| Indeks javne službe | - | 124 | 157 |
| Delež finančnih prihodkov | 2 | 2 | 2 |
| Indeks finančnih prihodkov | - | 112 | 92 |
| Delež amortizacije | 9 | 8 | 5 |
| Indeks amortizacije | - | 115 | 72 |
| Indeks celotnih stroškov | - | 132 | 112 |
| Indeks celotnih prihodkov | - | 103 | 99 |
| Indeks razlike med stroški n prihodki | - | 40 | 1 |
| SKUPNA OCENA | dobra | | |

*v tem letu ima na prikazane rezultate velik vpliv dobljena tožba s strani davčne uprave

Vir: Letni delovni načrt za šolsko leto 2003/04, 2004/05, 2005/06

Upoštevajoč, da je LUNG javni zavod, katerega namen ni profi, je poslovanje dobro. Če pa ga primerjamo s preteklim letom, vidimo, da so bila pretekla leta uspešnejša. Stroški dela, predvsem pa stroški pogodb o delu (PG) so se zelo povečali. To lahko pripišemo zakonskim spremembam in pa povečanju projektov, za katere je značilno, da je potrebna njihova realizacija za pridobitev sredstev.

Zadolževanje za pridobivanje projektov je eden od glavnih problemov, ki ga imajo vse neprofitne organizacije, saj se vključujejo v projekte prav zato, da pridobijo sredstva za obstoj, kar pa je kontradiktorno s poslovanjem, saj bi morale kreditirati realizacijo projekta.

Indeks javne in tržne službe se je v zadnjem šolskem letu spremenil predvsem zaradi formalnega izobraževanja, ki je financirano s strani ZZRS, ta pa je določil cene posameznih programov (glej Tab. 10, na str. 44). Vsi program, katerih cene se na trgu ne morejo določati tržno, ne morejo biti del tržne službe, temveč javne, zato se je za ta del povečala javna služba oziroma zmanjšala tržna služba. Hkrati pa je opazno, da se delež finančnih prihodkov ne zmanjšuje, kar nam pove, da LUNG razpolaga še z rezervami, s katerimi bo lahko sodeloval na projektih v prihodnje.

5.4. KADROVSKA PODSTRUKTURA

Znanje postaja osnovni vir za posameznika in družbo, pri čemer tradicionalni proizvodni dejavniki, kot so naravni viri, delo in proizvodna sredstva ne izginjajo, temveč dobivajo drugoten pomen. Te dejavnike je mogoče pridobiti in uporabiti le ob ustreznem znanju v podjetju (Hočevar, Jaklič, 199, str. 31-33). Znanje pa predstavljajo zaposleni. Pomembnost znanja oziroma zaposlenih je v storitveni dejavnosti, kot je izobraževanje, vitalnega pomena. Ustrezna komunikacija, sodelovanje, strokovna podkovanost ter primerne didaktične tehnike so temelj, na katerem izobraževalna organizacija lahko gradi svoje dejavnosti. LUNG se pomembnosti svojih zaposlenih zelo zaveda, zato se zaposleni udeležujejo različnih izobraževanj, kar lahko razberemo iz priloge 4. Zaposleni so se v letu 2004 udeležili 45 različnih delavnic, kar je 1.5 krat več kot v prejšnjem letu. Na dan 31.12.2004 je bilo na LUNG-u zaposleno 7 delavk za nedoločen čas, 3 delavci preko javni del (določen čas 1 leto), 2 volonterki in ena študentka, ki je LUNG-u občasno pomagala. Sestava kolektiva LUNG-a je direktorica, poslovna sekretarka, računovodja, 3 strokovne delavke in čistilka.

LUNG v svoji dejavnosti sodeluje z 80 zunanjimi sodelavci. Pomembnosti predavateljev oziroma njihove kakovosti se LUNG dobro zaveda, saj za predavatelje organizira različna brezplačna predavanja.

Tabela 17: Ocena kadrovske podstrukture za LUNG

| Ocena podstrukture in njenih vsebin | Prednosti in slabosti | Priložnosti in nevarnosti | Strateški ukrepi |
|--|---|---|--|
| <u>Število zaposlenih</u> 7 za nedoločen čas 3 za čas enega leta-javni delavci 2 volonterki 1 študentka preko servisa | -hitra komunikacija -fleksibilnost -omejeni viri -omejena izbira pri javnih delavcih -omejeno znanje na računalniškem področju | -javni delavci so lahko zelo pomemben človeški vir -velika odvisnost LUNG-a od vsakega posameznika | -reklamirati volonterstvo -izobraževanje na informacijskem področju |
| <u>Izobrazbena struktura</u> 6 jih ima VII. stopnjo (od 7 za nedoločen čas) | -kvaliteten kader -potreba po izobraževanju za prilagajanje k spreminjajočemu se okolju -kader hitro in zelo dobro sprejema tako organizacijske kot vsebinske spremembe | -boljša izkoriščenost že pridobljenih znanj tako javnih delavcev, kot mlajšega kadra -znanja, ki jih pridobijo volonterji lahko škodijo LUNG-u | -pri podpisu pogodbe z volonterji poudariti posebno klavzulo "varovanje pridobljenih informacij" -ugotovitev "skritih" znanj in jih uporabiti |

| | | | |
|---|---|---|--|
| <u>Pedagoško-andragoška izobrazba</u> | -jo imajo samo organizatorji izobraževanja ne pa strokovni delavci | -delovna doba in pedagoško andragoška izobrazba so idealna referenca za vključitev v projekte | -izobraževanje bi morali imeli vsi (tudi tehnični delavci), zato, da bi s tem še povečali kvaliteto svojih storitev |
| <u>Struktura zaposlenih</u> (tehnični delavci, strokovni delavci) | -struktura zaposlenih je lahko navidezno zelo neprimerna, saj je razmerje tehničnega in strokovnega osebja 3:4, vendar oboji opravljajo naloge skupno | -lahko bi se bolje izkoristilo nadomeščanje delavcev in na ta način bi se zmanjšala odvisnost LUNG-a do posameznika | -še bolj organizirati delo, da bodo vsi poznali naloge vsakega |
| <u>Fleksibilnost, možnost zamenjave</u> | -teoretično se med organizatorji izobraževanja opravlja zamenjava, problem je le delo direktorja in računovodje, kateri nimata namestnika | - v primeru daljše bolezni je potrebno finančni del zaupati zunanjemu sodelavcu | -usposobiti poslovno sekretarko za delno nadomeščanje računovodskih del ter pridobiti interni kader, ki bo nadomeščal direktorja |
| <u>Delovna doba</u> | -v povprečju je delovna doba 20 let, kar nakazuje pomanjkanje mladega kadra, predvsem pa svežega znanja | -obstaja nevarnost da bo starejši kader postal breme mlajšemu | -izkoristiti nova znanja javnih delavcev in jih prenesti na starejše delavce preko dela |
| <u>Fluktuacija kadra</u> | -za LUNG fluktuacija kadra ni značilna ne za zunanje sodelavce, ne za kolektiv LUNG-a | -LUNG vsako leto vabi k poučevanju nove predavatelje in hkrati še vedno sodeluje s starimi | -vzdrževanje prijetnega vzdušja, ki bo ohranjalo tako nizko fluktuacijo |
| <u>Delež boleznin</u> | -le 3% od vseh opravljenih ur v letu 2004 predstavlja delež boleznin | -z večanjem starosti je nevarnost, da se bo delež boleznin povečal, kar se je pokazalo že v letu 2005 | -nudenje (kot boniteto) preventivnih zdravniških pregledov zaposlenih |
| <u>Izobraževanje zaposlenih</u> | -zaposleni se lahko izobražujejo tudi v sami organizaciji | -spoznavanje različnih izobraževalnih priložnosti | -čim več raznovrstnega izobraževanja |

Iz kadrovske podstrukture je mogoče razbrati, da je edini problem majhnost kolektiva, ki zahteva veliko fleksibilnost kadra. To pa hkrati pomeni veliko sposobnost in zmožnost človeških virov, da so v različnih poslovnih situacijah pripravljeni reagirati. LUNG se tega problema zaveda in ga skuša reševati tako z volonterstvom kot z občasno pomočjo študentov, čeprav bi bil pravi način boljša organiziranost in večja možnost predvidevanja dogodkov, kar bi sprememba organizacije tudi prinesla.

Pri izvajanju projekta POKI smo anketirali 51 učiteljev. Med anketiranimi predavatelji je bilo 86.3 % žensk in 13.7 % moških, velika večina (88.2 %) je starih manj kot 51 let. Predvsem pa je zanimiv podatek, da ima LUNG razmeroma mlad učiteljski zbor – kar 27.5 % učiteljev je mlajših od 30 let. Tako je med odgovori: zakaj učijo na LUNG-u, poleg honorarja naveden tudi razlog dobro počutje, izziv ter stimulatивно okolje. To nam pove, da učitelji radi sodelujejo z LUNG-om.

5.5. ORGANIZACIJSKA PODSTRUKTURA

V literaturi obstaja kar nekaj opredelitev organizacije. Lipovec je povzel različne opredelitve organizacije in izpeljal razvito definicijo podjetja: organizacija podjetja je sestav razmerij med ljudmi oziroma člani podjetja, ki zagotavlja obstoj, družbeno-ekonomske in druge značilnosti podjetja ter smotrno uresničevanje cilja podjetja. Iz nje pa še definicijo organizacije: organizacija je sestav razmerij med ljudmi, ki zagotavlja obstoj in posebne značilnosti s tem omogočeni združbi ljudi ter smotrno uresničevanje v strukturi usklajenih ciljev delovanja združbe (Lipovec, 1987, str. 34).

Na delovnem mestu in izven njega se med ljudmi oblikujejo različna razmerja. Sestav razmerij imenujemo organizacijska struktura. Iz istovrstnih razmerij se gradijo enovite strukture, več povezanih enovitih struktur skupaj pa tvori zložene strukture. Organizacija pa ni le sestav razmerij in struktur, je tudi proces. Proces predstavlja dinamično zaporedje soodvisnih pojavov združevanja, spreminjanja in razdruževanja v prostoru sestavin. Organizacijski proces je definiran kot proces zagotavljanja obstoja, družbeno-ekonomskih in drugih značilnosti podjetja in smotrnega uresničevanja cilja podjetja (Lipovec, 1987, str. 213). V podjetju je poleg organizacijskih struktur pomemben tudi proces, skupaj pa se povezujeta in dopolnjujeta. Pravzaprav strukture oziroma razmerja predstavljajo nek okvir, statični prerez dogajanja v podjetju, ki ga predstavlja proces-dinamični del organizacije.

Poznamo dve vrsti spremenljivk, ki vplivata na organizacijo. Organizacijske in situacijske spremenljivke so značilnosti, s katerimi opišemo organizacijo določenega podjetja. Z organizacijskimi spremenljivkami opišemo kakšna je dejanska organizacijska struktura v podjetju, kakšna bi morala biti pa določajo situacijske spremenljivke. Med organizacijske spadajo: formalizacija, specializacija, standardizacija, hierarhija avtoritete, centralizacija, kompleksnost, profesionalizacija, kadrovska konfiguracija. Situacijske ali kontingenčne spremenljivke opredeljujejo kakšna bi morala biti organizacijska struktura in procesi. Vendar to še ne pomeni, da je za vsa podjetja ena sama organizacija najboljša (Rozman, 2000, str. 28).

Med situacijske spremenljivke spadajo:

- √ tehnologija v podjetju;
- √ okolje podjetja;
- √ velikost podjetja;
- √ cilji in strategije podjetja;
- √ zaposleni v podjetju.

Situacijska teorija predvideva odločilni vpliv okolja organizacije, tako zunanjega (konkurenca, kupci, tehnologija, gospodarstvo) kot notranjega (velikost podjetja, proizvodni program, tehnologija, kadri, kultura), ter prilagajanje le-te okolju (Rozman, 1993, str. 139).

Povzetek ugotovitev situacijskih spremenljivk:

- Tehnologija; LUNG je storitveno podjetje, za katero je značilno, da je možnost prilagoditve hitra, stopnja strokovnosti osebja velika ter odločanje decentralizirano. Poglavitna tehnologija zavoda so zaposleni, zunanji sodelavci in njihovo znanje.
- Okolje je zaradi statusnih sprememb kot tudi zaradi "dvoumnega" položaja, ki ga LUNG ima, nepredvidljivo.
- Velikost oziroma majhnost podjetja omogočajo zavodu, da sledi spremembam in se jim prilagaja.
- Cilji in strategije; postati center vseživljenjskega izobraževanja je cilj, ki si ga je LUNG zastavil, temu pa je tudi ustrezno prilagodil organizacijo.
- Zaposleni; so jedro zavoda. Majhnost podjetja in razmerja, ki potekajo med zaposlenimi, predstavljajo temelj organizacije. Razmerja so formalno-neformalna saj decentralizirani način odločanja to vzpodbuja in omogoča.

Analiza situacijskih spremenljivk je pokazala, da LUNG-u ustreza organska organizacija, za katero sta Burns in Stalker na osnovi teorije in empiričnega raziskovanja ugotovila, da veljajo naslednje značilnosti (Rozman, 2000, str. 28):

- poudarek je dan povezavi med specialnim znanjem in izkušnjami ter celotno delovno nalogo;
- narava posameznega dela izhaja iz celote;
- neprestano prilagajanje in spreminjanje dela posameznika v interakciji z drugimi;
- oblikovanje odgovornosti je omejeno, problemi niso preneseni navzgor, navzdol, na druge, ampak so stvar vseh;
- povezanost ljudi ni samo strokovna;
- omrežje kontrole, avtoritete in komuniciranja. Na posameznika vpliva skupen interes, povezava z drugimi za uspeh podjetja, ne pa pogodba med njim in nadrejenim, ki predstavlja neosebno podjetje;
- vse znanje in vsemogočnost ni več stvar vrha hierarhije. Poznavanje tehničnih in komercialnih znanj je razpršeno v omrežju, kjer so »ad hoc« centri avtoritete in komuniciranja;
- horizontalno in diagonalno komuniciranje med ljudmi na različnih položajih. Bolj gre za svetovanje kot za ukazovanje;
- vsebina komuniciranja so informacije in nasveti in ne inštrukcije in odločitve;
- prizadevanja za spremembe in napredek so bolj cenjena kot lojalnost in ubogljivost;
- pomembnost in prestiž sta usmerjena izven podjetja, na trg in podobno.

Organska organizacija kot eden od ekstremnih polov ni idealna rešitev v organiziranju. Za učinkovito delovanje potrebuje tudi določene značilnosti mehanske strukture, kot so predpisi, togost in ustrezna doza formalizacije, kateri povzročijo preprečevanje nereda in kaosa, ki ga lahko prinese prevelika poslovna liberizacija in decentralizacija.

LUNG skupaj z svojim zaposlenimi poskuša z ustrežno dozo značilnosti organske in mehanistične organizacije oblikovati ustrežno organizacijo, s katero bo uresničilo zastavljeni cilj, center vseživljenjskega učenja.

5.6. TEHNOLOŠKA PODSTRUKTURA

S tehnologijo razumemo znanje in procese, potrebne za spreminjanje vhodnih elementov (predmeti dela na strojih, orodje in drugi pripomočkih) v izhodne elemente (proizvode in storitve). Stopnja tehnologije, ki jo management vključi pri oblikovanju posameznih delovnih mest, pogojuje organizacijsko obliko (Dimovski, 2000, str. 50).

Položaj LUNG-a je v središču Nove Gorice, v centru "izobraževalnega središča". Bližina Glasbene šole, Srednje lesarske šole, Tehničnega šolskega centra, Srednje ekonomske šole in Šolskega centra Nova Gorica ji dajejo določene pozitivne in negativne lastnosti. Bližina Glasbene šole jo včasih tako zasenči, da obiskovalci iščejo, kje se nahaja vhod v LUNG, hkrati pa je bližina izobraževalnih institucij priložnost za starše in učence, ki se izobražujejo, da pridejo v kontakt z LUNG-om. Druga pomembna prednost, ki jo LUNG izkorišča z bližino izobraževalnih institucij, je gostovanje v viških sezona, ki pa se seveda s kvaliteto prostorov LUNG-a ne morejo primerjati, saj je bila stavba v letu 1998 popolnoma obnovljena.

Tabela 18: Kapaciteta LUNG-a

| št. učilnice | kvadratura v m ² | št. učilnice | kvadratura v m ² |
|--------------|-----------------------------|--------------|-----------------------------|
| 1. P | 35,24 | 1. N | 45,15 |
| 2. P | 48,64 | 2. N | 49,28 |
| 3. P | 55,38 | 3. N | 57,67 |
| 4. P | 59,64 | 4. N | 53,56 |

Legenda: P- pritličje N- nadstropje

Vir: Pravilnik o varnosti Ljudske univerze Nova Gorica

LUNG razpolaga z 8 učilnicami. Od teh je 7 učilnic klimatiziranih, 1 je računalniško opremljena in 1 omogoča video konferenčno povezavo. Za izobraževalne namene je na razpolago 18 računalnikov in 1 tiskalnik. Vsi računalniki so povezani z internetom ter tako kandidatom omogočajo brskanje po internetu in pridobivanje ažurnih informacij. Dva od računalnikov sta udeležencem na voljo celoten delovni čas. Vse učilnice so opremljene z možnostjo vzpostavitve internetne povezave. LUNG ima naslednje didaktične pripomočke: 8 grafoskopov, 8 tabel, šestila, zemljevidi, atlasi, 1 globus, 8 kasetnikov, 3 videorekorderje, 3 projektorje, 2 televiziji normalne velikosti ter 1 večja televizija. Za potrebe računalniških projekcij pa se uporablja dataskop s pomočjo grafoskopov, ki so na razpolago v vsaki učilnici.

Sedem delavcev je razporejeno v 6 pisarnah, v izmeri 88,11 m². Pri delu se za sestanke uporablja sejna soba, ki ima tudi vlogo dodatne učilnice. Zaposleni uporabljajo 8 računalnikov, ki so med seboj povezani in 6 tiskalnikov. Delo si olajšujejo z različnimi pisarniški pripomočki

kot so spenjači, luknjači, kalkulatorji, ravnila. V pisarniških prostorih je na razpolago 1 fotokopirni stroj in 1 klima.

Študije Woodwardove, Aston grup (Pugh, Hickson in drugi), Perrow, Thompson so tehnologijo razdelile po različnih kriterijih, ki se med seboj povezujejo. Glede na to, da je LUNG storitveno podjetje, se bom opredelila na ugotovitve Aston grupe, ki je preučevala vpliv proizvodne in storitvene tehnologije na organizacijsko strukturo. Ukvarjali so se s tremi značilnostmi v tehnologiji:

- avtomatizacija opreme;
- prilagodljivost procesa oziroma rigidnost procesa, ki kaže, ali so lahko naprave le eno ali več namenske;
- merljivost rezultatov.

Ugotovitve Aston skupine so bile:

- A. Proizvodna podjetja imajo večjo usklajenost procesa kot storitvena. Večja usklajenost procesa pa vodi k birokratskim značilnostim. Tehnologija ima večji vpliv v manjših podjetjih, kjer je povezanost s proizvodnjo večja.
- B. Storitvena podjetja so manj avtomatizirana, bolj fleksibilna in teže merijo svoje učinke. Za storitvene dejavnosti je značilno, da proizvodnja in potrošnik neposredno sodelujeta. Za organizacijo v storitvenih podjetjih je značilno:
 - strokovnost osebja je visoka - visoka stopnja profesionalizacije;
 - sposobnost osebja se nanaša na medsebojne odnose in tehnično znanje;
 - odločanje je decentralizirano;
 - nizka stopnja formalizacije.

Vse te značilnosti veljajo tudi za LUNG, ki s svojo strokovnostjo in fleksibilnostjo poskuša onemogočiti vplive negotovega poslovnega okolja. Pomemben del tehnologije, s katero operira, je informatizacija oziroma računalniška usposobljenost in opremljenost, kateri LUNG v zadnjih letih daje velik poudarek. S tem namenom se prijavlja na različne razpise, na katerih skuša pridobiti sredstva za vzpostavitev kvalitetnega informacijskega sistema, s katerim bo lahko konkurirala in pridobivala vse informacije, ki so nujne za učinkovito poslovanje. Najpomembnejši del tehnologije pa je človeški kapital, znanje, ki je del intelektualnega kapitala podjetja. Ta tehnologija je vitalnega pomena za LUNG in predstavlja eno od konkurenčnih prednosti podjetja. Lastnosti tehnologije storitvenih podjetij, ki jih je ugotovila Aston skupina, so tudi značilnosti LUNG-a, te pa so karakteristike organske organizacije (glej poglavje 5.5.).

Tehnološka podstruktura LUNG-a je ocenjena dobro, saj razpolaga z tehnologijo, ki ji omogoča opravljanje kakovostnih storitev. Edina neposredna pomanjkljivost je premajhna uporaba le-te, zato bi bilo potrebno motivirati zunanje sodelavce ter še boljše usposobiti zaposlene.

5.7. RAZISKOVALNO-RAZVOJNA PODSTRUKTURA

Raziskovalno razvojno področje LUNG-a je usmerjeno predvsem v izobraževanje samih zaposlenih in zunanjih sodelavcev, ki predstavljajo eden najpomembnejših elementov poleg samih udeležencev. Prav zato se je tudi LUNG v dvoletnem samoevalvacijskem projektu POKI (ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje) odločil za raziskovanje dveh pomembnih primarnih interesnih skupin in sicer:

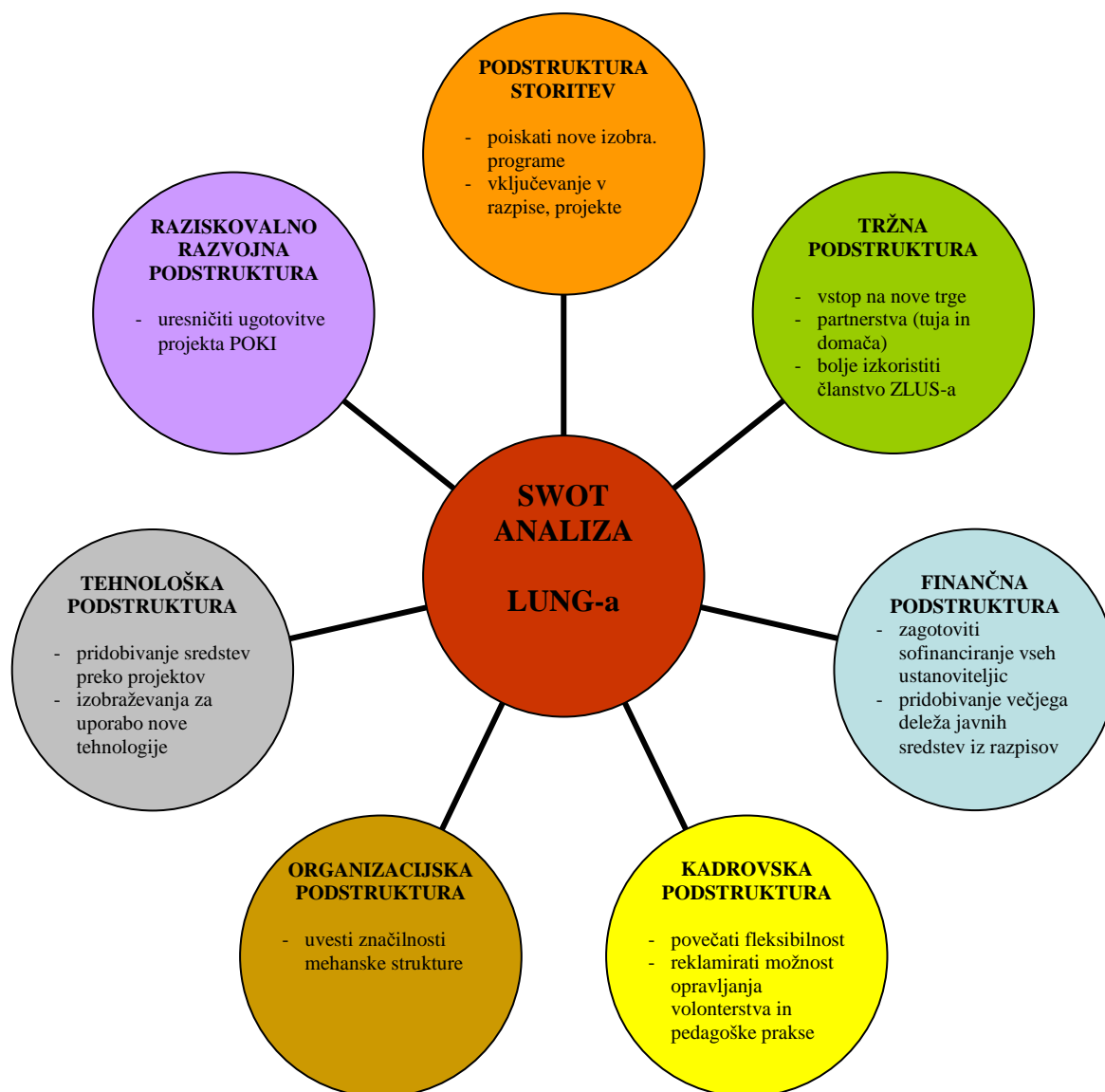
- ⇒ udeležencev
- ⇒ učiteljev

Na področju udeležencev je LUNG raziskoval tri področja: motivacijo za učenje, komuniciranje med udeleženci in učitelji ter zadovoljstvo udeležencev. Pri učiteljih oziroma zunanjih udeležencih pa so se poglobili v motiviranost učiteljev za delo z odraslimi. Že samo spoznanje pomembnosti teh dveh skupin nakazuje, da se LUNG zaveda pomembnosti in hkrati odvisnosti v svojem izobraževalnem procesu, pri čemer se zaveda tudi, da je za tako raziskavo premalo usposobljen in se zato podaja v projekte, ki jih vodi Andragoški Center, ki mu lahko nudi strokovno pomoč.

Ugotovitve raziskave bodo podane v samoevalvacijskem poročilu, ki je rezultat prvega dela projekta POKI.

5.8. ZBIRNA OCENA SWOT ANALIZE

Slika 4: Prikaz ukrepov, ki so potrebne v posameznih podstrukturah LUNG-a



Vrednost informacije opredelimo takole: relevantnost, kakovost, količina, pravočasnost. Informacija izgubi svojo vrednost s tem, ko zastari. Hkrati pa nam informacija predstavlja (Kavčič, 1998, str.27- 29):

- nujen pogoj za kakovostno odločanje;
- nujen pogoj za sprožitev aktivnosti;
- podlaga za izvajanje kontrole;
- pripomoček za prilagajanje okolju;
- podlaga za sprejemanje novih informacij;
- zmanjšujejo negotovosti in strah;
- povzročajo spremembo stališč.

LUNG je pridobljene podatke že uporabil v razpisu Ministrstva za šolstvo in šport, na katerega se je prijavil septembra 2005. Z njim bo skušal uresničiti svoj cilj - postati center vseživljenjskega učenja.

6. MOŽNA STRATEGIJA ZA PRIHODNOST

Strategija pomeni ustvarjanje drugačnosti, ki bo podjetje ločilo od ostale konkurence. Bistvo strategije je izbira načina opravljanja aktivnosti, ki bo drugačno od tistega, ki ga bodo uresničevali rivali. Strategija je pot, po kateri naj bi prišel do konkurenčne prednosti oziroma kombinacija take drugačnosti, ki je konkurenca ne more posnemati hitro.

Na snovanje strategij po mnenju Tavčarja vplivajo številni dejavniki (Tavčar, 1996, str. 436). To so:

- dejavniki uspešnosti, katerih izhodišče so notranje prednosti in slabosti organizacije ter izzivi in nevarnosti v okolju, torej priložnosti in problemi;
- vrednote in ambicije managementa, ki dodajajo neizbežni emocionalni in iracionalni vidik k sistematičnemu in logičnemu odločanju;
- obveznosti do družbenega okolja so kakovost življenja, skrb za ljudi in njihov razvoj, varovanje okolja in še marsikaj, od česar se podjetje ne more distancirati;
- notranja kultura organizacije so zlasti vrednote, vzorniki, navade in neformalna razmerja.

Pri izboru strategije pa so ključni elementi naslednji (Žnidaršič Kranjc, 1996, str. 215):

- poznavanje dejavnosti, ki jo organizacija izvaja;
- ocene preteklih strategij in predlogov za popravke;
- poznavanje trendov na področju dejavnosti organizacije;
- razvit sistem spremljanja, izvajanja strategije in merjenja doseganja ciljev.

Drugačnost izobraževanja LUNG-a naj ne bi bili le dobri fizični pogoji poučevanja temveč ustrežljivost in prijaznost, ki bi jo vsak udeleženec občutil, ko bi se srečal z ustanovo. Kakovost storitev bi zajemala tako kvalitetne, naklonjene predavatelje kot napredne didaktične pripomočke. Strategijo je zavod začel uresničevati najprej znotraj podjetja:

- Urnik strank se je spremenil;
- Fleksibilnost zaposlenih se je povečala;
- Naloge zaposleni so postale kompleksnejše, variabilnejše;
- Kritično je ocenil dosedanje sodelavce in začel iskati nove;
- Analiziral je področje udeležencev in učiteljev (projekt POKI).

Strategija zavoda je neprestani proces s katerim LUNG dosega cilj drugačnosti v primerjavi s svojimi konkurenti ter poskuša dosežati zastavljene cilje. Svojo drugačnost bo uresničeval tako v svojih storitvah, sodelovanjih na različnih razpisih, projektih, akcijah, kot v iskanju različnih povezovanj s partnerji v tujini in v Sloveniji, s katerimi bo svoje področje delovanja še povečal ter si tako zagotovil obstoj delovanja.

7. SKLEP

Če hočejo biti podjetja učinkovita in uspešna, morajo poiskati nove potenciale. Znanje, sposobnosti in razumevanje, ki se jih naučimo kot otroci in kot mladi v družini, šoli in na univerzi, ne bo zadostovalo. "Vseživljenjsko učenje vidi vse učenje kot "brezšiven" kontinuum od zibke do groba" (<http://linux.acs.si/memorandum/html/>, 20.3.2005). Ljudska univerza Nova Gorica vidi svojo prihodnost v tem, da postane center vseživljenjskega učenja. Z nudenjem kakovostnejših storitev, ki bodo čimbolj diferencirane od konkurence in prilagojene potrebam okolja bo skupaj s partnerskimi navezami poiskala trden položaj na področju izobraževanja. Poslanstvo LUNG-a je omogočati širokemu krogu ljudi kakovostno vseživljenjsko učenje, hkrati pa skrbeti za celovito podporo pri pridobivanju znanja, osebnostni rasti z vrednotami kot so posebno, sproščeno vzdušje tako za zaposlene kot zunanje sodelavce, ki jih družijo podobne vrednote. Zaupanje, zanesljivost, strokovnost, fleksibilnost, pozitivna naravnost, prijaznost, dostopnost ter odprtost so vrednote, katere jih bodo popeljale v sodobno in uveljavljeno izobraževalno središče, dostopno in prijazno vsem, v celotni regiji in čez mejo. Prepoznavni želijo biti po pretoku znanja, informacij in pozitivne energije ter po stalnem in pestrem dogajanju. Vse to bodo dosegli, če bodo še naprej lahko delovali kot javni zavod. Strategija poslovanja mora težiti k širjenju javne službe, na osnovi razpisov, kateri bodo postali stalnica v prihodnosti izobraževanja odraslih. Sodelovanje na mednarodnih projektih kot so Erasmus, Grundtvig, Lingua, Leonardo da Vinci ter projektih financiranih s strani Ministrstva za šolstvo in šport so bodoča strategija ljudskih univerz. Samo tako bodo lahko ob sprejetju predlaganega Zakona o zavodih preživele.

8. LITERATURA

1. Dular Vesna: Kjer je znanje vrednota. Novo Mesto : Razvojno izobraževalni center Novo mesto, 2004. 188 str.
2. Eva Zver: Poslovanje in finančni viri javnih zavodov v letu 2001 in 2002. UMAR : Delovni zvezek 3/2003, 2003. 65 str.
3. Ferfila Bogomila e tal: Ekonomski vidiki javne uprave. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 591 str.
4. Jaklič Marko: Poslovno okolje podjetja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 352 str.
5. Janc Marija: Prve izkušnje z javnim računovodstvom po uveljavitvi zakon o računovodstvu. Zbornik referatov III. Seminarja o javnih financah in državnem revidiranju – Novosti v državnem revidiranju in izvajanje zakona o javnih financah. Portorož : Zveza ekonomistov Slovenije, 2001. 216 str.
6. Jug Juri: Ljudske in delavske univerze v obdobju 1945-1991; v: Prispevki k zgodovini izobraževanja odraslih (1945-1990), 2.del, Zbirka zgodovina izobraževanja odraslih, 5.zvezek. Kranj : Moderna organizacija, 1998. 275-281 str.
7. Fred R. David: Strategic managementi 8th ed.. New Jersey : Francis Marion University, 2001. 432 str.
8. Hočevar Marko, Marko Jaklič, Zagoršek Hugo: Ustvarjanje uspešnega podjetja. Ljubljana : GV Založba, 2003. 288 str.
9. Hočevar Marko, Marko Jaklič: Slovenski managerski izzivi. Ljubljana : GV Založba, 1999. 175 str.
10. Kamnar Helena: Javni zavodi med državo in trgom. Ljubljana : Znanstveno publicistično središče, 1999. 196 str.
11. Kavčič Bogdan: Poslovno komuniciranje. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1998. 354 str
12. Kavčič Bogdan, Samodej Vera: Javni sektor. Novo mesto : Visoka šola za upravljanje in poslovanje, 1999. 313 str.
13. Kavčič Bogdan: Poslovanje v javnem sektorju. Novo mesto : Visoka šola za upravljanje in poslovanje, 1999. 173 str.
14. Klemenčič Sonja: Mreže organizacij za izobraževanje odraslih. Ljubljana : Andragoški center Slovenije 1995. 160 str.
15. Korpič Horvat Etelka et al: Nova zakonska ureditev in poslovanje javnih zavodov. Maribor : Inštitut za lokalno samoupravo in javna naročila, 2004. 94 str.
16. Kotler Philip: Marketing Managemen. Ljubljana : Slovenska knjiga, 1998. 832 str.
17. Kotler Philip, Andreasen Alen: Strategic Marketing for Nonprofit Organisation. 5th edition. New Jersey : Prentience Hall, 1996. 670 str.
18. Lah Marjan: Enciklopedija Slovenije 2, Ljubljana : Mladinska knjiga, 1988. 416 str.
19. Lipovec Filip: Razvita teorija organizacije. Maribor : Založba Obzorja Maribor, 1987. 365 str.
20. Marija Janc: Prve izkušnje z javnim računovodstvom po uveljavitvi zakona o računovodstvu. Zbornik referatov. Portorož : Zveza ekonomistov Slovenije, 2001. str. 51-63
21. Možina Stane et al: Managemant nova znanja za uspeh. Radovljica : Didakta, 2002. 871 str.
22. Možina Stane et al: Managemant. Radovljica : Didakta, 1994. 1072 str.

23. Musek Lešnik Kristjan: Od poslanstva do vizije zavoda in neprofitne organizacije. Ljubljana : Inštitut za psihologijo osebnosti, 2003. 387 str.
24. Nelson B.: 1001 Ways to Reward Employees. New York : Workman Publishing, 1994. 275 str.
25. Ovsenik Marija, Ambrož Milan: Neprofitni avtopoietični sistemi. Škofja Loka : Inštitut za samorazvoj, 1999. 187 str.
26. Pučko Daniel: Analiza poslovanja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1998. 289 str.
27. Pučko Daniel: Strateško upravljanje. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003. 390 str.
28. Rozman Rudi, Kovač Jure, Koletnik Franc: Management. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 1993. 312 str.
29. Rozman Rudi: Analiza in oblikovanje organizacije. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2000. 154 str.
30. Sabina Jelenc: ABC Izobraževanje odraslih. Ljubljana : Andragoški center, 1996. 101 str.
31. Širca Trunk Nada, Tavčar Mitja: Management nepridobitnih organizacij. Koper : Visoka šola za management, 1998. 136 str.
32. Tavčar Mitja I.: Razsežnosti managementa. Ljubljana : Tangram, 1996. 611 str.
33. Treven Sonja: Metode za analizo podjetja. Kranj : Organizacija in kadri, 1993. 7-8 , 493-505 str.
34. Treven Sonja: SWOT analiza. Kranj : Organizacija in kadri, 1992. 9-10, 644-653 str.
35. Trpin Gorazd: Javne službe in organizacije za njihovo izvajanje. Portorož : Posvet javni zavodi in drugi izvajalci negospodarskih javnih služb. 2005. 17 str.
36. Verčič Dejan: Odnosi z javnostmi v neprofitnih organizacijah, jadrnanje po nemirnih vodah menedžmenta nevladnih organizacij. Ljubljana : Študentska organizacija univerze v Ljubljani, 2002. 212 str.
37. Zemljič Petra: Tržna dejavnost in financiranje javnih zavodov. Portorož : Posvet javni zavodi in drugi izvajalci negospodarskih javnih služb, 2005. 12 str.
38. Zupančič Vera, Štrekelj Vlado: Sestavljanje računovodskih izkazov določenih uporabnikov enotnega kontnega načrta. Revija IKS, Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev, Ljubljana, 2003
39. Žnidaršič Kranjc Alenka: Ekonomika in upravljanje neprofitne organizacije. Postojna : Dej, 1996. 225 str.

9. VIRI

1. <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Hrapot-Barbara.PDF>, 13.2.2005
2. <http://www.acs.si/anak/Predstavitev.htm>, 22.2.2005
3. <http://www.acs.si/anak/Viri.htm>, 28.2.2005
4. <http://www.acs.si/novicke/2004/ACS-Novickeč2004-12.pdf>, 13.2.2005
5. <http://www.cpi.si/content.asp?MenuID=49&Menu=Programoteka>, 3.2.2005
6. <http://www.eurydice.org/Eurydice/Application/frameset.asp?country=SI&language=VO>, 15.2.2005
7. <http://www.mszs.si/eurydice/zakoni/tem.htm>, 1.2.2005
8. <http://www.mszs.si/slo/solstvo/odrasli.asp#prispevki>, 28.2.2005

9. <http://www.pic.si>, 28.2.2005
10. <http://www.pic.si/index.php?podrocje=nvo>, 1.2.2005
11. <http://www.sigov.si/zmar/arhiv/og1103/eo1103.php>, 23.2.2005
12. <http://www.uvi.si/slo/seje-vlade/gradiva-v-obravnavi/?WEB2%3FOpenView>, 2.2.2005
13. <http://zakonodaja.gov.si/>, 11.1.2005
14. <http://www.nova-gorica.si/index2.html>, 1.3.2005
15. <http://www.zveza-lu.si/>, 22.7.2005
16. Deset let delavskih univerz na Slovenskem, Zveza delavskih univerz Slovenije, 1969, str. 77
17. Izobraževanje odraslih v Sloveniji, www.acs.si/pregled, 25.7.2005
18. Izobraževanje in usposabljanje brezposelnih oseb v letu 2004, Zavod RS za zaposlovanje
19. Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja, Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96, 51/98, 28/99, 39/00, 56/01.
20. Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji, Uradni list 18/91, 51/92, 13/93, 34/93, 39/99, 40/99, 99/01, 73/03
21. Memorandum o vseživljenjskem učenju, <http://linux.acs.si/memorandum/html/>, 20.3.2005
22. Odlok o ustanovitvi Ljudske univerze Nova Gorica
23. Odredbe o razčlenjevanju in merjenju prihodkov in odhodkov pravnih oseb javnega prava (Uradni list RS, št. 54/02)
24. Pomladanskem poročilu 2005, UKMAR
25. Poročilo za leto 2004 Območne službe Nova Gorica, Zavod RS za zaposlovanje
26. Pravilnika o sestavljanju letnih poročil za proračun, proračunske uporabnike in druge osebe javnega prava (Uradni list RS, št. 115/02)
27. Pravilnik o določitvi neposrednih in posrednih uporabnikov državnega in občinskega proračuna (Uradni list RS, št. 46/2003)
28. Pravilnik o postopkih za izvrševanje proračuna Republike Slovenije (Ur.l. RS, št. 108/2004)
29. Program izobraževanja za brezposelne osebe "Program 10.000+" za šolsko leto 2005/06, Zavod RS za zaposlovanje
30. Poslovna poročila Ljudske univerze Nova Gorica od leta 2002 do leta 2004
31. Predlog zakona o zavodih, (<http://www2.gov.si/zak/PrečZak.nsf/ZAKčPOčEPA/1456-III?OpenDocument>, 8.11.2004)
32. Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010 /ReNPIO/ (Uradni list RS, št. 70/2004)
33. Zakon o financiranju vzgoja in izobraževanja (Uradni list RS, št. 12/96, 23/96 22/00, 64/01 108/02 34/03)
34. Zakon o izobraževanju odraslih /ZIO/ (Uradni list RS, št. 12/1996, 86/2004)
35. Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002, 2/2004, 10/2004, 23/2005, 62/2005)
36. Zakon o javnih financah (Uradni list RS, št. 79/1999, 124/2000, 79/2001, 30/2002, 56/2002)
37. Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 115/2003, 65/2005)
38. Zakon o računovodstvu (Uradni list RS, št. 23/99, 30/02)
39. Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organizacijah in organih lokalnih skupnostih (Uradni list RS, št. 18/94, 36/96)

40. Zakon o zavodih (Uradni list RS, št. 12/91, 8/96, 36/00, 19/03)
41. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 56/2002, 72/2003, 126/2003, 70/2004)
42. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 21/1995, 9/2001, 30/2001, 85/2001, 43/2004, 58/2004)
43. Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 54/2004, 56/2004, 62/2004, 63/2004, 80/2004, 139/2004)
44. Zakonu o višjem strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 86/2004)
45. Uredba o dodatni delovni uspešnosti v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 23/2004, 71/2004)

PRILOGE

| Priloga | Vsebina | Stran |
|-----------|--|-------|
| Priloga 1 | Tabela 1: Najpogostejše potrebe po poklicnih oziroma strokovnih kvalifikaciji v letu 2004 v Zavodu za zaposlovanje Območna služba Nova Gorica | 1 |
| Priloga 2 | Tabela 1: Prikaz razlik in podobnosti med predlogom Zakona o zavodih in trenutno veljavnim Zakonom o zavodih | 2 |
| Priloga 3 | Tabela 1: Rezultati ankete o naravi tržnega in javnega dela na vzorcu ljudskih univerz | 8 |
| Priloga 4 | Tabela 1: Poročilo o strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih zaposlenih na LUNG-u za leto 2002 Tabela 2: Poročilo o strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih zaposlenih na LUNG-u za leto 2003 Tabela 3: Poročilo o strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih zaposlenih na LUNG-u za leto 2004 | 9 |
| Priloga 5 | Tabela 1: Zbirni podatki za pripravo cenika notranjega revidiranja | 11 |
| Priloga 6 | Tabela 1: Prikaz kandidatov v % za šolsko leto 2002/03, 2003/04 in 2004/05 Tabela 2: Primerjava kandidatov za šolsko leto 2002/03, 2003/04 in 2004/05 Tabela 3: Ocenjevanje prednosti in slabosti formalnih izobraževalnih storitev LUNG-a po šolskih letih | 12 |
| Priloga 7 | Tabela 1: Prikaz deležev v Izkazu prihodkov in odhodkov od šolskega leta 2002/03 do 2004/05 na Ljudski univerzi Nova Gorica | 14 |

Priloga 1

Tabela 1: Najpogostejše potrebe po poklicnih oziroma strokovnih kvalifikaciji v letu 2004 v Zavodu za zaposlovanje Območna služba Nova Gorica

| naziv izobrazbe | št.prijav. potreb | št. BO 31.12.04 | naziv izobrazbe | št.prijav. potreb | št. BO 31.12.04 |
|--------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------------------|-------------------|-----------------|
| I. stopnja izobrazbe | | | V. stopnja izobrazbe | | |
| delavec brez poklica | 983 | 245 | ekonomski tehnik | 430 | 138 |
| gradbeni delavec | 346 | 3 | strojni tehnik | 101 | 35 |
| pomožni delavec | 171 | 849 | gimnazijski maturant | 72 | 179 |
| snažilka | 52 | 0 | trgovinski poslovodja | 56 | 61 |
| živilsko predelov.delavec | 32 | 0 | zdravstveni tehnik | 54 | 23 |
| lesarski delavec | 17 | 2 | gradbeni tehnik | 50 | 18 |
| | | | elektrotehnik | 42 | 9 |
| II. stopnja izobrazbe | | | VI. stopnja izobrazbe | | |
| pomožni obdelov.kovin | 110 | 1 | ekonom.za analize - plan | 54 | 15 |
| kuharski pomočnik | 36 | 5 | inž. strojništva | 31 | 4 |
| obdelovalec lesa | 34 | 39 | ekonom.za komerc.dejav. | 21 | 8 |
| zidar za zidanje ometav. | 27 | 6 | ekonom.za denar,fin.-rač. | 20 | 4 |
| obdelovalec kovin | 24 | 9 | inž. elektrotehnike | 14 | 1 |
| pomožni gradbenik | 21 | 2 | vzgojitelj predš. otrok | 12 | 6 |
| varnostnik | 14 | 1 | inž. računalništva | 11 | 0 |
| III. stopnja izobrazbe | | | VII. stopnja izobrazbe | | |
| poštni manipulant | 28 | 0 | prof.razrednega pouka | 89 | 1 |
| bolničar | 21 | 1 | univ.dipl.ekonomist | 83 | 19 |
| varilec za varjen.v zašč.plin. | 10 | 0 | dipl. ekonomist (VS) | 82 | 34 |
| IV. stopnja izobrazbe | | | profesor def.duševno mot. | 44 | 0 |
| prodajalec | 333 | 163 | univ.dipl.pravnik | 31 | 21 |
| voznik avtomehanik | 317 | 10 | univ. dipl. inž. strojništva | 29 | 3 |
| natakar | 225 | 27 | univ. dipl. inž. elektrotehnike | 29 | 1 |
| zidar | 215 | 15 | | | |
| ključavničar | 184 | 25 | | | |
| kuhar | 133 | 26 | | | |
| oblikovalec kovin | 90 | 5 | | | |

Vir: Poročilo za leto 2004 Območne službe Nova Gorica, Zavod RS za zaposlovanje

Priloga 2

Tabela 1: Prikaz razlik in podobnosti med predlogom Zakona o zavodih in trenutno veljavnim Zakonom o zavodih

| STARI Zakon o zavodih | PREDLOG NOVEGA Zakona o zavodih |
|---|--|
| I. SPLOŠNE DOLOČBE | |
| 1. do 6. člen | 1. do 3. člen |
| Kaj je zavod? | Kaj je javni in zasebni zavod? |
| <i>Zavodi so organizacije, ki se ustanovijo za opravljanje dejavnosti vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, socialnega varstva, otroškega varstva, invalidskega varstva, socialnega zavarovanja ali drugih dejavnosti, če cilj opravljanja dejavnosti ni pridobivanje dobička,... so pravne osebe s pravicami, obveznostmi in odgovornostmi, ki jih določata zakon in akt o ustanovitvi.</i> | <i>Javni zavod je pravna oseba javnega prava*, ki se ustanovi za izvajanje javne službe in ni namenjen ustvarjanju dobička. Javna služba je dejavnost, ki se izvaja v javnem interesu na področjih vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, socialnega varstva, invalidskega varstva, socialnega zavarovanja in drugih podobnih dejavnosti v okviru posebne javnopravne ureditve. Državna javna služba se določi z zakonom. Lokalna javna služba se določi z zakonom ali odlokom lokalne skupnosti, sprejetim na podlagi zakona</i> |
| Kdo lahko ustanovi zavod? | Ta zakon ureja tudi zasebni zavod kot statusno obliko pravne osebe zasebnega prava , ko opravlja dejavnosti vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, socialnega varstva, invalidskega varstva in socialnega zavarovanja. |
| <i>Zavode lahko ustanovijo domače in tuje fizične in pravne osebe, če ni za posamezne dejavnosti ali za posamezne vrste zavodov z zakonom drugače določeno. Javne zavode ustanovijo republika, občine, mesto in druge z zakonom pooblašene javne pravne osebe.</i> | <i>*s posebnim zakonom je lahko določeno, da nima pravne osebnosti – javni zavod brez pravne osebnosti (javni zavod b.p.o.)</i> |
| II. USTANOVITEV ZAVODA | |
| 7. do 12. člen | 4. do 15. člen |
| Kdaj se lahko ustanovi zavod? | Kdo lahko ustanovi zavode? |
| <i>Če so zagotovljena sredstva za ustanovitev in začetek dela zavoda in če so izpolnjeni drugi z zakonom določeni pogoji.</i> | <i>Zasebni zavod lahko ustanovi pravna* ali fizična oseba. Javni zavod lahko ustanovi Republika Slovenija ali samoupravna lokalna skupnost ter samoupravna narodnostna skupnost za javno službo, pomembno za uresničevanje pravic narodnosti.</i> |
| | <i>*Pravna oseba javnega prava je lahko ustanoviteljica zasebnega zavoda <u>s soglasjem svojega ustanovitelja in pod pogojem, do so sredstva za ustanovitev in delovanje zasebnega zavoda zagotovljena iz nejavnih virov financiranja pravne osebe javnega prava.</u></i> |
| Kaj vsebuje akt o ustanovitvi? | Kaj vsebuje akt o ustanovitvi? |
| <i>- ime in sedež oziroma prebivališče ustanovitelja,</i> | <i>- ime in sedež ustanovitelja, - ime in sedež zavoda,</i> |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - ime in sedež zavoda, - dejavnosti zavoda, - določbe o organih zavoda, - sredstva, ki so zavodu zagotovljena za ustanovitev in začetek dela, - vire, način in pogoje pridobivanja sredstev za delo zavoda, - način razpolaganja s presežkom prihodkov nad odhodki in način kritja primanjkljaja sredstev za delo zavoda, - pravice, obveznosti in odgovornosti zavoda v pravnem prometu, - določbe o odgovornosti ustanovitelja za obveznosti zavoda, - medsebojne pravice in obveznosti ustanovitelja in zavoda, - druge določbe v skladu z zakonom | <ul style="list-style-type: none"> - vrste javne službe in druge dejavnosti javnega zavoda, - določbe o organih in načinu upravljanja zavoda, - sredstva, ki so zavodu zagotovljena za ustanovitev in začetek dela, - vire, načine in pogoje pridobivanja sredstev za delo zavoda, - obveznost trajnega zagotavljanja sredstev za delo javnega zavoda s strani ustanovitelja, ki zagotavlja sredstva za izvajanje določene javne službe; - obveznost trajnega zagotavljanja sredstev za delo zasebnega zavoda s strani ustanovitelja, - način razpolaganja s presežkom prihodkov nad odhodki in način kritja primanjkljaja sredstev za delo zavoda, - pravice, obveznosti in odgovornosti zavoda v pravnem prometu, - določbe o odgovornosti ustanovitelja za obveznosti zavoda, - medsebojne pravice in obveznosti ustanovitelja zavoda, - način zagotavljanja vpliva uporabnikov javnih storitev, ki jih zagotavlja zavod, na delo zavoda, - druge določbe v skladu z zakonom |
| <p>Kako se uredijo pravice in obveznosti ustanoviteljev?</p> | <p>Kako se uredijo pravice in obveznosti ustanoviteljev?</p> |
| <p>Če zavod ustanovi več ustanoviteljev, se njihove medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti uredijo s pogodbo.</p> <p>Če se javni zavod ustanovi z zakonom ali odlokom občine ali mesta, se vprašanja, ki niso urejena z zakonom oziroma odlokom, uredijo z aktom pristojnega organa.</p> | <p>Če več ustanoviteljev skupaj ustanovi zavod, sprejmejo vsi ustanovitelji akt o ustanovitvi v enakem besedilu in izvajajo ustanoviteljske pravice preko sveta ustanoviteljev. Medsebojne pravice in obveznosti, ki izvirajo iz ustanoviteljstva zavoda, uredijo z ustanovitvenim aktom in s pogodbo med ustanovitelji.</p> |
| <p style="text-align: center;">III. IME IN SEDEŽ ZAVODA</p> | |
| <p>13. do 17. člen</p> | <p>Ustanovitelj zagotavlja javnemu zavodu finančna sredstva, za izvajanje določene javne službe na podlagi letne pogodbe o financiranju, če z zakonom ali drugim predpisom ni določeno drugače. Ustanovitelj z ustanovitvenim aktom javnemu zavodu, ki je pravna oseba, izroči v last premoženje, ki ga javni zavod potrebuje za izvajanje javne službe, razen premoženja, za katerega zakon določa poseben režim lastnine in razpolaganja. Javni zavod mora pridobiti pisno soglasje ustanovitelja za prodajo, zastavo, menjavo in drugo razpolaganje s prenešenim premoženjem v vrednosti več kot</p> |

| | |
|---|---|
| | <i>10 milijonov tolarjev.</i> |
| IV. DEJAVNOSTI ZAVODA | III. DEJAVNOST ZAVODA IN KONCESIJA |
| 18. do 21. člen | 16. do 18. člen |
| Zavod lahko opravlja gospodarsko dejavnost , če je ta namenjena opravljanju dejavnosti, za katero je zavod ustanovljen. | Programne in storitve javne službe izvajajo javni zavodi ali druge osebe na podlagi koncesije . Javni zavod lahko v omejenem obsegu opravlja dopolnilno dejavnost , ki je neposredno povezana z izvajanjem dejavnosti, za katero je ustanovljen. To opravlja tako, da v omejenem obsegu prodaja blago in storitve, ki ne sodijo v zagotavljanje blaga in storitev javne službe, kot je določena v področnih zakonih, nacionalnih programih in v ustanovitvenih aktih javnega zavoda. |
| V. OPRAVLJANJE JAVNIH SLUŽB | |
| 22. do 28. člen | |
| Kot javne službe se opravljajo z zakonom oziroma odlokom občine ali mesta na podlagi zakona določene dejavnosti, katerih trajno in nemoteno opravljanje zagotavlja v javnem interesu republika, občina ali mesto. Javno službo lahko opravlja tudi drug zavod na podlagi koncesije . Koncesija za opravljanje javne službe se lahko da zavodu, ki ni ustanovljen kot javni zavod, če izpolnjuje za opravljanje javne službe predpisane pogoje. | |
| VI. ORGANI ZAVODA | IV. UPRAVLJANJE ZAVODA |
| 29. do 44. člen | 19. do 33. člen |
| Zavod upravlja svet ali drug kolegijski organ , ki ga sestavljajo predstavniki ustanovitelja, predstavniki delavcev zavoda ter predstavniki uporabnikov oziroma zainteresirane javnosti. Poslovodni organ zavoda je direktor ali drug individualni organ . Strokovno delo zavoda vodi strokovni vodja , če je tako določeno z zakonom ali aktom o ustanovitvi Zavod ima strokovni svet ali drug kolegijski strokovni organ . | Zavod ima naslednja <u>obvezna organa</u> : - nadzorni svet , ki ga sestavljajo najmanj trije člani oziroma članice. Nadzorni svet sestavljajo predstavniki ustanovitelja kot člani, ki jih imenuje ustanovitelj, in predstavniki zaposlenih v javnem zavodu. Slednjih je najmanj ena tretjina. - direktorja oziroma direktorico ali upravo . Z ustanovitvenim aktom ali z zakonom se lahko določi, da ima zavod <u>enega ali oba neobvezna organa</u> : - strokovni svet zavoda , - uporabniški svet zavoda |
| VII. SPLOŠNI AKTI ZAVODA | IX. SPLOŠNI AKTI ZAVODA |
| 45. do 46. člen | 49. do 51. člen |
| Zavod ima statut ali pravila s katerim ureja organizacija zavoda. Lahko pa ima tudi druge splošne akte , s katerimi se urejajo vprašanja, pomembna za delo in poslovanje zavoda, v skladu s statutom oziroma pravili. | Zavod ima statut , ki ga sprejme nadzorni svet s katerim določa notranjo organizacijo zavoda Javni zavod ima splošne pogoje poslovanja in druge splošne akte , ki jih sprejme direktor. S splošnimi pogoji poslovanja se uredi način uresničevanja pravic uporabnikov ter druga razmerja med uporabniki in javnim zavodom. |
| VIII. ORGANIZACIJA ZAVODA | V. ORGANIZACIJA ZAVODA |
| 47. člen | 34. do 36. člen |

| | |
|--|---|
| <p>Organizacija zavoda se določi s statutom oziroma pravili zavoda.</p> | <p>Organizacija zavoda se določi z ustanovitvenim aktom.</p> <p>Javni zavodi in pravne ter fizične osebe, ki izvajajo javne službe na podlagi koncesije, se lahko prostovoljno včlanijo v zbornico javnega sektorja. Ustanovitelj zbornice je Republika Slovenija</p> |
| | <p>VI. ODNOSI Z UPORABNIKI JAVNIH ZAVODOV</p> |
| | <p>37. do 39. člen</p> |
| | <p>Javni zavod mora na primeren način obveščati uporabnike svojih storitev o svojem delu, nalogah in pristojnostih, o pravicah in obveznostih uporabnikov ter postopkih za njihovo uresničevanje, kot tudi o drugih pomembnih okoliščinah, ki vplivajo na odnose do uporabnikov.</p> |
| | <p>VII. DOLGOROČNA STRATEGIJA RAZVOJA, PROGRAM DELA, FINANČNI NAČRT, LETNO POROČILO ZAVODA IN POROČANJE ZAVODA</p> |
| | <p>40. do 41. člen</p> |
| | <p>Zavod pripravi dolgoročno strategijo razvoja zavoda, program dela, finančni načrt in letno poročilo, katero predstavi ustanovitelju z letnim poročilom o poslovanju.</p> |
| <p>IX. SREDSTVA ZA DELO IN ODGOVORNOST ZA OBVEZNOST ZAVODA</p> | <p>VIII. FINANCIRANJE</p> |
| <p>48. do 49. člen</p> | <p>42. do 48. člen</p> |
| <p>Zavod pridobiva sredstva za delo iz sredstev ustanovitelja, s plačili za storitve, s prodajo blaga in storitev na trgu in iz drugih virov na način in pod pogoji, določenimi z zakonom in aktom o ustanovitvi.</p> | <p>Javni zavod ima naslednje vire financiranja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sredstva javnih financ, namenjena financiranju javne službe. <u>Ta zagotovi ustanovitelj ali pravna oseba, določena z zakonom, za izvajanje javne službe.</u> 2. Zasebne vire namenjene za financiranje javne službe. <u>Ta za izvajanje dejavnosti javne službe plačujejo neposredni uporabniki blaga in storitev javne službe v svojem imenu za svoj račun ali v tujem imenu za tuj račun.</u> 3. Druge vire, namenjene financiranju javne službe: <i>prihodke od upravljanja s</i> |

| | |
|--|--|
| | <p>premoženjem, donacije, volila, sponzorstva in podobne vire.</p> <p>4. Prihodke iz dopolnilne dejavnosti po 17. členu tega zakona</p> |
| X. NADZOR | X. NADZOR |
| 50. člen | 52. do 55. člen |
| <p>Nadzor nad zakonitostjo dela zavoda opravljajo pristojni državni organi.</p> <p>Nadzor nad finančnim poslovanjem zavoda opravljajo pristojni državni organi oziroma pooblaščne organizacije.</p> <p>Nadzor nad strokovnostjo dela zavoda opravljajo z zakonom določeni strokovni organi.</p> | <p>Nadzor nad zakonitostjo dela zavoda izvaja ustanovitelj in drugi pristojni državni organi.</p> <p>Nadzor nad izvajanjem finančnih predpisov, ki se nanašajo na javne zavode, opravlja ministrstvo, pristojno za finance. Nadzor nad zakonito in smotrno rabo sredstev javnega zavoda opravljata ustanovitelj in Računsko sodišče Republike Slovenije</p> <p>Nadzor nad strokovnostjo dela zavoda izvaja pristojno ministrstvo ali pristojni organ lokalne skupnosti v skladu z zakonom ali odlokom lokalne skupnosti.</p> |
| XI. STATUSNE SPREMEMBE | |
| 51. člen | |
| <p>Ustanovitelj lahko odloči, da se zavod pripoji drugemu zavodu, da se dvoje ali več zavodov spoji v en zavod ali da se zavod razdeli na dvoje ali več zavodov.</p> <p>Ustanovitelj lahko odloči, da se organizacijska enota zavoda izloči in pripoji drugemu zavodu ali organizira kot samostojen zavod.</p> <p>Ustanovitelj lahko odloči, da se zavod ali njegova organizacijska enota organizira kot podjetje.</p> | |
| XII. POVEZOVANJE ZAVODOV | |
| 52. do 53. člen | |
| <p>Zavodi se lahko s soglasjem ustanovitelja povezujejo v skupnosti zavodov za opravljanje skupnih zadev.</p> <p>Skupnost zavodov je pravna oseba, če ni z aktom o ustanovitvi skupnosti drugače določeno.</p> | |
| XIII. PRENEHANJE ZAVODA | XI. PRENEHANJE ZAVODA |
| 54. do 55. člen | 56. do 57. člen |
| <p>Zavod preneha:</p> <ul style="list-style-type: none"> - če se s pravnomočno odločbo ugotovi ničnost vpisa zavoda v sodni register, - če ustanovitelj sprejme akt o prenehanju zavoda, ker so prenehale potrebe oziroma - če se pripoji drugemu zavodu ali spoji z | <p>Zavod preneha:</p> <ul style="list-style-type: none"> - če se s pravnomočno odločbo ugotovi ničnost vpisa zavoda v sodni register, - če ustanovitelj sprejme akt o prenehanju zavoda, - če se zavod preoblikuje v drugo pravno |

| | |
|--|---|
| <p>drugim zavodom ali razdeli v dvoje ali več zavodov,</p> <ul style="list-style-type: none"> - če se organizira kot podjetje, - v drugih primerih, določenih z zakonom ali aktom o ustanovitvi. <p><u>- če je zavodu izrečen ukrep prepovedi opravljanja dejavnosti, ker ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dejavnosti, pa v roku, določenem z izrečenim ukrepom, ne izpolni pogojev za opravljanje dejavnosti, za katero je bil zavod ustanovljen.</u></p> | <p>osebo,</p> <ul style="list-style-type: none"> - če se zavod pripoji k drugi pravni osebi ali razdeli na več pravnih oseb, - s stečajem, če ustanovitelj ne prevzame obveznosti zavoda, - v drugih primerih, določenih z zakonom ali aktom o ustanovitvi. |
| XIV. VPIS V SODNI REGISTER | |
| 56. do 59. člen | |
| <p>V sodni register se vpišejo podatki, ki so pomembni za pravni promet: ime in sedež zavoda, dejavnosti zavoda, pravice, obveznosti in odgovornosti zavoda v pravnem prometu, pooblastila...</p> | |
| XV. KAZENSKE DOLOČBE | |
| 60. do 61. člen | |
| <p>Zavod se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo...</p> | |
| XVI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE | |
| 62. do 72. člen | XII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE |
| <p>Obstoječe delovne organizacije, ki opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, otroškega varstva in socialnega varstva ter RTV Slovenija nadaljujejo delo od 1. aprila 1991 kot zavodi pod pogoji, pod katerimi so vpisane v sodni register...</p> | <p>58. do 67. člen</p> <p>Pravne osebe, ki po dosedanjih predpisih poslujejo kot javni zavodi, se morajo uskladiti v skladu z določbami tega zakona najkasneje v roku štirih let po njegovi uveljavitvi. (58.člen) Pravne osebe, ki po dosedanjih predpisih delujejo kot javni zavodi in v zadnjih treh letih pred uveljavitvijo tega zakona v povprečju ne dosegaajo polovice skupnega prihodka iz sredstev javnih financ ter javni zavodi, katerih dejavnost se po posebnih predpisih ukinja kot javna služba, se v roku iz 58. člena tega zakona preoblikujejo v gospodarsko družbo, zasebni zavod, javni sklad, ustanovo ali drugo pravno osebo po veljavni ureditvi, v kateri ima ustanovitelj kapitalsko naložbo.</p> |

Priloga 3

Tabela 1: Rezultati ankete o naravi tržnega in javnega dela na vzorcu ljudskih univerz

| TABELA 1: | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. |
|------------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| LETNI PRIHODEK | 65 | 79 | 101 | 110 | 125 | 153 | 103 | 142 | 86 | 18 |
| DRŽAVNI PRORAČUN | 5 | 41 | 40 | 11 | 47 | 44 | 21 | 48 | 25 | 2 |
| LOKALNI PRORAČUN | 21 | 6 | 5 | 4 | 28 | 1 | 12 | 15 | 0,6 | 7 |
| DRUGA SREDSTVA | 6 | | 0 | 10 | 2 | 0 | 4 | 3 | 6,5 | |
| TRŽNI DEL | 33 | 32 | 56 | 85 | 48 | 108 | 66 | 76 | 52,9 | 9 |

| | | | | | | | | | | |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| LETNI PRIHODEK | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| DRŽAVNI PRORAČUN | 7,69 | 51,90 | 39,93 | 10,00 | 37,99 | 28,76 | 20,40 | 33,61 | 28,84 | 11,11 |
| LOKALNI PRORAČUN | 32,31 | 7,59 | 4,55 | 3,64 | 22,18 | 0,65 | 11,76 | 10,28 | 0,70 | 38,89 |
| DRUGA SREDSTVA | 9,23 | 0,00 | 0,12 | 9,09 | 1,67 | 0,00 | 3,99 | 2,38 | 7,56 | 0,00 |
| TRŽNI DEL | 50,77 | 40,51 | 55,40 | 77,27 | 38,16 | 70,59 | 63,84 | 53,73 | 61,51 | 50,00 |
| | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 98,60 | 100,00 |

TABELA 2:

| | | | | | | | | | | |
|------------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|
| LETNI PRIHODEK | 65 | 79 | 101 | 110 | 125 | 153 | 103 | 142 | 86 | 18 |
| JAVNA SLUŽBA | 23 | 47 | 45 | 25 | 64 | 45 | 33 | 66 | 26 | 9 |
| PRIHODKI NA TRGU | 42 | 32 | 53 | 85 | 60 | 108 | 70 | 72 | 60 | 9 |

| | | | | | | | | | | |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| LETNI PRIHODEK | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| JAVNA SLUŽBA | 35,38 | 59,49 | 44,48 | 22,73 | 51,58 | 29,41 | 32,16 | 46,27 | 29,77 | 50,00 |
| PRIHODKI NA TRGU | 64,62 | 40,51 | 52,84 | 77,27 | 48,18 | 70,59 | 67,84 | 53,73 | 70,23 | 50,00 |

ANKETA

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Javna služba | | | | | | | | | | |
| A (državna) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| B (občinska) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| C (javna dela) | | X | | X | X | X | X | | X | |
| D (donacije...) | X | | X | | | | | | | |
| E (formalno...) | | | X | | | | | | | |
| D (neformalno...) | | | | | | | | | | |
| DRUGO | | | | | | | | | | |
| zavod za zaposlovanje | | | | X | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| Tržna služba | | | | | | | | | | |
| A (formalno) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| B (neformalno) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| C (obresti) | X | | X | X | X | X | X | X | X | |
| D (najemnine) | X | | | X | X | X | | X | | |
| DRUGO | | | | | | | | | | |
| donacije | | | | X | | | | | | X |
| izredni prihodki | X | | | | | | | | | |
| razpis- lastni programi | | | | | X | | | | | |
| projekti | | | | | | | | | X | X |
| sponzorstva | | | | | | | | | | X |

Vir: Anketa

Priloga 4

Tabela 1: Poročilo o strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih zaposlenih na LUNG-u za leto 2002

| Izobraževanje in izpopolnjevanje |
|---|
| 1. Seminar Zveze rač. in finanč. delavcev v Ljubljani za plače in osebne prejemke ter povračila stroškov |
| 2. Seminar Zveze rač. in finanč. delavcev v Portorožu za zaključni račun |
| 3. Seminar v Ljubljani na temo Svežina v učenju angleščine |
| 4. Delavnici na Andragoškem centru v Ljubljani za Svetovalno središče- ISIO |
| 5. Seminar v Ljubljani NLP for teachers of English |
| 6. Seminar v Postojni o poklicni maturi |
| 7. Delavnica na Andragoškem centru v Ljubljani za Svetovalno središče – ISIO |
| 8. Seminar na Državnem izpitnem centru (DIC) v Ljubljani o poklicni maturi |
| 9. Udeležba na delavnicah British council v Ljubljani za angleški jezik |
| 10. Sestanek na Ekonomski fakulteti v Ljubljani V zvezi s visoko poslovno šolo (ŠND) |
| 11. Delavnica na Andragoškem centru v Ljubljani za Svetovalno središče –ISIO |
| 12. Seminar v Ljubljani – Svetovanje v izobraževanju |
| 13. Delavnica na Andragoškem centru v Ljubljani za Svetovalno središče – ISIO |
| 14. Posvet v Portorožu o izobraževanju odraslih |
| 15. Usposabljanje na Državnem izpitnem centru (DIC) v Ljubljani za ocenjevalca javno veljavnih izpitov |
| 16. Delavnica na Andragoškem centru v Ljubljani za Svetovalno središče –ISIO |
| 17. Seminar Zveza rač. in finanč. delavcev v Novi Gorici na temo DDV |
| 18. Seminar na SAOP-ju v Šempetru – osnovna sredstva |
| 19. Zveza rač. in finanč. delavcev v Ljubljani – Posvet o vrednotenju, razčlenjevanju in izkazovanju postavk po novem |
| 20. Seminar na ZLUS-u v Ljubljani – zakon o delovnih razmerjih |
| 21. Seminar na Andragoškem centru v Ljubljani za Svetovalno središče – ISIO |

Vir: Poslovno poročilo 2002

Tabela 2: Poročilo o strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih zaposlenih na LUNG-u za leto 2003

| Izobraževanje in izpopolnjevanje |
|---|
| 1. 1. posvet za OŠ, Ljubljana |
| 2. 2. posvet za OŠ, Ljubljana |
| 3. DDV in odbitni delež – Zveza rač. in finanč. Delavcev, - Ljubljana |
| 4. Dnevi Ljudskih univerz, Portorož |
| 5. IATEFL konferenca in sestanek ISIO na ACS Ljubljana |
| 6. Posvet v zvezi z ISIO, ACS Ljubljana |
| 7. Posvetovanje zaključni račun – Zveza rač. in finanč. Delavcev, Ljubljana |
| 8. Seminar Aktuar (po novem ZDR in dopoln. ZOFV-i) |
| 9. Seminar Aktuar Ljubljana "Delo in poslovanje ter volitve svetov v javnih zavodih" |
| 10. Seminar na Gea Colleague Ljubljana |
| 11. Seminar na Gea Colleague Ljubljana, "Hitra šola računovodstva za direktorje" |
| 12. Sodobna šola za osebnostno izpopolnjevanje vodij, Gea Colleague, Ljubljana |
| 13. Srečanje računovodij preko ZLUS-a |
| 14. Strokovni posvet Evropa in izobraževanje odraslih v Sloveniji, Portorož |
| 15. Strokovni posvet ISIO, Bled |
| 16. Strokovni posvet v Portorožu, Evropa in izobraževanje odraslih v Sloveniji |
| 17. Usposabljanje za vodje in mentorje študijskih krožkov - Andragoški center Ljubljana |
| 18. Zakon o delovnih razmerjih, Hera Ljubljana |

Vir: Poslovno poročilo 2003

Tabela 3: Poročilo o strokovnih izobraževanjih in izpopolnjevanjih zaposlenih na LUNG-u za leto 2004

| Izobraževanje in izpopolnjevanje |
|---|
| 1. ACS Lj – Delavnica ISIA na Bledu |
| 2. ACS Lj. – Aktivno sodelovanje na mednarodni konferenci Bled |
| 3. ACS Lj. – Andragoški kolokvij |
| 4. ACS Lj. – delavnica ISIO |
| 5. ACS Lj. – Seminar dir./ravnateljcev za projekt POKI |
| 6. ACS Lj. – usposabljanje za mentorje in vodje študijskih krožkov |
| 7. ACS Lj. Usp. za pripravo osebnega portfolija |
| 8. Aktuar Lj. – Seminar »Blagajniško poslovanje« |
| 9. Aktuar Lj. – Seminar »Izvajanje javnih naročil male vrednosti po ZJN-1« |
| 10. Aktuar Lj. – Seminar »Pereča problematika splošnih, kadrovskih in tajniških poslov v zavodih« |
| 11. Aktuar Lj. – seminar v Portorožu ZSPJS v javnih zavodih |
| 12. Center RS za pokl.izobraž. – Poklicni standardi in poklicne kvalifikacije |
| 13. Delavnica ISIO, ACS Ljubljana |
| 14. DIC Lj. – strokovno usp. za PM |
| 15. DIC Lj. – strokovno usposabljanje za PM |
| 16. Dnevi Ljudskih univerz; Kakovost na področju izobraževanja odraslih, Ljubljana |
| 17. Dvodnevni seminar – ISIO, Bled |
| 18. FF Lj. – predavanje o dislekciji |
| 19. IATEFL - konferenca v Lj. |
| 20. Individualni tečaj angleškega jezika (33 ur), Nova Gorica |
| 21. Izobr. Središče Miklošič Lj. – seminar »Vodenje letnega pogovora s sodelavci« |
| 22. Izpit za pripravo osebnega portfolija, ACS Ljubljana |
| 23. Lisac&Lisac Lj. – marketinška delavnica »Nemogoče 2« |
| 24. Lisac&Lisac, Direktni Marketing |
| 25. LUNG – 80-urni tečaj italijanščine 1. st. |
| 26. LUNG – Delavnica: Veščina odnosov |
| 27. LUNG – tečaj angleščine (90 ur) |
| 28. Obrtna zbornica Tolmin – uvodno srečanje na delavnici strokovni seminar |
| 29. SAOP - program OPZ 1. del |
| 30. SAOP – Program DK |
| 31. SAOP – program OPZ 2. del |
| 32. Srečanje z visokošolsko prijavno informacijsko službo, Koper |
| 33. Strok. seminar Lj. – usp. »Bonitete v javnem sektorju po novem« |
| 34. Usposabljanje za pripravo osebnega portfolija, ACS Ljubljana |
| 35. ZLUS Lj. – Dan LU |
| 36. ZLUS Lj. – Novi plačni sistem v izobr. Odraslih |
| 37. ZLUS Lj. – Novi plačni sistem v izobr. Odraslih |
| 38. ZLUS Lj. – Posvet o plačah |
| 39. ZLUS Lj. – učna delavnica za pripravo programov NPK. |
| 40. ZLUS Lj.– Seminar »Spremembe dohodnine, davek od dohodka p.o. ...« |
| 41. ZRFR Lj. – Posvet o DDV |
| 42. ZRFR Lj. – Posvet o novostih pri obračunu DDV |
| 43. ZRFR Lj. – Posvetovanje o obdavčitvi dohodkov zaposlenih po novem zakonu |
| 44. ZRFR Lj. – Program KMP-dos |
| 45. ZRFR Lj. – Seminar zaključni račun 2004 |

Vir: Poslovno poročilo 2004

Priloga 5

Tabela 1: Zbirni podatki za pripravo cenika notranjega revidiranja

| Ljudske univerze | Razmerje sredstev v % | |
|------------------|-----------------------|------------|
| | tržna | javna |
| 1. | 48,5 | 51,5 |
| 2. | 65 | 35 |
| 3. | 4,95 | 95,05 |
| 4. | 64 | 36 |
| 5. | 34,12 | 65,88 |
| 6. | 88,73 | 11,27 |
| 7. | 69 | 31 |
| 8. | 57 | 43 |
| 9. | 53 | 47 |
| 10. | 84,3 | 15,7 |
| 11. | 43,51 | 56,49 |
| 12. | 96 | 4 |
| 13. | 70,03 | 29,97 |
| 14. | 55,5 | 44,5 |
| 15. | 51 | 49 |
| 16. | 84 | 16 |
| 17. | 40 | 60 |
| 18. | 54 | 46 |
| 19. | 2,16 | 97,84 |
| 20. | 77 | 23 |
| 21. | 40 | 60 |
| 22. | 68 | 32 |
| 23. | 87 | 13 |
| 24. | 35 | 65 |
| 25. | 54 | 46 |
| 26. | ni podatka | ni podatka |
| 27. | ni podatka | ni podatka |
| 28. | ni podatka | ni podatka |
| 29. | ni podatka | ni podatka |
| 30. | ni podatka | ni podatka |
| 31. | ni podatka | ni podatka |

Vir: Interno gradivo ZLUS

Priloga 6

Tabela 1: Prikaz kandidatov v % za šolsko leto 2002/03, 2003/04 in 2004/05

| | 2002/03 | 2003/04 | 2004/05 |
|--------------------------|---------|---------|---------|
| Osnovna šola | 11 | 5 | 2 |
| Poklicne in srednje šola | 24 | 25 | 27 |
| Visoka poslovna šola | 36 | 26 | 27 |
| Podiplomski študij | - | 3 | 5 |
| Jezikovni tečajji | 22 | 35 | 35 |
| Usposabljanje | 7 | 6 | 4 |
| SKUPAJ | 100 | 100 | 100 |

*v šolskem letu 2002/03 in 2003/04 se je izvajal tudi osnovna šola v obliki predavanja v šolskem letu 2004/05 samo izpiti

Vir: Letni delovni načrt za šolsko leto 2004/05 in 2005/06

Tabela 2: Primerjava kandidatov za šolsko leto 2002/03, 2003/04 in 2004/05

| Indeks | I Šolsko leto 02-03/03-04 | I Šolsko leto 03-04/04-05 |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Osnovna šola | 56 | 44 |
| Poklicne in srednje šola | 118 | 106 |
| Visoka poslovna šola | 80 | 101 |
| Podiplomski študij | - | 153 |
| Jezikovni tečajji | 177 | 100 |
| Usposabljanje | 92 | 66 |
| SKUPAJ | 112 | 98 |

Vir: Letni delovni načrt za šolsko leto 2004/05 in 2005/06

Tabela 3: Ocenjevanje prednosti in slabosti formalnih izobraževalnih storitev LUNG-a po šolskih letih

Šolsko leto 2002/03

| kazalci | osnovna šola | poklicne srednje šole | in | VPŠ | podiplomski študij | jezikovno izobraževanje | usposabljanje |
|----------------------------|--------------|-----------------------|----|-----|--------------------|-------------------------|---------------|
| Delež slušateljev v celoti | 11 | 24 | | 36 | - | 22 | 7 |
| % celotnega prihodka | 4 | 32 | | 20 | - | 11 | 5 |

Šolsko leto 2003/04

| kazalci | osnovna šola | poklicne srednje šole | in | VPŠ | podiplomski študij | jezikovno izobraževanje | usposabljanje |
|----------------------------|--------------|-----------------------|----|-----|--------------------|-------------------------|---------------|
| Delež slušateljev v celoti | 5 | 25 | | 26 | 3 | 35 | 6 |
| Indeks slušateljev | 56 | 118 | | 80 | - | 177 | 92 |
| % celotnega prihodka | 2 | 33 | | 17 | 3 | 15 | 4 |
| Indeks celotnega prihodka | 68 | 109 | | 90 | - | 137 | 79 |

Šolsko leto 2004/05

| kazalci | osnovna šola | Poklicne srednje šole | in | VPŠ | podiplomski študij | jezikovno izobraževanje | usposabljanje |
|----------------------------|--------------|-----------------------|----|-----|--------------------|-------------------------|---------------|
| Delež slušateljev v celoti | 2 | 27 | | 27 | 5 | 35 | 4 |
| Indeks slušateljev | 44 | 106 | | 101 | 153 | 100 | 66 |
| % celotnega prihodka | 0 | 34* | | 17 | 3 | 16 | 3 |
| Indeks celotnega prihodka | 1 | 71* | | 96 | 101 | 104 | 76 |

* V šolskem letu se je del sredstev formalnega izobraževanja prikazoval ločeno v javni službi (financiranje ZZRS), zato je procent nižji. Ob upoštevanju kriterijev v prejšnjem šolskem letu bi bil indeks 104, procent prihodka pa 35.

Vir: Letni delovni načrt za šolsko leto 2004/05 in 2005/06

Priloga 7

Tabela 1: Prikaz deležev v Izkazu prihodkov in odhodkov od šolskega leta 2002/03 do 2004/05 na Ljudski univerzi Nova Gorica

IZKAZ PRIHODKOV IN ODHODKOV

| | | 6 | 7 | 8 |
|-----------|--|---------------|----------------|----------------|
| | | šol.l.2002/03 | šol.l. 2003/04 | šol.l. 2004/05 |
| A. | Poslovni prihodki od opravljanja dejavnosti javnih služb | 16 | 20 | 31 |
| 1. | Prihodki iz sredstev javnih financ | 12 | 14 | 13 |
| | Občina Nova Gorica | | | |
| | dotacije | 4 | 4 | 4 |
| | materialni stroški | 0 | 0 | 0 |
| | MSIS | | | |
| | dotacija | 4 | 2 | 0 |
| | plače | 1 | 1 | 1 |
| | razpisi | 3 | 7 | 7 |
| 2. | Drugi prihodki od opravljanja dejavnosti javnih služb | 4 | 6 | 19 |
| | Donacije-podjetja | - | 0 | 0 |
| | Javna dela | | | |
| | ZZRS | 3 | 4 | 6 |
| | MSIS | 1 | 1 | 1 |
| | Srednje šole | | | |
| | ZZRS | - | - | 11 |
| B. | Poslovni prihodki od opravljanja dejavnosti lastne dejavnosti | 68 | 77 | 66 |
| | usposabljanje za delo | 5 | 4 | 3 |
| | visoke šole | 20 | 17 | 17 |
| | srednje in poklicne šole | 32 | 33 | 24 |
| | jezikovno izobraževanje | 11 | 15 | 16 |
| | najemnina | 0 | 5 | 4 |
| | podiplomski študij | - | 3 | 3 |
| | osnovna šola- posamezniki | 0 | 0 | - |
| | ostalo | - | 0 | 0 |
| | doacije | - | - | - |
| C. | Finančni prihodki | 2 | 2 | 2 |
| | | - | - | - |
| C. | Izredni prihodki | 13 | 0 | 0 |
| | | - | - | - |
| D. | Celotni prihodki | 100 | 100 | 100 |
| E. | Stroški blaga, materiala in storitev | 41 | 45 | 45 |
| 1. | Stroški materiala | 5 | 6 | 5 |
| 2. | Stroški storitev | 36 | 39 | 40 |
| | | - | - | - |
| F. | Stroški dela | 48 | 43 | 46 |
| | | - | - | - |
| G. | Amortizacija | 9 | 8 | 5 |
| | | - | - | - |
| I. | Drugi stroški | 1 | 5 | 4 |
| | | - | - | - |
| J. | Izredni odhodki | 1 | - | 0 |
| | | - | - | - |
| K. | Celotni odhodki | 100 | 100 | 100 |
| L. | Presežek prihodkov | | | |

Vir: Letni delovni načrt 2005/06