

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

ČLOVEŠKI KAPITAL IN TRG DELA V
SLOVENIJI V OBDOBJU PROCESA
PREHODA

Ljubljana, avgust 2006

LUCIJA PALJK

IZJAVA

Študentka Lucija PALJK izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Polone DOMADENIK, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 10. 8. 2006

Podpis: _____

Kazalo

1.	Uvod	1
2.	Trg dela v Sloveniji	2
2.1.	Socialistična ureditev	2
2.1.1.	Jugoslovansko podjetje – samoupravno podjetje	3
2.1.1.1.	Politika zaposlovanja delavcev v jugoslovanskih podjetjih	3
2.2.	Obdobje tranzicije	7
2.3.	Trg dela danes	12
3.	Človeški kapital	14
3.1.	Teoretični okvir vlaganja v človeški kapital	14
3.1.1.	Razlike med izobrazbo kot ključno obliko človeškega kapitala in drugimi oblikami kapitala	17
3.2.	Dejavniki naložb v človeški kapital	18
3.3.	Izobraževanje	19
3.4.	Izobraževalna politika na Finskem	24
3.5.	Vseživljenjsko učenje	26
4.	Merjenje donosnosti vlaganja v človeški kapital	28
5.	Financiranje izobraževanja	29
6.	Donosi vlaganj v človeški kapital v Sloveniji	33
7.	Sklep	34
	Literatura	37
	Viri	38

1. Uvod

Človeški kapital že od vseh začetkov ekonomske znanosti predstavlja enega ključnih dejavnikov gospodarske rasti. Že v 18. stoletju je Adam Smith v knjigi *Bogastvo narodov* zapisal, da izobraževanje kot del človeškega kapitala vpliva na večjo produktivnost delavcev, podobno kot naložbe v stroje povečujejo proizvodnjo ter tako vplivajo na povečanje dohodka in bogastva (Bevc, 1991, str. 14).

Komisija Evropske Unije v okviru strategije za zaposlovanje in rast posebno pozornost namenja izobraževanju mladih in vseživljenjskem učenju. Ključno vprašanje, ki se pri tem zastavlja, je povezano z učinkovitostjo tovrstnih investicij. V sodobnih ekonomskih teorijah in visokošolski politiki se pogosto skuša meriti donose vlaganja v človeški kapital. Pri tem se različni avtorji skušajo osredotočiti na donos in vlaganja v posameznikovo izobrazbo, ki je ključnega pomena pri merjenju donosov v človeški kapital.

Moje diplomsko delo temelji na hipotezi, da posameznik z nadaljnjim izobraževanjem pridobiva znanja, spretnosti in sposobnosti, zaradi katerih bo imel višje prihodke v času svojega aktivnega obdobja. Višja izobrazba lahko deluje kot signal delodajalcem o različnih sposobnostih posameznika, tudi takšnih, ki niso neposredno povezane z izobrazbo (večja notranja produktivnost, ambicioznost, motiviranost). Ker je izobrazba sredstvo za identifikacijo sposobnih posameznikov na trgu dela, zmanjšuje transakcijske stroške in omogoča bolj učinkovito delovanje le-tega.

Oblikovanje človeškega kapitala v Sloveniji je v preteklem stoletju bilo pod vplivom nekdanje skupne države Jugoslavije in samoupravnega sistema, ki je temeljil na enakosti. Kasneje nas je zaznamovala tranzicija in njeno burno obdobje. Slovenija pa je nedavno kot polnopravna članica vstopila v EU. Toda prehojena pot do tega članstva ni bila lahka. Pomembno vlogo v konkurenčnosti evropskega gospodarstva in s tem tudi naše države v svetu predstavlja prav človeški kapital, ki bo tista dodana vrednost, ki bo ključnega pomena v prihodnosti.

V prvem poglavju bom opisala značilnosti trga delovne sile. Začela bom v obdobju nekdanje Socialistične federativne republike Jugoslavije, nadaljevala skozi tranzicijsko obdobje, ter opredelila trg dela v Sloveniji danes. Vse to z namenom, da bi lažje razumeli različne vplive politike in drugega okolja na trg dela ter posledično tudi na vlaganje v človeški kapital v preteklosti in danes.

Človeški kapital bo osrednja tema naslednjega poglavja; najprej njegov teoretični okvir ter dejavniki naložb v človeški kapital. Seveda je pri merjenju človeškega kapitala pomembna izobrazba, ki je eden ključnih vidikov kakovosti delovne sile oziroma kakovosti človeškega kapitala. Izobraževanje velja v svetu za eno najbolj produktivnih naložb in je najpomembnejši

razvojni dejavnik (Bevc, 1991, str. 15), zato se bom v podpoglavju posvetila izobraževanju na splošno, vedno večjemu pomenu vseživljenjskega učenja, predvsem odraslih, in opisala izobraževalno politiko na Finskem kot eno izmed najučinkovitejših v Evropi.

Po opredelitvi človeškega kapitala se bom osredotočila na merjenje donosnosti vlaganja v človeški kapital in na financiranje izobraževanja. V zadnjem poglavju bom povzela trende in razvoj na področju človeških virov, saj se nahajamo v dinamičnem svetu prilagajanja. Nenazadnje človeški kapital postaja čedalje pomembnejši pri razvoju in konkurenčnosti EU.

2. Trg dela v Sloveniji

2.1. Socialistična ureditev

Slovenija je kot del nekdanje socialistične Jugoslavije razvila posebne socialne, ekonomske in politične strukture. Temeljna politična načela ustavna pravica do dela s sredstvi v družbeni lasti, delavsko samoupravljanje, načelo delitve po rezultatih dela, načelo enakosti in solidarnosti, so se uveljavila tudi na trgu dela. Slovenija je tudi ena izmed redkih držav v tranziciji, za katero je poleg socialnogospodarskega prehoda značilen tudi prehod iz regionalnega v nacionalno gospodarstvo ter hkrati vzpostavitev suverene in samostojne države. Tranzicijski procesi k učinkoviti tržni ekonomiji so se v naši državi odvijali sočasno s procesom približevanja Evropski uniji.

Ustava iz leta 1946 je uzakonila diktaturo proletariata. Ekonomski razvoj je temeljil na državi, kooperativah in omejeni privatni lastnini. Podobno kot druge komunistične države je tudi Jugoslavija naslonila svoje gospodarstvo na industrializacijo dežele, pri čemer je investirala predvsem v razvoj težke industrije in proizvodnjo energije.

Jugoslovanski tip socializma – tržni socializem – pomeni kombinacijo tržnih sil in proizvodnih sredstev v družbeni lasti. V začetku 50-ih let je bil uveden tudi decentralizirani model delavskega samoupravljanja. Obdobje 60-ih let je označevala vrsta ekonomskih in političnih eksperimentov vključno z glavno gospodarsko reformo, ki je imela namen jugoslovansko gospodarstvo integrirati v svetovni trg in stabilizirati nacionalno valuto. Leta 1974 je bila sprejeta nova ustava. S tem je bila republikam zagotovljena legalna gospodarska moč, kar je na koncu pripeljalo do zloma jugoslovanske nacionalne ekonomije. Ustanovljene so bile nove administrativne institucije – samoupravne interesne skupnosti, ki so pokrivale različna področja (zdravstvo, izobraževanje, raziskovanje, cene, zaposlovanje...). Če povzamem različne avtorje, je bil to drag in neučinkovit sistem, ki je pripeljal jugoslovansko in slovensko gospodarstvo v globoko ekonomsko in politično krizo (Ivančič, 1999, str. 25).

Zagotovljena zaposlitev, visoka ekonomska aktivnost in ideja o enakosti sta vodili do nizkih plač in majhnih dohodkovnih razlik. Ena od temeljnih karakteristik pred tranzicijo je bila relativna enakost dohodkov v odnosu na njihovo izobrazbo. Uveljavitev upoštevanja

izobrazbene strukture pri določitvi dohodka posameznika je še posebno v začetnem obdobju tranzicije močno prispevala k neenakosti plač. Rutkowski (2000, str. 15) je ugotovil, da se je razlika med plačo univerzitetno izobraženega delavca in plačo delavca z osnovnošolsko izobrazbo med letoma 1989 in 1993 v nekaterih tranzicijskih državah podvojila.

Skladno z ortodoksno marksistično ideologijo je v kapitalizmu delo blago, ki se prodaja na trgu kot vsako drugo blago. Ponudba in povpraševanje določata njegovo ceno. Socialistične države so poskušale zanikati obstoj trga dela, in sicer teoretično in pravno z ukinitvijo privatne lastnine proizvodjalnih sredstev. Jugoslavija je šla z uvedbo delavskega samoupravljanja najdlje v tem procesu.

2.1.1. Jugoslovansko podjetje – samoupravno podjetje

V Jugoslaviji je bila najvišja organizacija SOZD – Sestavljena organizacija združenega dela. V SOZD je bilo vključenih več OZD-ov (Organizacij združenega dela). OZD pa je bila sestavljena iz več TOZD-ov (Temeljnih organizacijah združenega dela) in Skupnih služb (finančna, kadrovska...)

V Jugoslaviji je sistem svobodnega združenega dela temeljil na dveh zasnovah. Prvi je slonel na zahtevi po demokratičnem in svobodnem odločanju delavcev v TOZD-ih in v drugih organizacijah združenega dela. Drugi je izhajal iz pragmatičnih zahtev jugoslovanske realnosti, naj republike in obe avtonomni pokrajini same odgovarjajo za svoj razvoj (Prašnikar, Reščič, 1989, str. 103).

Sistem torej ni poznal podjetja v tradicionalnem smislu. V jeziku zakona se je govorilo o raznih organizacijskih oblikah združenega dela, ki so lahko delovala na različnih ravneh. Na najnižji ravni so delavci uresničevali samoupravljanje v TOZD-ih. TOZD-i naj ne bi bili tržne enote, pač pa naj bi se obvezno povezovali v delovne organizacije.

Raziskava obnašanja 150 jugoslovanskih delovnih organizacij, ki je bila izvedena v letih 1980 in 1981, kaže, da TOZD-i navadno niso delovali na trgu, čeprav so bile samoupravne odločitve (vključno z delitvijo dohodka) sprejete na ravni TOZD-a. Osnovne poslovne funkcije so se izvajale na ravni delovne organizacije. V večini primerov lahko zato za samoupravna podjetja proglasimo delovne organizacije (Prašnikar, Reščič, 1989, str. 103).

2.1.1.1. Politika zaposlovanja delavcev v jugoslovanskih podjetjih

Za obdobje Jugoslavije so veljale posebne značilnosti na trgu dela. Temeljni elementi politike zaposlovanja značilnega jugoslovanskega podjetja so bili naslednji (Prašnikar, Reščič, 1989, str. 104):

- Individualni delavci lahko svobodno iščejo delo, kakor lahko podjetja svobodno izbirajo nove člane preko sistema javnega razpisa. Politika zaposlovanja podjetja je del celotnega sistema planiranja.
- Nezaposleni delavci dobijo denarno nadomestilo, vendar izgubijo pravico do njega, če odklonijo ponujeno delo, ki ustreza njihovi izobrazbi in delovnim izkušnjam.
- Zaposleni delavci imajo zagotovljeno službo. Odkupljeni so lahko le, če resno kršijo delovno disciplino. Lahko pa tudi sami prostovoljno zapustijo delovno organizacijo, in sicer tako, da dajo odpoved.
- Po podpisu pogodbe o zaposlitvi imajo novi delavci enake pravice kot ostali člani organizacije.

Pomenljiva je bila povezava med osebnimi dohodki na delavca in dohodkom podjetja na delavca. Prašnikar (1989, str. 102) navaja tri hipoteze, ki pokažejo obnašanje podjetja pri določanju osebnih dohodkov:

1. Razlike v osebnih dohodkih za isto delo jugoslovanskih podjetij so bolj izrazite kot v kapitalistični ekonomiji. Razlog je v razvrednotenju trga kapitala in odsotnosti trga delovne sile.
2. Jugoslovanska podjetja razvijajo delitvene sheme, ki temeljijo na nekakšni formuli udeležbe delavcev pri delitvi dobička (profit sharing), kar bi potemtakem moralo povečati notranjo učinkovitost podjetja.
3. Razdelitev dohodka v teh podjetjih je veliko bolj enakomerna kot v kapitalističnih podjetjih, kar je lahko resen udarec za motiviranost delavcev.

Kar zadeva prvo hipotezo podatki kažejo, da so osebni dohodki (150 delovnih organizacij) bistveno variirali med podjetji. Koeficient variiranja osebnih dohodkov med podjetji je bil 0,22, medtem ko je koeficient variiranja dohodka delovnih organizacij 0,44. Regresijska analiza pokaže, da je povprečni osebni dohodek nekvalificiranega delavca pozitivno povezan z razmerjem kapital/delo (capital-labor ratio), s tržnim deležem delovne organizacije, s cenami proizvodov in s stopnjo regionalne razvitosti. Podobne rezultate najdemo tudi v analizah determinant dohodka delovnih organizacij, kar pomeni, da faktorji, ki določajo razlike v dohodkih podjetja, vplivajo tudi na razlike v osebnih dohodkih (Prašnikar, Rešič 1989, str. 103).

Študije, ki so jih naredili različni avtorji, na ravni panoge (19 panog) kažejo, da so omejevanje kapitala, nepopolnost trga delovne sile in različna produktivnost dela glavni vzroki medpanožne razlike v povprečnih osebnih dohodkih v obdobju 1965 do 1972. Medtem, ko so prejšnje študije izpostavljale razlike v osebnih dohodkih v jugoslovanski ekonomiji samo zaradi razvrednotenja trga kapitala, so nekateri avtorji razvili koncept, v katerem zatrjujejo, da so razlike v osebnih dohodkih v največji meri posledice pomanjkanja mobilnosti delovne sile in omejenega vstopa novih podjetij v tržno strukturo (Prašnikar, Rešič, 1989, str. 105).

V primeru tretje hipoteze pa različna merila po Prašnikarju kažejo, da je razdelitev dohodka v podjetjih razmeroma egalitarna. V povprečni delovni organizaciji je bilo v letu 1982 razmerje osebnega dohodka med univerzitetno izobraženim delavcem in povprečnim nekvalificiranim delavcem 2,19. Tu ni prihajalo do velikih odklonov, saj je bila najvišja vrednost 2,96 dosežena v letu 1962 in najnižja vrednost 2,163 dosežena v letu 1965. Tudi vrednost Ginijevega koeficienta neenakosti¹ poudarja, da je bila delitev osebnega dohodka v delovni organizaciji relativno enaka. Ta ugotovitev ne velja zgolj za to organizacijo, ampak je podkrepljena z dejstvom, da je bil Ginijev koeficient za to dejavnost proizvodnje hrane in pijače 0,168 in 0,165 za celotno industrijo v Sloveniji. Primerjava podatkov z zahodnimi državami kaže, da so jugoslovanski kvalificirani in poslovodni delavci v proučevanem obdobju zaslužili relativno manj glede na nekvalificirane delavce kot pa njihovi kolegi v kapitalističnih podjetjih. Razlika v osebnih dohodkih, posebej za kvalificirane delavce, je bila pogosto premajhna, da bi zagotovila optimalen napor in kvaliteto dela delavcev.

Tabela 1: Primerjava osmih držav v štiridesetletni dinamiki gibanja Ginijevega koeficienta

	Avstralija	Avstrija	Belgija	Kanada	Danska	Finska	Francija	Slovenija
1961	0,1918	0,2607	0,2183	0,205	0,1721	0,1426	0,191	0,2723
1971	0,186	0,225	0,2149	0,2049	0,1676	0,1853	0,227	0,2263
1981	0,1694	0,1853	0,2121	0,1895	0,1546	0,2094	0,2264	0,2258
1991	0,1557	0,1477	0,2072	0,1721	0,1341	0,1777	0,2061	0,1909
2002	0,1028	0,1416	0,2013	0,1342	0,1214	0,1759	0,2211	0,1557

Vir: Vsebinske ugotovitve izglede vstopanja v terciarno izobraževanje glede na socioekonomska obeležja staršev, Pedagoška fakulteta Maribor, 2006

Mednarodna primerjava gibanja Ginijevega koeficienta izraža izrazit napredek Slovenije v smeri enakomernosti distribucije izobraževalnih dosežkov med državljani. Slovenija je v tem smislu od leta 1981 celo 'prehitela' države, kot so Francija, Belgija in Finska, tako da se sedaj nahaja nekje v povprečju obravnavnih držav. Kot je razvidno iz Tabele 1, obstaja močna negativna povezanost Ginijevega koeficienta s povprečnimi doseženimi leti šolanja v družbi. Ginijev koeficient se torej zmanjšuje s stopnjo vpisa na višje izobraževalne ravni, pri čemer je v trenutni razporeditvi šolskih dosežkov ključna prav množičnost terciarnega izobraževanja.

2.1.2. Institucionalne ovire na trgu dela

Za obdobje Jugoslavije so značilne institucionalne ovire na trgu dela (Ivančič, 1999, str. 49):

- *Načelo polne zaposlenosti*

V socialističnih državah je bilo delo opredeljeno kot temelj socioekonomskega položaja posameznika, zato ni bilo samo pravica, ampak tudi obveznost osebe, ki je bila sposobna

¹ Ginijev koeficient je mera neenakosti v porazdelitvi dohodkov. V primeru popolne enakosti dohodkov je enak 0, v primeru popolne neenakosti pa 1. Izračunamo ga kot delež površine med Lorenzovo krivuljo in črto, ki prikazuje enakomerno porazdelitev dohodkov v primerjavi s celotno površino pod črto, ki označuje enakomerno porazdelitev dohodkov.

delati. V socialističnem obdobju je bila polna zaposlitev logična posledica ustavno zagotovljene pravice do dela na proizvodnih sredstvih v družbeni lastnini. Podobno kot v drugih socialističnih državah se je vzdrževala z intenzivnim državnim vlaganjem v delovno intenzivne dejavnosti z nizkimi realnimi plačami.

□ *Načelo varnosti delovnih mest*

Ker se delovna organizacija v pogojih delavskega samoupravljanja obravnava kot prostovoljna asociacija svobodnih proizvajalcev, zaposleni v takšni organizaciji ne morejo izgubiti dela proti svoji volji. Podatki kažejo, da do prehoda v tržno ekonomijo v Sloveniji praktično ni bilo neprostovoljnih prekinitev delovnega razmerja.

□ *Načelo »delitve po delu«*

Socialna pravičnost se ne izraža v enakosti deležev, marveč v enakosti kriterijev, po katerih se določajo deleži vsakega delavca in na načelih enakovrednosti dela, ki je bilo vloženo v košarico prisvojenih dobrin (Glas, 1986, str. 100). Vodopivec (1993, str. 23) pojasnjuje, da so imeli vlada in delavci jasno razmejene vloge v procesu določanja plač. Vlada je z zakonom o plačah izravnala razlike v plačilih med podjetji. Družbeni dogovor je določal podrobno metodologijo za določanje družbeno sprejemljivih plač v posameznih podjetjih. Individualno plačilno lestvico so v delovnih organizacijah zaposleni sprejemali z glasovanjem.

Sistem plač je temeljil na analizi dela, kjer je kompleksnost dela, ki jo je merila zahtevana raven izobrazbe, predstavljala glavni element vrednosti delovnega mesta. To je bila praktično edina podlaga za delitev plač. Da bi delavci izboljšali svoje plače so težili k delovnim mestom z višjimi osnovnimi plačami, torej k tistim, za katera so se zahtevale višje izobrazbene kvalifikacije, kot so bile njihove. Ker je režim razporejanja na delovna mesta omogočal kvalifikacijska neskladja, je prišlo do občutnega zmanjšanja vrednosti izobrazbe na trgu dela, tudi prehodi s proizvodnih na neproizvodna delovna mesta so postajali bolj pogosti (Glas, 1986, str. 244).

Med glavnimi akterji na trgu dela so bili sklenjeni različni samoupravni sporazumi in posebni družbeni dogovori. Večinoma so urejali delovna razmerja na splošno in posebej delitev dohodka in osebnih dohodkov, pa tudi razvoj in alokacijo človeških potencialov (Ivančič, 1999, str. 47).

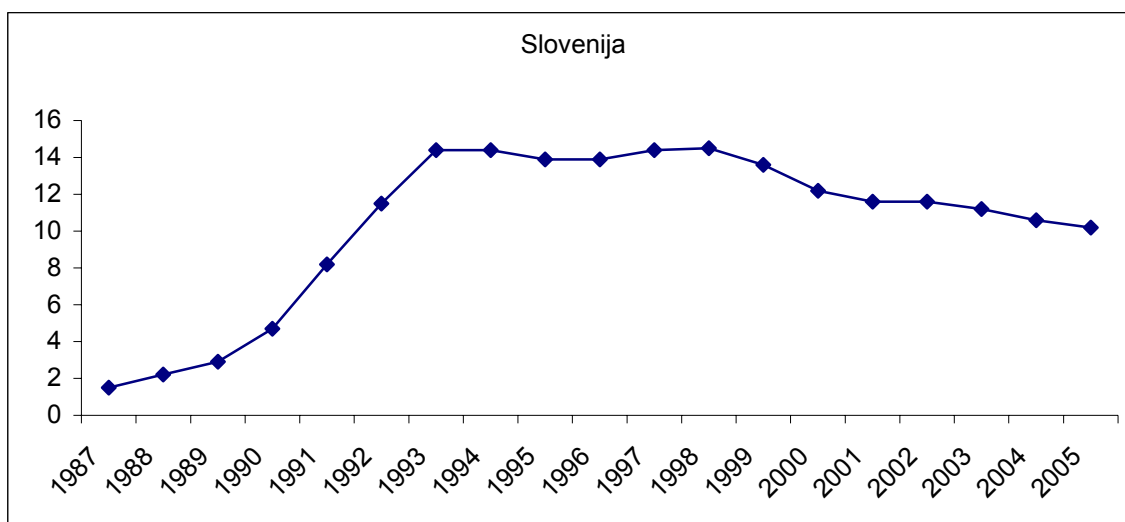
V socialističnem obdobju je bil v Sloveniji levji delež vseh zaposlitev v družbenem sektorju, leta 1988 je dosegel skoraj 85 %, kmetijski privatni sektor je obsegal zgolj 6,8 %, preostanek je bil zaposlen v zasebnem kmetijskem sektorju (Vodopivec, Hribar-Milič, 1993, str. 15). V socializmu samozaposlitev ni bila zaželena, vendar ni bila prepovedana.

Z razpadom Jugoslavije in osamosvojitvijo Slovenije se je začelo novo obdobje za Slovenijo. Na trgu dela so začele nastajati velike, vplivne spremembe.

2.2. Obdobje tranzicije

V vzhodni in srednji Evropi se je začela tranzicija leta 1989 s padcem komunizma. To je torej obdobje prehoda od socialističnega samoupravnega gospodarskega sistema k tržnemu gospodarstvu. To je bilo obdobje velikih sprememb za Slovenijo, kjer se je skladno s procesom osamosvajanja uvajal tržni način gospodarjenja in so se oblikovali vzvodi ekonomske politike.

Slika 1: Gibanje registrirane brezposelnosti med leti 1987–2005

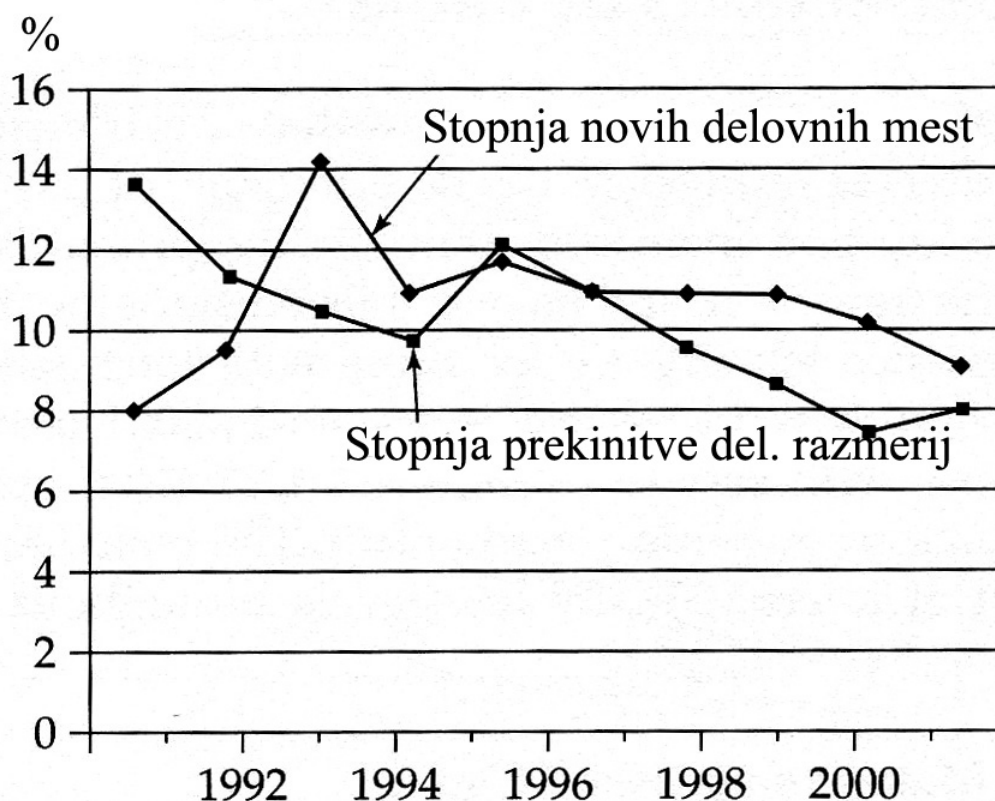


Vir: Gibanje registrirane brezposelnosti, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2006

Slika 1 nam prikazuje gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji med leti 1987 in 2005. Zanimiv je podatek za leto 1987, ko je le-ta znašala 1,5 %, najvišjo stopnjo je dosegla v letu 1998, ko je le ta znašal 14,5 %. Potem krivulja počasi pada in v letu 2005 doseže raven 10,2 %. Prvi problem, s katerim se je Slovenija morala soočiti ob osamosvojitvi, je bila izguba notranjega trga. Slovensko gospodarstvo je v dveh letih po osamosvojitvi izgubilo približno 76 % nekdanjega jugoslovanskega trga (Šuster, 2003, str. 4). Skupaj z izgubo trgov nekdanjih vzhodnoevropskih držav in s splošno recesijo, ki je na začetku devetdesetih vladala v zahodni Evropi, je privedel do padca zunanjega povpraševanja in industrijske proizvodnje ter upočasnenje (negativne) gospodarske rasti. Iz spodnjih grafov lahko vidimo, da je veliko ljudi ostalo brez dela.

Zaradi načela polne zaposlitve in neodpuščanja presežnih delavcev ter varnosti zaposlitve so bila v jugoslovanskem gospodarstvu podjetja velikokrat premalo učinkovita. V obdobju tranzicije so se začela odpuščanja odvečnih delavcev, vendar so hkrati z odpuščanji nastajala tudi nova delovna mesta, predvsem v zasebnem storitvenem sektorju.

Slika 2: Odpiranje in zapiranje delovnih mest v slovenskih podjetjih v obdobju od leta 1990–2001



Vir: Vodopivec, 2004, str. 305.

Vodopivec, 2004, je analiziral razpoložljivost novih delovnih mest in odpuščanje v Sloveniji v obdobju 1990-2001 na podlagi 5 % vzorca vseh zaposlenih in nezaposlenih (Institute for the Study of Labor). Stopnja novih delovnih mest nam pokaže prirastek novih delovnih mest, to je naraščanje števila zaposlenih med 1. januarjem tekočega leta in 1. januarjem prihodnjega leta. Stopnja prekinitve delovnih razmerij nam pokaže zmanjševanje zaposlenosti, to je padanje zaposlenosti med 1. januarjem tekočega leta in 1. januarjem prihodnjega leta. Obe stopnji se primerjata s celotnim številom zaposlenih na začetku leta, za katerega se stopnja računa.

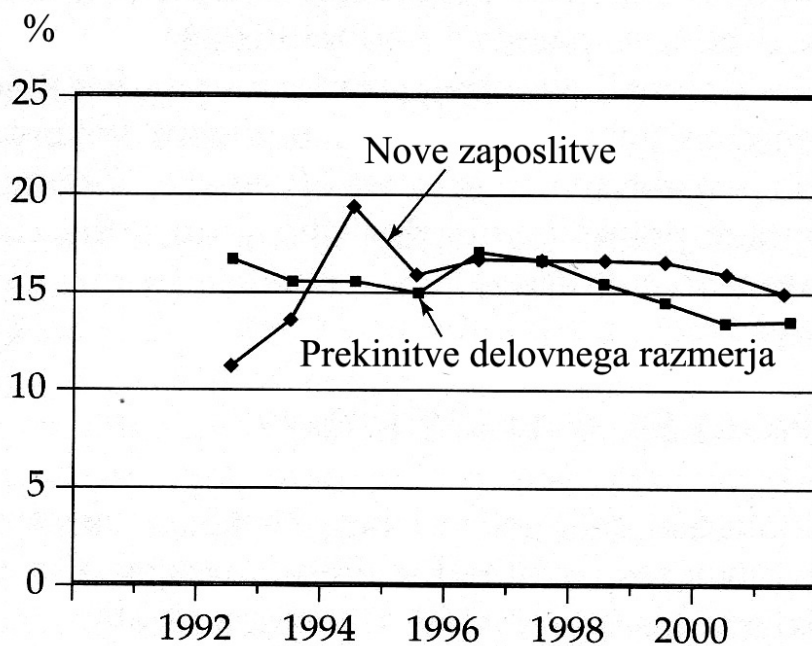
Iz zgornjega grafa lahko vidimo močan vpliv sprememb na razpoložljivost delovnih mest. Do leta 1993 lahko opazimo visok porast odpiranja novih delovnih mest (Stopnja novih delovnih mest), hkrati pa vidimo tudi odpuščanje odvečnih delavcev (Stopnja prekinitve delovnih razmerij), ki strmo pada do leta 1994. Tako je vrzel največja v letu 1993, stopnja odpustov je v letu 1995 celo nekaj večja od stopnje novih delovnih mest. V obdobju od leta 1996–2001 je stopnja novih delovnih mest v gospodarstvu presegala stopnjo prekinitve delovnega razmerja. V letu 1996 se obe liniji spuščata počasi in leta 2001 padeta pod 10 odstotkov, kar predstavlja stopnjo novih delovnih mest in stopnjo prekinitve, ki je značilna tudi za države EU. Za obstoj

podjetij je bilo ključno prilagajati se spremembam, ki so nastale, to pa so lahko dosegla le s sodobnejšo tehnologijo ter dobro izobraženim delovnim kadrom.

V Sloveniji je bilo v preteklosti gospodarstvo močno orientirano v industrijske panoge. Zanj so bile značilne neustrezne tehnike v proizvodnji in prodaji. Podjetja so bila nefleksibilna in niso stremela k motivu profita. V začetku prehoda je bila v industrijskih dejavnostih zaposlena skoraj polovica delavcev, leta 2001 pa le še slabih 40 % (Šuster, 2003, str. 5). Te spremembe so v veliki meri tudi pripomogle k velikemu začetnemu odpuščanju, hkrati pa tudi k novemu zaposlovanju.

Zaposlitveni tok, ki je prikazan v Sliki 3, nam pokaže, kako so delavci prehajali med eno in drugo zaposlitvijo oziroma brezposelnostjo. Obdobje tranzicije je bilo stresno tudi za večino delavcev, saj so se bali, da bodo izgubili delovno mesto, ki je bilo do začetka tega obdobja še varno. Vse bolj pomembna je postajala tudi izobrazba; mnogi med njimi niso imeli niti dokončane osnovne šole, saj so vedeli, da bodo po starem sistemu dobili zaposlitev tudi brez nje, ob upokojitvi pa določeno pokojnino. Za vse to je skrbela država in s tem zaščitila delavce. Zato je nastala v obdobju tranzicije velika zmeda na tem področju, kar kažejo tudi vzponi in padci na spodaj prikazanih grafih zaposlitvenega toka. Ni bilo več velike protekcionistične politike države, počasi se je umikala s trga dela. V dobrem desetletju se je velikostna struktura podjetij precej izboljšala in omogočila hitrejšo deindustrializacijo ter lastninjenje slovenskega gospodarstva, s tem pa tudi povečanje zaposlenih v manjših podjetjih.

Slika 3: Zaposlitveni tok v slovenskih podjetjih v obdobju od leta 1990-2001



Vir: Vodopivec, 2004, str. 302.

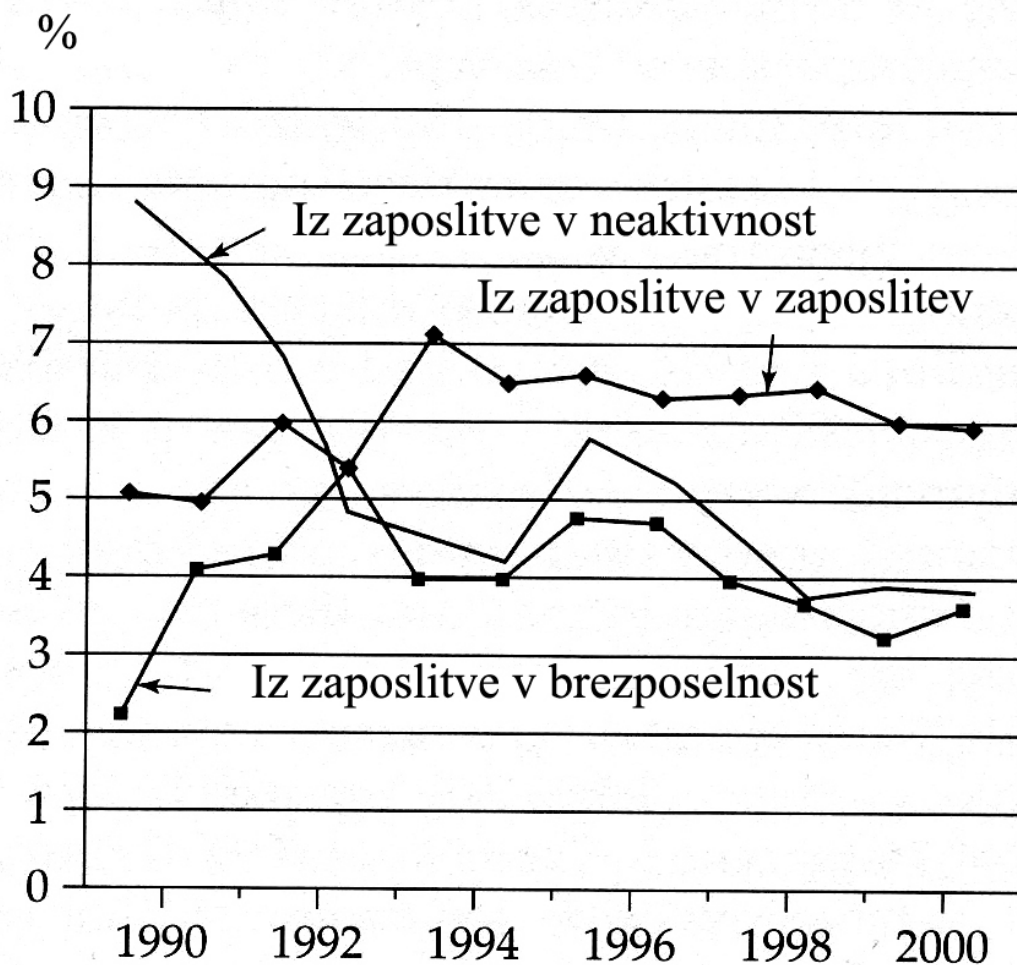
Slika 3 prikazuje delež prekinitve delovnega razmerja in novih zaposlitev. Kot v prejšnjih grafih tudi tu opazimo dramatičen porast potrebe po delavcih do leta 1995, ki ga je povzročil tranzicijski šok. Kasneje se začnejo na trgu dela razmere umirjati, padati in zapiranje delovnih mest postaja zaradi različnih razlogov večje od njihovega odpiranja. Tako lahko za to obdobje sklepamo na povečano brezposelnost v Sloveniji. Za leto 2001 lahko povemo, da je 88,7 % poslovnih subjektov delovalo v podjetjih s štirimi zaposlenimi ali manj, 9,7 % v podjetjih z največ 49 zaposlenimi in le 1,6 % v največjih podjetjih (Slovenija v številkah 2002, str. 39). Delež javnih podjetij se je manjšal, zasebnih pa večal. Odraz tega vidimo tudi v Sliki 3, ki kaže prenehanje delovnega razmerja in potem tudi ponovno zaposlitev delavcev predvsem iz velikih industrijskih podjetij v mala zasebna.

Zanimiv vzorec nam pokaže Slika 4, to je možnost prehajanja med različnimi statusi na trgu dela. Nekateri delavci so tudi ostali brezposelni, nekateri so šli iz zaposlitve v zaposlitev, nekateri pa iz zaposlitve v neaktivnost. Za Slovenijo je značilno tudi kompenziranje delovnih mest. V povezavi s spodnjo Sliko 4 lahko opazimo porast prehajanja iz delovnega razmerja v brezposelnost. To nam kažejo podatki za leto 1990, ko je bil ta odstotek 2,3, v letu 1993 pa je porasel do 5,5 odstotkov. Kasneje se je to gibanje umirilo in počasi spuščalo na 3,6 odstotkov v letu 2001.

Mobilnost bi lahko opredelili kot prehajanje ljudi med različnimi položaji. Za potrebe tega preučevanja predstavljajo te položaje delovna mesta, poklici, samozaposlitve in brezposelnost. Vsak prehod med položaji lahko označimo kot vertikalni (vsebuje spremembe v kvalifikacijskih kriterijih, kot so: prestiž, plača, avtonomija, raven kvalificiranosti) ali horizontalni. Pri vertikalni mobilnosti gre lahko za napredovanje (izboljšanje nagrad) ali degradacijo (poslabšanje nagrad).

Naslednja krivulja je krivulja prehoda iz zaposlitve v zaposlitev; pokaže nam, da so se na tem področju v Sloveniji odprle nove možnosti v letu 1993. Opazimo lahko velik porast. V poznejših letih se je to umirilo in počasi je krivulja začela padati. V letu 2001 je dosegla raven 6,1 odstotkov. Na začetku tranzicije je bil prehod iz zaposlenosti v neaktivnost izjemno velik tudi zaradi povečanega upokojevanja. Zaradi nevdržnosti obstoječega pokojninskega sistema so predčasen prehod iz aktivnega v neaktivni status upokojenca kmalu po začetku tranzicije močno omejili.

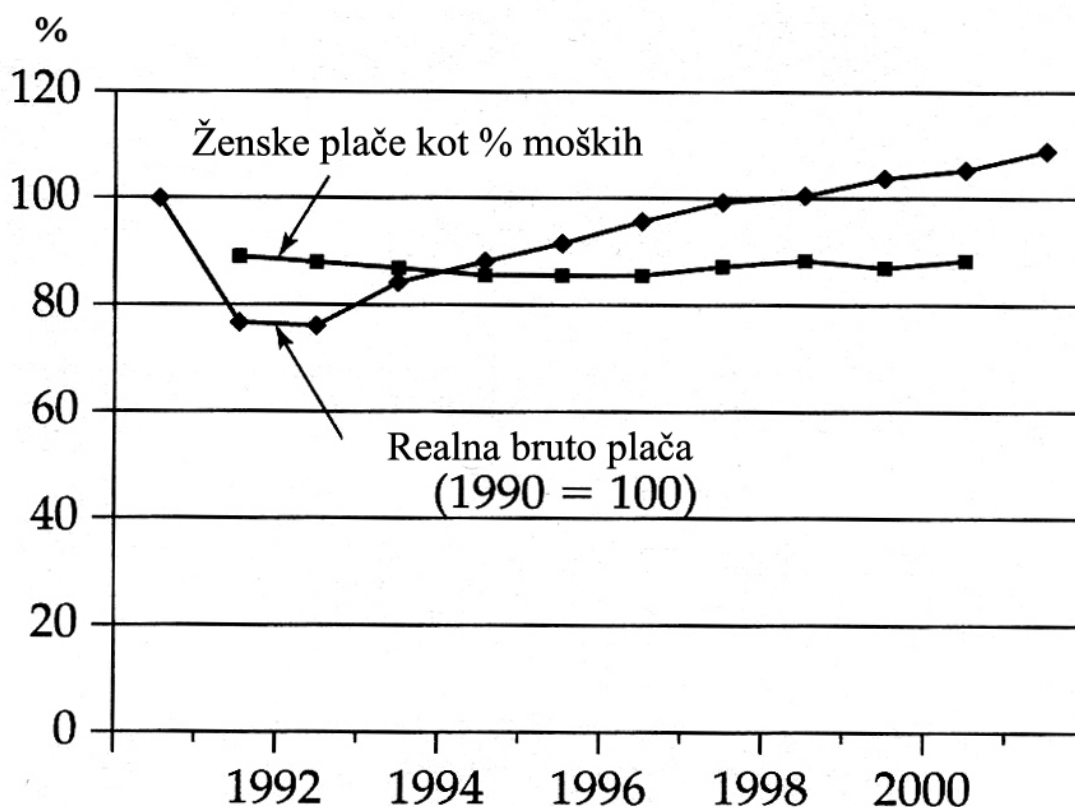
Slika 4: Prehajanje med različnimi statusi na trgu dela v slovenskih podjetjih v obdobju od 1990–2001



Vir: Vodopivec, 2004, str. 302.

Slika 5 prikazuje gibanje realnih bruto plač ter razmerje med plačilom za delo za moške in ženske. Med leti 1990 in 1992 so realne bruto plače padle za 24 odstotkov, toda potem so začele enakomerno rasti, kar lahko vidimo tudi iz Slike 5. Kot bazično leto je bilo vzeto leto 1990. Do leta 2001 so realne bruto plače presegle raven iz leta 1990 za 9 odstotkov. Ženske plače predstavljajo 85 do 89 odstotkov moških plač. Ta odstotek je ostal približno enak skozi celotno obdobje merjenja. Tranzicija je spremenila strukturo zaposlenih, razliko med plačami mladih in starejših zaposlenih, tistih, ki so bolj spretni ali manj spretni pri delu, toda ni poslabšala relativne pozicije žensk do moških.

Slika 5: Razlika v plačilu za delo žensk in moških v slovenskih podjetjih v obdobju od 1990–2001



Vir: Vodopivec, 2004, str. 297.

Zgoraj prikazane slike nam prikazujejo, da so se v obdobju tranzicije na področju delovnih mest dogajale velike spremembe v delovanju trga dela. Do leta 2001 so se razmere ustalile in postale podobne tistim v ostalih razvitih državah. Na tej podlagi bi lahko sklepali, da se je večji del prehoda na področju trga dela končal (Vodopivec, 2004).

2.3. Trg dela danes

Trg dela je danes precej drugačen kot je bil v Jugoslaviji, potrebna je bila določena prehojena pot do danes. Tudi danes ni vse brez napak in problemov, saj se nahajamo v stanju, ko je vse vedno bolj dinamično in se je potrebno vedno bolj hitro odzivati na spremembe.

Trg dela sestavljajo kupci dela, to so podjetja, ter na drugi strani ponudniki, ki jih lahko imenujemo delavci. Oboji se srečujejo na trgu, kjer je ravnotežno plačilo rezultat bilateralne menjave ali pa se tržni sili pogajata za neko vnaprej znano višino plačila in za neki vnaprej znan obseg zaposlenosti, ki sta odvisna od pogajalske moči in od strahu, da ne bi prišlo do škode zaradi njunega nesporazuma. V obeh primerih je rezultat pogodba, ki odreja plačilo zaposlenih delavcev na enoto dela, stopnjo nadzora nad zaposlenimi in trajanje zaposlitve (Prašnikar, Rešič, 1989).

Običajno gre za zaposlitev kratkoročne narave. V odnosu med kupci in ponudniki na trgu dela se pojavlja še država, ki ureja delovanje tega trga, s tem da se zavzema za pravni red, stabilnost zaposlitve delavcev in stabilnost njihovih plačil.

Trendi in pričakovan razvoj v svetu, še posebej v EU, na področju človeškega kapitala in trga dela označuje šest značilnosti (Poročilo o človekovem razvoju 2002/03, 2003):

- Prva je nizek delež aktivne populacije, do česar prihaja zaradi zmanjševanja rodnosti, podaljševanja življenjske dobe in začetnega izobraževanja.
- Druga značilnost je rast kakovosti človeških virov, s katero naj bi odgovarjali na izzive na znanju temelječega gospodarstva in družbe. Politika zaposlovanja naj bi skupaj s politiko izobraževanja ta trend še okrepila, in sicer s pospeševanjem vseživljenjskega izobraževanja/učenja.
- Tretja značilnost je povečevanje kakovosti delovnih mest v smeri naraščajoče zahtevnosti glede znanja in sposobnosti zaposlenih.
- Četrta značilnost so strukturna neskladja na trgu dela, ki se kažejo zlasti v vrsti in zahtevnosti del na eni strani ter razpoložljivem znanju in sposobnostih na drugi strani.
- Peta je, da trg dela postaja eden izmed ključnih elementov učinkovitega gospodarskega razvoja in podjetniških reform.
- Šesta značilnost je nevarnost neenakega dostopa do znanja in dela ter povečevanja socialnih razlik.

Tudi v Sloveniji se spopadamo s temi trendi. Vlada poskuša uvajati določene reforme, ki bi urejale tudi področje človeškega kapitala in vlaganja vanj. Kakovostni človeški viri bodo vedno bolj pomembni in s tem tudi vseživljenjsko izobraževanje. Seveda je tukaj spet v igri vložek in donos, ki ga izobraževanje prinese. Posameznik pa se bo vedno sam odločal o tem, ali bo študiral ali ne.

Kajzer (2005, str. 16) kot ključne probleme na trgu dela v Sloveniji opredeljuje sledeče:

- Nizka stopnja zaposlenosti in visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih, kar je ključni strukturni problem brezposelnosti v Sloveniji.
- Izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših (med najnižjimi v EU), ki je vezana z reševanjem odkrite brezposelnosti s predčasnim upokojevanjem. Cilj Lizbonske strategije ne bo dosegljiv brez oblikovanja strategije aktivnega staranja, ki bo vključevala ukrepe za zmanjšanje poklicnih bolezni in izboljšanje varnosti pri delu, programe izobraževanja odraslih, starejših od 45 let, in ukrepe, ki bodo vseživljenjsko učenje spremenili iz načela v prasko, pri čemer se bo treba še posebej osredotočiti na izboljšanje povezanosti usposabljanja z delom.
- Sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih (15–24 let), ki zahteva povečanje naporov za zaposlovanje mladih in njihovo vključevanje v delo s pomočjo mentorjev, s katerim bi dobili potrebne začetne delovne izkušnje, opravljanje prekvalifikacije in pridobivanje vsaj srednješolske izobrazbe, kar bi povečalo njihove zaposlitvene možnosti.

- Neintenzivno upravljanje s človeškimi viri v podjetjih. Za upravljanje s človeškimi viri v Sloveniji je značilno, da so zaposleni, ki niso del vodstva, zgolj izvajalci, njihovi človeški viri pa neizkoriščeni. Kadrovskih strokovnjakov na sto zaposlenih je izjemno malo, pri čemer so podjetja usmerjena na notranji trg dela, stopnja prožnosti zaposlovanja je nizka, odločanje o UČV (upravljanju s človeškimi viri) je centralizirano, premalo pozornosti vodstva je namenjeno UČV, izobraževanje in usposabljanje se pogosto zanemarija. Slabo upravljanje s človeškimi viri in premalo vlaganj vanje se verjetno zrcali tudi v nizki inovativnosti slovenskih podjetij.

Kljub vsesplošnemu prizadevanju evropskih držav, da bi dvignile izobrazbeno raven svojega prebivalstva, pa v zadnjih letih mnogi strokovnjaki opozarjajo na zanimiv fenomen – preveč izobraženih delavcev. Visoko izobraženi delavci se zaradi velikih težav pri iskanju ustrezne zaposlitve zaposlujejo na delovnih mestih, ki še zdaleč niso primerna njihovi diplomi in znanju, ki ga imajo. Ljudje, ki sprejmejo nižje delovno mesto, kot ga zahteva njihova izobrazba, zaslužijo manj kot bi sicer, kar vpliva predvsem na manjše zadovoljstvo pri delu. Zaradi neučinkovite alokacije dela pa je tudi ustvarjen BDP nižji od potencialnega.

Zaradi socialnih in ekonomskih razlogov bi bilo seveda nesmiselno zmanjšati količino visoko izobraženih delavcev. Potrebno bi bilo predvsem izboljšati informacije o razpoložljivih službah, saj delavci zaradi službenih in družinskih obveznostih nimajo časa za kakovostno iskanje primerne zaposlitve. Zaradi pogoste neuskklajenosti stopnje izobrazbe s spretnostjo posameznika potencialni delodajalci kot glavni kriterij pri zaposlovanju v veliki meri upoštevajo delovne izkušnje in osebne lastnosti posameznika. Poleg izobrazbe delovne izkušnje predstavljajo najpomembnejši prispevek k oblikovanju človeškega kapitala, ki ga podrobneje predstavljam v tretjem poglavju.

3. Človeški kapital

3.1. Teoretični okvir vlaganja v človeški kapital

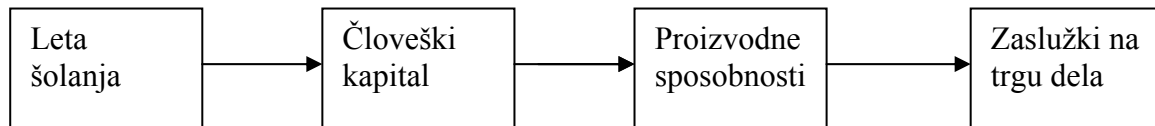
Zametki pojma človeški kapital so se pojavili pred več kot 300 leti z Williamom Pettyjem, ki je ocenjeval denarno vrednost prebivalstva Anglije. V 18. stoletju je Adam Smith v knjigi *Bogastvo narodov* zapisal, da izobraževanje kot del človeškega kapitala vpliva na večjo produktivnost delavcev, podobno kot naložbe v stroje povečujejo proizvodnjo ter tako vplivajo na povečanje dohodka in bogastva (Bevc, 1991, str. 129).

V petdesetih in šestdesetih letih 20. stoletja so začele nastajati resnejše razprave o teoriji človeškega kapitala. K začetnemu razvoju te teorije so največ prispevali Mincer, Becker in Schultz.

Človeški kapital je pomemben z dveh vidikov, in sicer z vidika količine (kvantitete) in kakovosti (kvalitete), ki se med seboj dopolnjujeta. Z gospodarskim razvojem se povečuje

predvsem pomen kakovosti človeškega kapitala in drugih razvojnih dejavnikov, saj ima količina le-teh omejene možnosti povečevanja. Glavni dejavnik, ki povečuje kakovost človeškega kapitala je izobraževanje, in sicer preko povečevanja znanja, proizvodnih sposobnosti in strokovnosti prebivalstva kot celote ali (ožje) delovne sile. Izdatki za izobraževanje so neke vrste naložba v povečanje kakovosti človeškega kapitala (Bevc, 1991, str. 19-21).

Slika 6: Model človeškega kapitala



Vir: Bevc, 1991, str. 29.

Človeški kapital je tisti del intelektualnega kapitala (Stewart, 1999, str. 15), v katerem se ustvarjajo ideje in od koder se napaja ves preostali del intelektualnega kapitala. Edvinsson (1997, str. 56) človeški kapital delijo na:

- *zmožnosti*: te so sestavljene iz znanja in veščin. Znanje običajno pokriva teoretični okvir, veščine oz. sposobnosti pa predstavljajo njihov praktični del. V praksi ni nujno, da človek poseduje oba pola zmožnosti; veliko primerov, na primer uporaba računalnikov, kaže, da ljudje posedujejo veščine, kako uporabljati ta pripomoček, ne vedo pa veliko o tem, kako deluje;
- *odnos*: ta pod-sestavina zaznamuje pripravljenost ljudi, uporabiti svoje znanje v korist podjetja. Če lahko formalnemu znanju in veščinam v računalniškem jeziku rečemo strojna oprema, odnos posameznikov programski del človeškega kapitala. Oblikujejo ga ustrezna motivacija, tvori vedenje ali obnašanje in osebna drža posameznikov. Motivacijo lahko poimenujemo tudi trma ali vizija, vedenje pa označuje celotno vrednost oziroma ustvarjeno okolje, ki izvira iz vedenja vseh zaposlenih. Osebno držo oblikuje predvsem etična usmeritev posameznika, ki svojega ravnanja ne usmerja le z vidika prihodnjega uspeha, ampak tudi z vidika etičnih vrednot;
- *intelektualna prožnost*: označuje jo sposobnost zaposlenih, uporabiti svoje znanje v najrazličnejših situacijah in pri tem poiskati inovativne rešitve. Odraža jo tudi sposobnost, pretvoriti neko idejo v končni izdelek ali storitev.

Stewart (1999, str. 26) ugotavlja, da so za izvedbo vsake naloge, procesa ali posla v podjetju potrebne kombinacije različnih komponent sposobnosti zaposlenih:

- *splošne sposobnosti*: so tiste, ki niso specifične za posamezno dejavnost, ampak so bolj ali manj enako uporabne v več panogah. Primeri takih sposobnosti so tipkanje ali prijazno sprejemanje telefonskih klicev, pa tudi vzdrževanje splošnih električnih naprav v podjetju;

- *uravnotežene sposobnosti*: sestavlja jih tisto znanje, ki ni uporabno samo za eno podjetje, ampak znotraj svoje stroke tudi za druga podjetja. Primeri takih sposobnosti so na primer davčni svetovalci, računovodje in pravniki;
- *posebne sposobnosti*: so tiste, na katerih sloni neko podjetje. So specifične zanj in v bistvu določajo njegovo strategijo, saj pomenijo njegovo konkurenčno prednost.

Celoten človeški kapital je v lasti zaposlenih. Ti običajno čutijo največjo zvestobo do svoje stroke in formalnih ter neformalnih skupin, ki jim pripadajo, ne pa v tolikšni meri do svojega delodajalca. Cilj vodstev podjetij je, da poskušajo človeški kapital v obliki specialnih znanj prenesti na mrežo več ljudi, kjer se ta oplaja in preko osvojenih praks prehaja v lastništvo podjetja. To je lažje uresničljivo (Stewart, 199, str. 109), če delodajalci zaposlenim podjetje predstavijo kot skupen projekt, katerega osnova s svojo prisotnostjo in organiziranostjo so prav oni. Zaposleni naj torej nastopajo kot partnerji v smislu pripadanja.

Po teoriji človeškega kapitala (Becker, 1993, str. 115) sta izobrazba in specifični človeški kapital, ki se pridobiva z usposabljanjem na delu, ključna dejavnika produktivnosti. Spremembe v človeškem kapitalu povzročajo spremembe v produktivnosti, te pa vodijo k spremembam v nagradah na trgu dela. Večja vlaganja v človeški kapital so torej povezana z večjim obsegom priložnosti za prehode na boljše poklicne položaje.

Becker navaja, da investiranje v človeški kapital obsega izobraževanje, usposabljanje za investicije, ki naj bi izboljšale strokovnost, ter znanja, da bi s tem povečale denarni ter psihični dohodek (Malačič, 1984, str. 273). Becker je med drugim uvedel tudi razlikovanje med splošnim in specifičnim človeškim kapitalom, spoznal je pomen izgubljenih zaslužkov v času pridobivanja človeškega kapitala ter zapisal, da lahko velik porast šolajočih se v srednjih in visokošolskih izobraževalnih ustanovah razložimo z visokim donosom v to vrsto izobraževanja (Malačič, 1984 str. 283).

Ortodoksna teorija predpostavlja popolno konkurenco na trgu dela in fleksibilne zaposlitve, kjer višino plač določa marginalna produktivnost, zato za spremembe v nagradah ni potrebna menjava delovnega mesta. Neoklasična teorija pa že predstavlja nepopolno konkurenco na trgu dela; izobrazbi v procesih usklajevanja delavcev in delovnih mest več ne pripisuje produktivne funkcije, ampak ji podeljuje vlogo »signala«, indikatorja splošnih sposobnosti in značilnosti, na podlagi katerih delodajalci sklepajo o produktivnosti iskalcev zaposlitve.

Teorija človeškega kapitala vsebuje tudi podmeno, da usposabljanje po vstopu na trg dela ni enakomerno porazdeljeno skozi delovno dobo določene osebe. Prevladuje v zgodnejši fazi zaposlitve, saj to delavcu in delodajalcu zagotavlja, da bosta imela več časa za povračilo stroškov usposabljanja. To pa implicira, da se s trajanjem zaposlitve zmanjšuje verjetnost izobraževanja in usposabljanja ter s tem tudi izboljševanja dosežkov na trgu dela. Nekateri avtorji opozarjajo, da izobrazbeni dosežki pred vstopom na trg dela ustrezno ne odražajo dejanskih izobrazbenih dosežkov, saj ne upoštevajo, da ljudje izboljšujejo svoje kvalifikacije

tudi po vstopu v zaposlitev v obliki part-time izobraževanja. V zadnjih desetletjih se je izobraževanje odraslih močno razmahnilo.

Človek je v svoji delovni dobi pripravljen različno vlagati v človeški kapital, odloča se na podlagi informacij, ki jih ima na razpolago, s tem da opredeli dejavnike naložb v človeški kapital.

3.1.1. Razlike med izobrazbo kot ključno obliko človeškega kapitala in drugimi oblikami kapitala

Posamezni tuji in domači avtorji poudarjajo, da se investicije v človeški kapital razlikujejo od investicij v ostale proizvodne dejavnike (Bevc, 1991, str. 47):

- Človeški kapital ima nekatere značilnosti pridobljenih (proizvedenih) in danih (naravnih) proizvodnih dejavnikov. Podobnost z naravnimi proizvodnimi dejavniki je v tem, da so naložbene odločitve (bodočih) lastnikov človeškega kapitala v precejšnji meri odvisne od osebe, ki se izobražuje.
- Človeški kapital ne more biti ločen od svojega lastnika, zato se ne more prodati ali dati komu drugemu.
- Za pridobitev človeškega kapitala mora posameznik hkrati z drugimi sredstvi vlagati tudi v svoj čas.
- Pri naložbah v človeški kapital so oportunitetni stroški važnejši kot pri naložbah v druge vrste kapitala; dejansko pomenijo največji strošek teh naložb oziroma izobraževanja.
- Človeški kapital se podobno kot fizični kapital s časom razvrednoti. Nekatere oblike človeškega kapitala imajo kratkotrajno, druge pa dolgotrajno vrednost, vendar pa vrednost nobene oblike tega kapitala za posameznika ne more trajati dlje kot njegovo življenje.
- Strošek neuporabe ali nezadostne izkoriščenosti je za izobrazbo oziroma znanje večji kot za druge oblike kapitala ali za druge proizvodne dejavnike.
- Naložbe v človeški kapital so praviloma zelo dolgoročne (pri tem je mišljeno predvsem redno šolsko izobraževanje v mladosti oziroma začetno izobraževanje), zlasti iz dveh razlogov, ki sta dolg proces izobraževanja in pojavljanje učinkov teh naložb s precejšnjim odlogom.
- Naložbe v človeški kapital so nepovratne, zato ostane izvedena napačna naložba izgubljena (nepovratna).
- Pri človeškem kapitalu je za majhne spremembe zaloge potreben bistveno večji tok (naložba) kot pri drugih oblikah kapitala. Razlog sta omejena dolgoročna narava in nepovratnost teh naložb. Določen tok (naložba) se pokaže v povečanju zaloge kapitala šele po daljšem obdobju, del toka pa morda nikoli (zaradi izgub v procesu izobraževanja – izstopov iz šol).

- Stopnja tveganja je pri naložbah v človeški kapital iz več vzrokov mnogo višja kot pri ostalih naložbah. Poleg omenjenih dveh razlogov (dolgoročna narava in nepovratnost teh naložb) povečuje njihovo tveganost tudi to, da morajo posamezniki sprejeti odločitev o vlaganjih vanje v letih, ko še niso zreli za realno ocenitev svojih sposobnosti.
- Kreditni sistem oziroma sistem posojil v človeški kapital je predvsem zaradi višje stopnje tveganja manj razvit kot za druge oblike kapitala (zlasti za fizični kapital).
- Izobraževanje pa ni le naložba, ampak tudi poraba, saj prinaša tako proizvodne (naložbene) kot tudi potrošne učinke. Ta dvojna narava izobraževanja je vzrok za razne težave pri financiranju, ki se pri drugih naložbah ne pojavljajo.

Vse te značilnosti človeškega kapitala, v tem primeru izobrazbe, so za razliko od drugih oblik kapitala pomembne pri ugotavljanju donosov v človeški kapital. Človek se odloča na podlagi znanih izkušenj, ki pa so pri izobrazbi velikokrat tako abstraktne, da jih je težko meriti.

3.2. Dejavniki naložb v človeški kapital

Za merjenje donosnosti človeškega kapitala obstaja več dejavnikov, kot so čas aktivnosti posameznika, stopnja smrtnosti, velikost investicij v človeški kapital, stopnja zaposlenosti, stopnja pričakovane donosnosti v človeški kapital. Glede na te in še nekatere dejavnike je mogoče napovedati, da bodo investicije v človeški kapital (Senjur, 1993, str. 192) donosnejše in s tem večje v naslednjih primerih:

- Mlajši ljudje bodo več investirali v človeški kapital, ker imajo daljšo življenjsko dobo, v kateri bodo pobirali sadove investicije.
- V družbah z nižjo stopnjo smrtnosti bodo ljudje več vlagali v človeški kapital, ker je večja verjetnost preživetja in s tem višja pričakovana donosnost dohodka.
- Čim večja je stopnja zaposlenosti prebivalstva, oziroma čim večja je verjetnost vstopa ali obstanka v delovni sili, tem večje bodo investicije v človeški kapital. Zaposlitev namreč omogoča, da človeški kapital posamezniku prinaša večji dohodek.
- Investicije v človeški kapital bodo seveda tem večje, čim nižji so neposredni in oportunitetni stroški investiranja v človeški kapital.

Vrednost človeškega kapitala je enaka sedanji vrednosti prihodnjih zaslužkov, ki jih v večini primerov ne znamo z gotovostjo napovedati. V primeru, da obstaja več možnih tokov, posameznik pa pozna verjetnost nastopa le-teh, govorimo o riziku; v primeru, da posameznik svojih prihodnjih tokov zaslužka ne pozna, pa govorimo o negotovosti. Pri odločanju za investiranje bo posameznik tehtal med sedanjo vrednostjo stroškov in koristi (zaslužkov), ki mu jih bo prineslo izobraževanje.

Vrednost, ki jo posameznik v podjetju ustvarja, se v določenem delu vrača njemu v obliki plačila, del pa v uspešnih podjetjih ostaja v podjetju kot donos na kapital. Če bi posameznik

mogel s svojo plačo prevzeti vso dodano vrednost, ki jo je ustvaril, potem podjetij ne bi bilo, pač pa le skupek samostojnih posameznikov. Stewart (1999, str. 215) opisuje da je bistvo ustvarjenega dobička v podjetjih to, da ljudje v sodelovanju drug z drugim skozi sinergijo ustvarjajo nekaj več, kot bi ustvaril vsak zase. To se dogaja predvsem zaradi prenašanja znanja iz enega na drugega ter posledične rasti skozi nove ideje.

Naložbe v človeški kapital se v veliki meri oblikujejo skozi proces izobraževanja, ki je eden izmed ključnih vidikov kakovosti človeškega faktorja.

3.3. Izobraževanje

Izobrazba postaja v današnjem času čedalje bolj pomembna. Kot splošni cilj izobraževanja lahko opredelimo osebnostni razvoj posameznikov v skladu z njihovimi razvojnimi možnostmi in interes na eni strani ter potrebami in interesi širše družbe na drugi strani. Tako opredeljen splošni cilj izobraževanja lahko razčlenimo na veliko podciljev (Zakon o financiranju vzgoje in izobraževanja v Uradnem listu RS, št. 12/1996):

- zagotavljanje optimalnega razvoja posameznika ne glede na spol, socialno in kulturno poreklo,
- vzgajanje za medsebojno strpnost, razvijanje zavesti o enakopravnosti spolov, spoštovanje drugačnosti in sodelovanje z drugimi,
- spodbujanje zavesti o integriteti posameznika,
- omogočanje splošne izobrazbe in pridobitev poklica,
- omogočanje razvoja in doseganje čim višje ravni ustvarjalnosti,
- spodbujanje vseživljenjskega učenja.

V preučevanjih poklicne mobilnosti in dosežkov na trgu dela je izobrazba osrednji dejavnik, ki določa individualne priložnosti za prehode med posameznimi položaji na trgu dela, vendar različni modeli mobilnosti pojasnjujejo vlogo dosežene izobrazbe na različne načine. Izobrazbeni dosežki so navadno operacionalizirani v letih šolanja pred vstopom na trg dela. Takšna operacionalizacija je v skladu s teorijo človeškega kapitala, po kateri se vlaganje v izobraževanje v mladosti in zgodnji odraslosti povrne v času delovnega življenja v obliki višjih dohodkov in dostopa do boljših poklicnih položajev.

Večina empiričnih člankov predpostavlja, da se povračilo za vlaganje v človeški kapital izračunava na podlagi nizov zaslužkov v času življenja, kar povezuje leta šolanja in individualni zaslužek

Poleg samega procesa izobraževanja je pomembno tudi samo znanje, ki ga s pomočjo izobraževanja pridobimo. Družba 21. stoletja je po Druckerju (1994, str. 78) opredeljena z naslednjimi karakteristikami: znanje, globalizacija in konkurenca. Po Druckerju osnovni ekonomski resurs v tej družbi ni ne kapital ne delo oziroma delovna sila, temveč znanje.

Družba znanja je torej logična stopnja v razvoju informacijske družbe. Drucker pravi, da prihaja do transformacije iz družbe znanja (široko obče znanje) v družbo znanj (posameznik je specializiran za določeno nišo), kjer bo vseživljenjsko izobraževanje s spremenjenimi vsebinami, metodami in organizacijo s poudarkom na usposabljanju ljudi za obvladovanje sprememb postalo predvsem potreba in ne obveza, da bi formalno zadostili normam.

Povezava med hitrostjo tehničnega napredka in kakovostjo človeškega posredovanja postaja vse bolj očitna. Pojavlja se potreba po gospodarskih strokovnjakih, ki bi bili sposobni upravljati nove tehnologije za razvoj novih dosežkov. Minimalno šolanje ali poklicno usposabljanje ni več dovolj, potrebna so tudi izpopolnjevanja znanstvenikov, izumiteljev in strokovnjakov na visoki ravni. Zaradi hitrega spreminjanja tehnoloških postopkov se je namreč tako na ravni podjetij kot držav pokazala potreba po sposobnosti prilagajanja in kakovosti delovne sile. Delež nematerialnih naložb, kot sta na primer vlaganje v izobraževanje in usposabljanje se večja. Zelo pomembno je, da se v šolskih sistemih v ta proces vključujejo še zasebne izobraževalne ustanove, delodajalci in predstavniki zaposlenih. Tako se v številnih industrijskih državah že občutno večajo denarna sredstva, namenjena za vseživljenjsko izobraževanje in usposabljanje (Delors 1996, str. 62–63).

Pri tem bi izpostavila ekonomski pomen izobraževanja, ki se kaže v vplivu izobraževanja na ekonomsko rast, zaposlovanje in porazdelitev dohodka v družbi. Ekonomski pomen izobraževanja opredeljuje predvsem dvojje (Bevc, 1991, str. 46):

- večstranskost učinkov izobraževanja (raznovrstni učinki izobraževanja na posameznika in družbo), pri tem pa zlasti prisotnost posrednih ali tako imenovanih zunanjih učinkov, kot so vpliv na zdravje, rodnost in umrljivost prebivalcev, zaposlenost, produktivnost dela, gospodarsko rast ...
- izobraževanje v vsaki družbi uresničuje različne družbene funkcije.

Razvoj dejavnosti vzgoje in izobraževanja naj bi bila skrb celotne družbe. Izobrazba je ne samo pomembna ekonomska, ampak tudi družbena dobrina.

Blaug (1987, str.14) je poudaril vlogo izobraževanja s tem, da splošna pismenost zmanjšuje stroške razširjanja informacij. Pismen in izobražen delavec bo prej in lažje razumel delovno nalogo. Izobraževanje ima koristno praktično vlogo v selekciji sposobnih ljudi za zaposlovanje in za napredovanje. Ta selekcija je z razvojnega vidika videti učinkovitejša od selekcije na podlagi vez in poznanstev, politične pripadnosti, vere, rase in podobno.

Iz zgoraj navedenega lahko sklepamo, da izobraževanje povečuje proizvodne zmogljivosti. Del izdatkov ima zato izobraževalni značaj. Težko pa je meriti investicijski delež izdatkov za izobraževanje. Učinek izobraževanja je neoprijemljiv in težko merljiv. Povečevanje človeškega kapitala je investicija, ker pojem kapitala vsebuje zmožnost zaslužka.

Razvoj izobraževanja mora biti komplementaren z ravno gospodarskega razvoja, sicer utegne priti do napak v njegovem razvoju. To potem povzroči neoptimalno alokacijo izobraževalnih sredstev, zmanjša učinek izobraževanja in lahko povzroči celo nezaposlenost izobraženih ljudi. Nezaposlenost diplomantov je v vsaki manj razviti družbi frustrirajoč in politično nevaren položaj. Ti izobraženi, vendar razočarani ljudje, so nagnjeni k razdiralnim idejam in jih ni strah težav, samo da bi spremenili obstoječe stanje.

V razvitih državah formalno izobraževanje ne predstavlja več pomembnega dejavnika gospodarskega razvoja in je le še element socialne infrastrukture oziroma predpogoj gospodarskega razvoja. Eden od novih gospodarskih pojavov je širjenje dopolnilnega izobraževanja in vseživljenjsko učenje. Tudi že ljudje z univerzitetno izobrazbo se morajo vedno več in vedno bolj dodatno izobraževati (Senjur, 1993, str. 193).

Izobrazba tako služi za razvrščanje kandidatov v vrsto za zaposlitev. Potreba po ohranjanju konkurenčnosti spodbuja ljudi k pridobivanju vedno višje ravni izobrazbe, kar lahko vodi k inflaciji spričeval in diplom. To predpostavlja, da se produktivne kvalifikacije pridobivajo na delovnem mestu po vstopu v zaposlitev. Delodajalci varujejo svoja vlaganja v specifične poklicne spretnosti z zagotavljanjem varnosti zaposlitve in možnosti napredovanja v organizaciji.

Tancig (1995, str. 7) navaja nekaj zanimivih podatkov: 97 % svetovnih informacij oziroma znanj je ustvarjenih v času od našega rojstva naprej; 20 % znanja v inženirsko-tehničnih poklicih vsako leto zastari; 66 % tehnologij, ki bodo obvladovale življenje sedanjih generacij, še ni izumljenih; le približno 2 % delovne sile se letno obnovi s svežim dotokom iz šol; posameznik bo v svojem življenju zamenjal nekaj poklicev in ne samo delovnih mest.

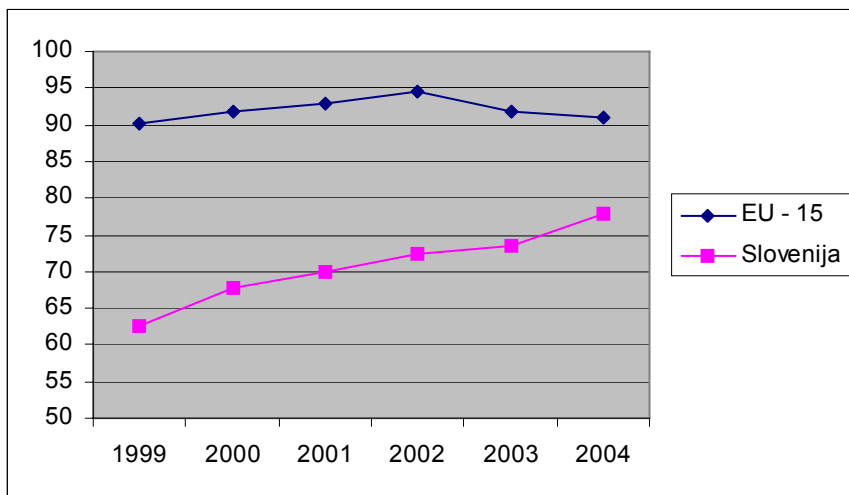
Večina obravnava izobrazbo kot relativno konstanto v času procesov pridobivanja položajev; glavni vir sprememb v priložnostih predstavljajo usposabljanje na delu in delovne izkušnje (Becker, 1987, str. 16). To tudi opravičuje uporabo trajanja delovnih izkušenj kot indikator obsega pridobljenega specifičnega človeškega kapitala po vstopu na trg dela.

Da je izobrazba pomemben dejavnik zaposlitvenih možnosti, kažejo podatki o stopnjah zaposlenosti po izobrazbi. Stopnja zaposlenosti visoko izobraženih presega 85 % tako v Sloveniji kakor v EU, nadpovprečna je tudi stopnja zaposlenosti srednje izobraženih, nizka pa je stopnja zaposlenih z nizko izobrazbo. Stopnja zaposlenosti nizko izobraženih v Sloveniji precej zaostaja za povprečjem EU, kar lahko povežemo z nizko stopnjo zaposlenosti v storitvenem sektorju. Delež zaposlenih z nizko izobrazbo v storitvenem sektorju je v Sloveniji leta 2003 znašal 7,3 %, v EU-15 pa kar 24,2 % (Kajzer, 2005, str. 36).

Vse pomembnejše pa postaja tudi zgodnje izobraževanje, to je vključevanje otrok v sisteme formalne in neformalne predšolske vzgoje pred obveznim vstopom v osnovno šolo. Za Slovenijo je ta odstotek še nizek. Iz Slike 7, se vidi vzpenjanje krivulje in skorajšnji doseg

povprečja člani EU-15. Opazimo, da se vedno več otrok vključuje v različne oblike predšolskega neformalnega izobraževanja (predvsem tečaji tujih jezikov in glasbene vzgoje) že v vrtcu. Še pred nekaj leti so bili otroci do začetka vstopa v osnovno šolo večinoma doma, v varstvu pri starih starših, kjer ni bilo veliko poudarka na izobraževanju. Lahko pa tudi opazimo povečano ponudbo tečajev tujih jezikov za najmlajše in njihovo zgodnje vključevanje v to obliko neformalnega izobraževanja.

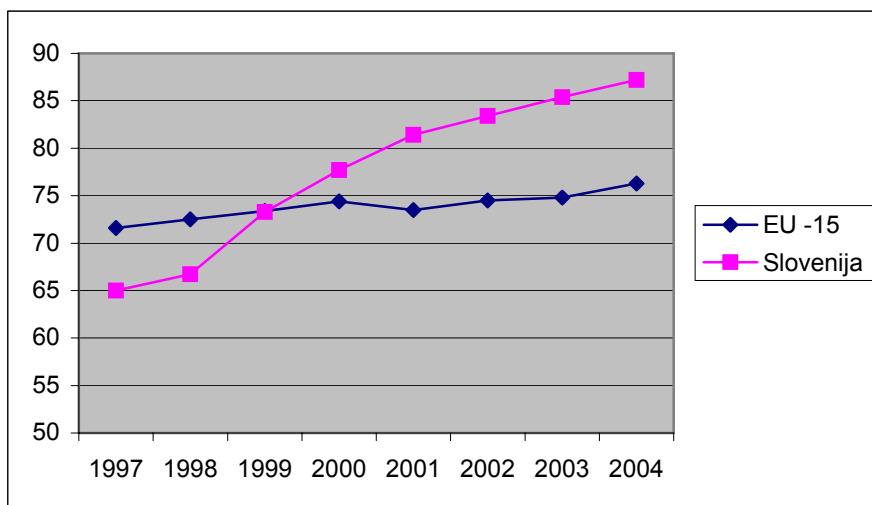
Slika 7: Delež otrok, starih 4 leta, ki so vključeni v predšolsko vzgojo v obdobju od leta 1999 do leta 2004 v Sloveniji in državah Evropske unije EU-15



Vir: Indikatorji ekonomskega razvoja, Eurostat.

Zaostanek Slovenije na področju predšolskega izobraževanja se kompenzira z 18-letniki, ki se izobražujejo. Večina populacije hodi še v srednje šole, ki so že skoraj del obveznega izobraževanja. Spodnja slika je zelo spodbudna, saj smo kar visoko nad povprečjem EU-15. Veliko srednješolcev se kasneje tudi odloči za študij na fakultetah.

Slika 8: Delež najstnikov, starih 18 let, ki se izobražujejo, v obdobju od 1997–2004 v Sloveniji in državah Evropske unije EU-15



Vir: Indikatorji ekonomskega razvoja, Eurostat.

Iz spodnje tabele lahko vidimo velik porast števila študentov terciarnega izobraževanja v Sloveniji. Število narašča tudi v šolskem letu 2005/06, ko je skupno število teh študentov kar 114 794 (Statistični urad republike Slovenije – Statistične novičke). Zanimivo iz te tabele se mi zdi naraščanje števila študentov vseh starosti. To pomeni, da so ljudje pripravljene veliko vlagati v izobrazbo tudi, ko so že starejši, zaradi zadržanja določenega položaja ali pa tudi za napredovanje. Nekateri izmed njih so k študiju tudi primorani, drugače lahko izgubijo delovno mesto, kjer jih nadomesti oseba z boljšo izobrazbo. Seveda ni nujno, da ima oseba z višjo izobrazbo tudi več znanja za zasedbo določenega delovnega mesta.

Tabela 2: Študentje terciarnega izobraževanja po starosti – Slovenija v obdobju od 1999–2005

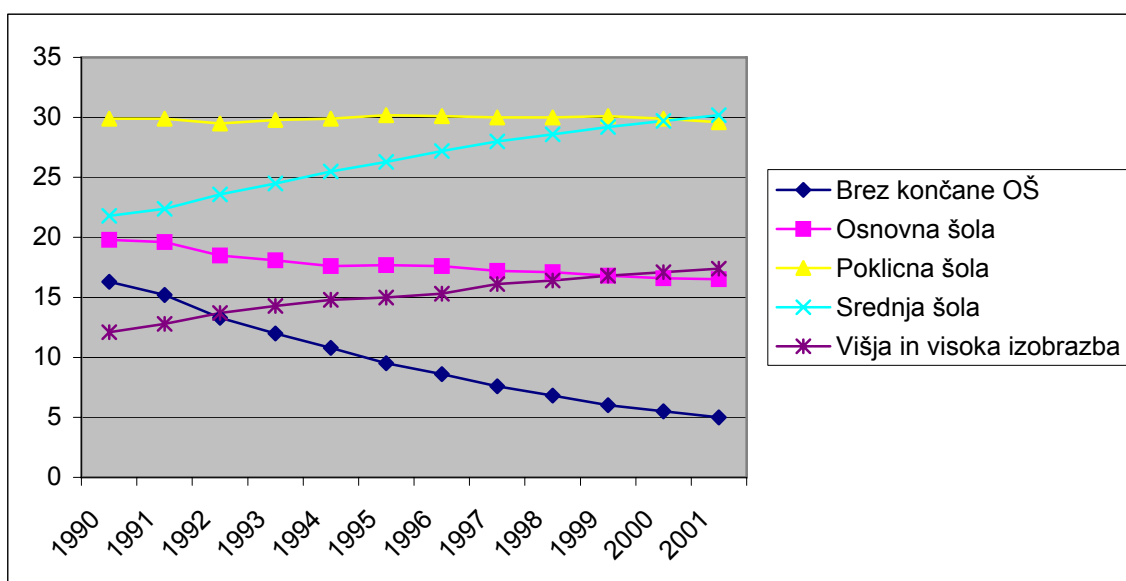
	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Starost – SKUPAJ	83816	91494	99214	101458	104396	112228
18–25 let	78 %	77 %	75 %	75 %	74 %	72 %
25–30 let	9 %	10 %	10 %	11 %	11 %	12 %
30–34 let	6 %	6 %	7 %	7 %	8 %	9 %
35–39 let	4 %	4 %	5 %	5 %	6 %	6 %
40 let +	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %	6 %

Vir: Statistični urad RS.

Največji porast števila študentov lahko odčitamo med študijskima letoma 2003/04 in 2004/05, ko je ta znašal kar 7 %. Podoben je tudi med študijskima letoma 1999/2000 in 2000/01 ter 2000/01 in 2001/02. Veliko manjši pa med leti 2001/02 ter 2002/03, ko je bil indeks povečanja 1,023. V obdobju petih let (1999-2004) pa se je število študentov skupaj povečalo za več kot tretjino.. Podatki tudi kažejo, da se izobražuje več žensk kot moških. V študijskem letu 2004/05 se je študiralo 64885 žensk in 47883 moških (Vpisani v terciarno izobraževanje, 2005).

Izobrazba je eden ključnih vidikov kakovosti dela oziroma kakovosti človeškega dejavnika, ki uteleša človeškega kapitala. Izobraževanje velja v svetu za eno najbolj produktivnih naložb in je med pomembnejšimi razvojnimi dejavniki (Bevc, 1991, str. 193). Na primeru Slovenije se vidi, da je trend razvoja pozitiven in v skupni populaciji narašča delež ljudi z visoko izobrazbo.

Slika 9: Izobrazbena struktura trga dela med leti 1990–2001 v Sloveniji v odstotkih



Vir: Vodopivec, 2004, str. 299.

Iz zgornjega grafa lahko odčitamo rast srednje in visoko izobraženih ljudi za obdobje od leta 1990 do leta 2001. Strm je padec odraslih brez dokončane osnovne šole; pada tudi število tistih, ki imajo končano samo osnovno šolo. Približno na enaki ravni pa so ostali tisti s poklicno šolo. Iz zgoraj navedenega lahko sklepamo, da se na trgu dela pojavlja vedno bolj izobražena delovna sila. Vedno večja je osnovna pismenost, kar naj bi pripomoglo tudi k večji kakovosti ponudbe delavcev na trgu dela.

Dodatna znanja in spretnosti se ne pridobivajo samo z usposabljanjem na delu, ampak vse bolj tudi v organiziranih bolj ali manj formaliziranih tečajih na trgu izobraževalnih storitev. Leta delovnih izkušenj ne dajejo informacije o tako pridobljenih kvalifikacijah. Eksterno neformalno izobraževanje tudi ni enakomerno porazdeljeno med zaposlene, kar je pomembno tudi pri oblikovanju modelov mobilnosti.

Slovenija kot država članica EU naj bi bila z izobraževalno politiko čim bolj usklajena z ostalimi članicami, zato bom predstavila Finsko kot državo EU, ki izstopa v svetovnem in evropskem gospodarstvu z najbolj učinkovito urejenim šolskim sistemom. Finska se kot država zadnja leta ponaša tudi z naslovom najbolj konkurenčne države na svetu (World Competitiveness Report, 2006).

3.4. Izobraževalna politika na Finskem

Finska ima organizirano moderno kapitalistično gospodarstvo, ki je v stalnem prilagajanju strukturnim spremembam. Pomemben dejavnik v tem procesu je uspešnost izobraževalnega sistema, še posebej v visoko razvitih državah, kjer je pri oblikovanju konkurenčnega

poslovnega okolja, poleg stroškovnih in drugih proizvodnih učinkovitosti, vedno bolj pomembna tudi kvalitetna in razmeram prilagojena ter usposobljena delovna sila. Glavno vodilo finskega izobraževalnega sistema pri tem je celotni populaciji omogočiti dostop do izobraževanja in pridobivanja spretnosti. Načelo vseživljenjskega učenja in ideja, da so ljudje sposobni sprejemati znanje v vseh življenjskih obdobjih, spremljata finski izobraževalni sistem skozi vse njegove stopnje (Ojanen, 2002, str. 16).

Izdatki za izobraževanje so v letu 2000 znašali 6,6 % BDP, medtem, ko je povprečje držav OECD znašalo 5,3 %, kar kaže visok na izobrazbeni nivo Fincev. V Sloveniji dajemo za izobraževanje po nekaterih statističnih podatkih 5 % BDP, po drugih pa 5,5 (povprečje OECD je bilo leta 2000 6,1) (Plevnik, 2001). Zavidljive rezultate dajejo tudi mednarodne primerjave (PISA–Programme for International Student Assessment). Po tem programu, ki vsakoletno ocenjuje znanje in spretnosti učencev držav OECD, so se Finci v letu 2000 uvrstili na sam vrh. V bralni pismenosti so na prvem mestu, v matematiki in naravoslovju pa na tretjem oziroma četrtem (Plevnik, 2001, str. 38).

Finski šolski sistem velja za enega najboljših na svetu in je lahko za zgled mnogim državam. Je enostaven, jasen, transparenten, daje dobre rezultate, sodelujoči v njem se medsebojno poznajo in dobro počutijo. 1,6 milijona Fincev ali skoraj tretjina populacije je vključenih v najrazličnejše oblike izobraževanja odraslih (Plevnik, 2001, str. 39). Cilji so preprosti: še naprej dvigovati splošen izobrazbeni standard in izboljševati kakovost. Finska z velikim uspehom združuje zagotavljanje enakih možnosti za izobraževanje s kakovostjo sistema, pri čemer posebno pozornost namenja metodam in vsebinam poučevanja, usposabljanja učiteljev, več priložnosti posamezniku, večji izbirnosti in internacionalizaciji – to so ključne poteze, ki vodijo v uspešnost.

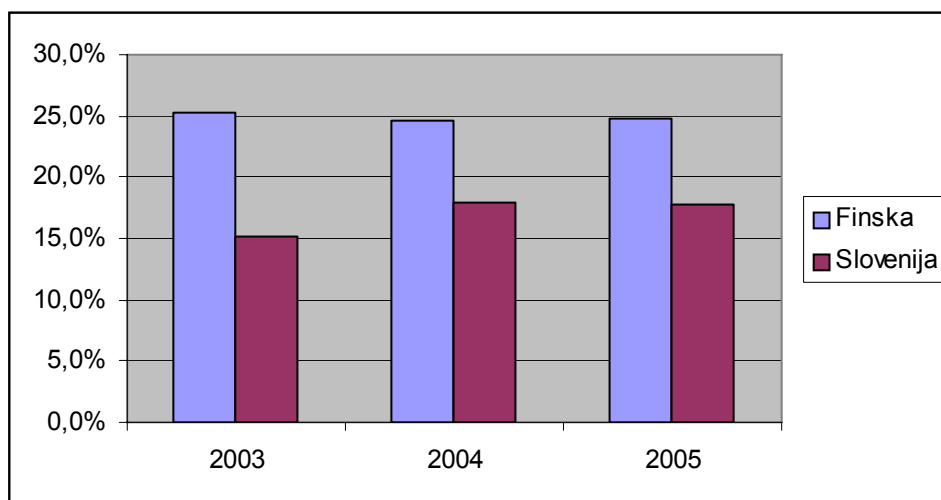
Za šolstvo je odgovorno šolsko ministrstvo, ki skupaj z zavodom za šolstvo skrbi za uresničevanje izobraževalne politike in za ocenjevanje predšolskega sistema. Poklicne šole obsegajo poleg strokovnih predmetov in delovne prakse tudi obvezne skupne splošne predmete. Te šole tudi omogočajo široke kvalifikacije in kompetence za konkretno delo. Univerze promovirajo prosto akademsko raziskovanje ter znanstveno in kulturno izobraževanje in zagotavljajo izobrazbo, podprto s štipendiranjem in z raziskavami (Ojanen, 2002, str. 17).

Tehnološki napredek, razmah informacijske tehnologije ter spremenjene potrebe po znanju in sposobnostih so spremenile tudi povpraševanje po delovni sili. Sistem od zaposlenih pričakuje visoko izobraženost, prilagodljivost novo nastalim razmeram, podjetniške ideje in zmožnost reševanja novih problemov. Jasno je, da tem potrebam bolje ustrezajo mlajši, ambiciozni in v novem duhu vzgojeni državljani, zato finska izobraževalna politika aktivno izvaja tudi dodatno izobraževanje odraslih, ki so slabše usposobljeni. Tako šolanje se odvija v okviru regularnega (nacionalnega) šolskega paketa (gimnazije, poklicne šole, univerze, politehnike), ali pa v okviru številnih seminarjev, tečajev in delavnic, organiziranih na drugih ustanovah

(poklicni izobraževalni centri za odrasle, poletne in virtualne univerze). Je večinoma brezplačno oziroma od sodelujočih terja le nizke pristojbine in predstavlja ukrep za zmanjševanje brezposelnosti starejših prebivalcev, ki s takimi kvalifikacijami bolje ustrezajo razmeram na trgu dela (Ojanen, 2002, str. 30).

Finski izobraževalni sistem torej kaže na pomembnost sodelovanja šolstva z gospodarstvom, stalnega učenja in uvajanja zaposlenih v nove tehnike in metode dela, transparentnosti in nepristranskosti, pridobivanja znanja in izkušenj neposredno v delovnem procesu v času izobraževanja in kot tak predstavlja enega od temeljev uspešnosti finskega gospodarstva.

Slika 10: Delež odrasle populacije med 25-im in 64-im letom, ki se izobražuje



Vir: Indikatorji ekonomskega razvoja, Eurostat.

Zgornja slika nam kaže, da je na Finskem vseživljenjsko učenje prisotno kar pri četrtini odrasle populacije, medtem ko je ta procent v Sloveniji veliko nižji. Lahko pa opazimo tudi pozitivno spremembo na tem področju in približevanje Finski, ki je sicer veliko nad Evropskim povprečjem, ki znaša za leto 2005 le 10,8 %. Za Finsko je ta odstotek 24,8 za Slovenijo pa znaša tudi v letu 2005 17,8 %. Človeški kapital je pomemben za uspešno gospodarstvo in uspešno državo, kar nam prikazuje tudi zgornji primer Finske.

Vse bolj pomembno v dinamičnem gospodarstvu postaja vseživljenjsko učenje, ki je tudi eden izmed problemov na trgu dela v Evropi. Določene so smernice, ki naj bi spodbujale vseživljenjsko učenje in s tem tudi izobraževanje odraslih. Nekateri projekti, kot so npr. računalniški tečajji, so tudi v Sloveniji že financirani iz evropskih sredstev.

3.5. Vseživljenjsko učenje

Pojem vseživljenjskega učenja se je začel pojavljati leta 1968. Leta 1970 je bilo predstavljeno prvo poročilo na konferenci UNESCO pod naslovom »Uvod v vseživljenjsko učenje« (An introducing to lifelong learning; pozvzeto po Eurydice, 2002, str. 7). Izraz

vseživljenjsko učenje oziroma vseživljenjsko izobraževanje izvira iz zasnove, po kateri izobraževanje ni enkrat za vselej dana izkušnja, omejena na začetni, v otroštvu potekajoč ciklus nenehnega izobraževanja, temveč je proces, ki naj bi se nadaljeval vse življenje.

Življenje samo je trajajoč učni proces, toda vsak človek potrebuje tudi posebne priložnosti za nadaljevalno, namensko in sosledično učenje, da bi mogel slediti tehnološkim in družbenim spremembam. Vseživljenjsko izobraževanje obsega posameznikovo namerno in priložnostno učenje in pridobivanje izkušenj. Najpogosteje se ta pojem uporablja za izobraževanje odraslih ali pa z njim označujejo organizirane priložnosti za učenje, s katerim se vse življenje zadovoljujejo posameznikove potrebe (Jelenc, 1991, str. 18).

Vseživljenjsko učenje je eno od temeljnih načel politike Evropske unije. Leta 1995 je bila objavljena Bela knjiga Evropske komisije »Poučevanje in učenje – k učeči se družbi« (Teaching and Learning – Towards the learning society) kot poglobitni vir napotkov za politiko o vseživljenjskem učenju.

V Sloveniji je za razvoj, raziskovanje in svetovanje na področju izobraževanja odraslih zadolžen Andragoški center Republike Slovenije. Njihovo temeljno poslanstvo je razvijati kulturo vseživljenjskega učenja. Za njih je kakovostno in množično izobraževanje odraslih pomemben razvojni dejavnik vsakega naroda. Z njim uravnavajo razmerja na trgu delovne sile, preprečujejo odrinjenost nekaterih skupin prebivalstva, izboljšujejo izobrazbeno in kulturno raven naroda, širijo znanje, povečujejo kakovost življenja in demokratizacijo družbe (Mohorčič, 2005, str 5–6).

Slovenija se pomena vseživljenjskega učenja vse bolj zaveda, saj bo morala prispevati k uresničevanju lizbonskega cilja, po katerem bi morala Evropa postati »najbolj konkurenčno in dinamično gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostne gospodarske rasti, z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo«. Slovenski razvojni dokumenti pomen in nujnost vseživljenjskega učenja v svojih vsebinah z vso resnostjo obravnavajo (Dovžak, 2005, str. 37).

Vključenost odraslega prebivalstva, starega med 24 in 64 let, v formalne oblike izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji je bila leta 2002 8,5 % in je presegla evropsko povprečje. Raziskava, ki je preučevala vključenost prebivalstva, starega med 16 in 65 let, v formalne in neformalne oblike izobraževanja v letu 2004, je pokazala, da se kar 63 % prebivalstva ne izobražuje. Po mednarodni opredelitvi bo vseživljenjsko izobraževanje učinkovito takrat, ko bo v učenje vključenih več kot 50 % prebivalstva. Izdelane raziskave kažejo, da želja po izobraževanju narašča z doseženo stopnjo začetne izobrazbe. Višja je izobrazba, bolj so se ljudje pripravljani izobraževati (Dovžak, 2005, str. 39).

Uresničevanje strategije vseživljenjskega učenja pa zahteva dovolj finančnih sredstev. Slovenski javni izdatki za izobraževanje s svojimi 6 % bruto domačega proizvoda presegajo

povprečje Evropske unije. Sredstva, namenjena izobraževanju odraslih, hitro naraščajo, vendar pa je teh sredstev v primerjavi s skupnimi izdatki za izobraževanje malo (Dovžak, 2005, str. 40).

4. Merjenje donosnosti vlaganja v človeški kapital

Merjenje donosnosti človeškega kapitala sloni na primerjavi diskontiranih koristi in stroškov. Na stroške in koristi od človeškega kapitala lahko gledamo z vidika posameznika ali pa z vidika družbe kot celote. Z vidika posameznika govorimo o individualni stopnji donosa, z vidika družbe pa o družbeni stopnji donosa.

Do razlike med individualnim in družbenim donosom pride iz več razlogov (Senjur, 1993, 195):

- Prvi razlog je v zunanjih učinkih in stroških, ki jih posameznik ne upošteva, družba pa jih. Od bolj izobraženih ljudi nimajo koristi samo prizadeti posamezniki, temveč celotna družba. Izobraženost ljudi pomeni večjo kvaliteto človeškega faktorja in tudi prispeva h kvaliteti življenja nasploh za vse ljudi.
- Drugi razlog za razliko med individualnim in družbenim donosom je poseganje države na področje formiranja človeškega kapitala. Prav zaradi močnih učinkov je poseganje države na tem področju močno in s tem tudi vpliva na izračun družbene in individualne donosnosti. Država pogosto subvencionira šolanje in s tem znižuje stroške izobraževanja posameznikov kar se upošteva pri individualnem donosu. Pri izračunu družbenega donosa pa je treba upoštevati tudi stroške, ki jih ima država z izobraževanjem.
- Država lahko obdavči višje dohodke, ki so posledica višje izobraženosti ljudi. To znižuje individualne stopnje donosa, v družbeni stopnji donosa pa se morajo upoštevati tudi taki davki kot pozitivna korist.

Blaug (1987, str. 96) tudi ugotavlja, da je za visoko izobražene ljudi značilno, da dosegajo višje dohodke, imajo bolj izobražene starše, izhajajo iz manj številnih družin, imajo znatnejšo finančno podporo, so bolj motivirani, pridobijo več iz samoizobraževanja, so uspešni pri testih za merjenje sposobnosti in inteligence ter na splošno živijo dlje in bolj zdravo. Prepričan je, da je bistvo izobraževanja in odgovor na to, zakaj so posamezniki z višjo izobrazbo na trgu dela bolj plačani, v tem, da jih izobraževalni sistem usposablja k doseganju ciljev, problemsko usmerjenemu razmišljanju, iniciativi, motivaciji, učinkovitejšemu usposabljanju in učenju na delovnem mestu ter k prevzemanju odgovornosti.

Delodajalci bolje plačujejo višje izobražene delavce že ob prihodu na novo delovno mesto in nato skozi celotno delovno obdobje, saj se pričakuje, da bodo ti delavci dolgoročno bolj produktivni od nižje izobraženih. Izobrazba je selekcija med delavci, skoznjo se manifestira ponudba in povpraševanje po delu (Blaug, 1987, str. 97).

Merjenje človeškega kapitala je zelo zahtevno delo. Glede na njegovo nevidno naravo in dejstvo, da ostaja v lasti zaposlenih, je dodaten problem tudi običajno stanje v modernih korporacijah. Tam obstaja ob redno prisotnih zaposlenih mnogo vrst udeležencev v podjetju, občasno prisotnih sodelavcev, svetovalcev, ljudi, ki delajo na domu ali takih, ki večino svojega časa preživijo na terenu. Zaradi vseh teh različnih vrst je težko podati skupno oceno donosa zaposlenih in drugih komponent človeškega kapitala.

Miller in Wurzburg (Edvinsson, 1997, str. 124) dodatno navajata nekatere ovire v zvezi z merjenjem človeškega kapitala in trdita, da obstaja vedno manjša razvidnost stroškov dela zaradi različne kategorizacije stroškov izobraževanj, stroškov posledično izgubljenih ur in podobnih kategorij ter da je težko meriti intelektualne produktivne sposobnosti zaposlenih in obdržati ekonomsko vrednost teh sposobnosti.

Prizadevanje za doseganje visoke stopnje izobrazbe lahko razumemo kot investiranje v človeški kapital. Večja investicija v človeški kapital vodi do večjega in bolj kompleksnega znanja, za katerega je trg dela pripravljen ponuditi tudi višje plačilo (Education at a Glance, 2001, str. 205).

5. Financiranje izobraževanja

Na izobraževanje lahko gledamo kot na vlaganje v človeški kapital, zato je seveda smiselno računati tudi njegov donos. Možno je računati privatni donos naložb v izobrazbo, pri katerem upoštevamo dejanske privatne stroške pridobivanja izobrazbe in privatne koristi od izobrazbe, ter družbeni donos naložb v izobraževanje. Pri računanju donosa primerjamo stroške in koristi ter vlaganja z referenčnim stanjem posameznika brez izobrazbe. Govorimo lahko torej o mejnem donosu, ker jemljemo pri računanju posamezne ravni izobraževanja kot referenčno raven »eno stopničko« nižjo izobrazbeno raven.

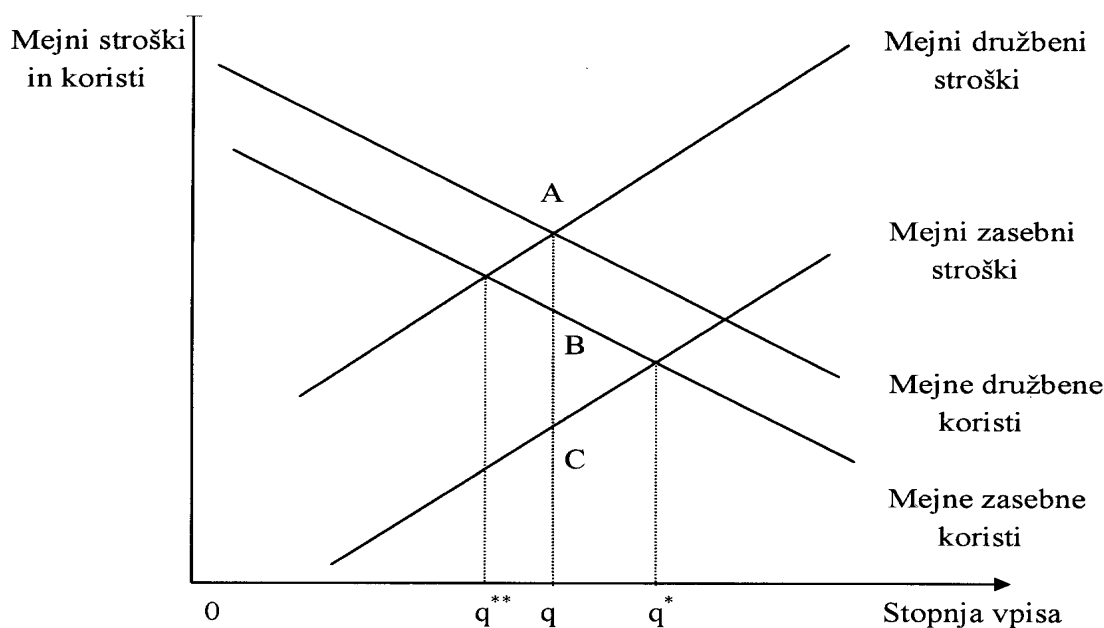
V celotnih stroških izobraževanja so javni izdatki daleč najpomembnejši, zato tudi ne preseneča, da je privatni donos praviloma višji od družbenega za vse ravni izobraževanja. Izdatki za terciarno izobraževanje znašajo v povprečju EU-15, znaša 1,2 % BDP javnih in 0,2 % BDP zasebnih izdatkov. Slovenija pri teh izdatkih ne zaostaja veliko za povprečjem saj znašajo javni izdatki 1,0 % BDP in 0,3 % BDP zasebnih sredstev. Podobno velja tudi za skupne izdatke za izobraževalne ustanove (Ekonomsko ogledalo 6/2005, str. 17). Država ima z ugotovitvami o naraščajočih privatnih donosih na visokošolskem nivoju izobraževanja močan argument za uvajanje večjega deleža privatnega financiranja.

Običajen način analiziranja vprašanja učinkovitosti javnih izdatkov določa, da bi morale imeti dobrine in storitve (ob predpostavki, da ni nobenih tržnih neučinkovitosti) ceno določeno na naslednji način (Chapman, 2003, str. 3):

$$P_x = M_x - E_x$$

- P_x cena dobrine oziroma storitve x;
 M_x mejni stroški proizvodnje dobrine oziroma storitve x;
 E_x mejna vrednost eksternalij, ki je povezana s proizvodnjo ali porabo dobrine oziroma storitve x.

Slika 11: Zasebni in družbeni stroški ter koristi visokošolskega izobraževanja



Vir: Chapman, 2003, str. 4.

Slika 11 prikazuje osnovna pravila določanja cene visokošolskega izobraževanja. Krivulja mejnih koristi je obrnjena v desno navzdol, in sicer zato, ker večji vpis študentov v visokošolsko izobraževanje pomeni večjo ponudbo diplomantov in posledično nižjo višino diplomantove plače. Razdalja med družbeno in zasebno krivuljo koristi (ob predpostavki, da število študentov ne vpliva na velikost mejnih eksternalij) predstavlja velikost eksternalij. Krivulja mejnih zasebnih stroškov je prikazana v primeru, ko ni prisotnih šolnin, vpisnin itd. Obrnjena je desno navzgor, saj bodo oportunitetni stroški vpisa zaradi npr. izgubljenih zaslužkov rasli z rastjo vpisa. Razdalja med krivuljo mejnih zasebnih stroškov in krivuljo mejnih družbenih stroškov predstavlja obseg javnih subvencij.

Točka q^* na sliki 8 nam kaže položaj, v katerem so naložbe v izobraževanje prevelike ($q^* > q$). Če bi vse neposredne stroške izobraževanja plačali študenti, bi bila krivulja mejnih družbenih stroškov enaka krivulji mejnih zasebnih koristi, kar bi vodilo k premajhnim naložbam v izobraževanje ($q^{**} < q$). Optimalna točka je torej točka q , kjer je razdalja BC znesek, ki naj ga plačajo študenti, razdalja AB pa mejna vrednost eksternalij in zato tudi višina javnih subvencij (Chapman, 2003, str. 4).

Bevc (1997, str. 56) pravi, da je v razmerah velikega subvencioniranja s strani države prisotno presežno povpraševanje po visokošolskem izobraževanju, kar povzroča, da država ob omejenosti proračuna ne more povečati vpisnih mest. Prevelike subvencije vodijo tudi k večanju razkoraka med družbeno in posameznikovo stopnjo donosa v korist slednje. Povečanje zasebnega financiranja izobraževanja zato zmanjša posameznikovo stopnjo donosa, kar zoži razkorak med obema stopnjama donosa ter omogoči prihranek javnih sredstev, ker se bodo verjetno vpisi na neko raven ali smer izobraževanja znižali (Bevc, 1997, str. 358).

Raziskave kažejo, da študenti, ki so vpisani v visokošolsko izobraževanje, največkrat izhajajo iz finančno relativno dobro stoječih družin. To lahko pomeni, da javni izdatki ali subvencije namesto, da bi pomagali revnejšim študentom, dejansko pomagajo bogatejšim. To je velik razlog za zmanjšanje močne povezanosti med otrokovimi življenjskimi ekonomskimi priložnostmi in družbeno-ekonomskim položajem njegovih staršev (Chapman, 2003, str. 7).

Razlogov za javno financiranje izobraževanja je veliko. Osrednja trditev je, da ima izobraževanje kot meritorna dobrina (tržni mehanizmi ne zagotavljajo njene optimalne porazdelitve) zaradi povečane produktivnosti dela velik prispevek h gospodarski rasti ter rasti blaginje. Družbene koristi presegajo zasebne koristi (delovanje pozitivnih eksternalij), zato država subvencionira izobraževanje, da bi zagotovila zadostno količino naložb, (Psacharopoulos, 1985, str. 137). V publikacijah Svetovne banke pogosto zasledimo ogromen pomen, ki ga sodelavci te organizacije pripisujejo visokošolskemu izobraževanju, ki naj bi vplival ne samo na gospodarski razvoj, temveč tudi na razvoj družbe nasploh – pa čeprav je merjenje pozitivnih vplivov zelo težko.

Javno financiranje izobraževanja zagotavlja tudi enako možnost izobraževanja (Bevc, 1997, str. 203). Če bi bilo izobraževanje dostopno izključno pod tržnimi pogoji, bi si izobraževanje privoščili le tisti, ki bi zmogli plačati šolnino. Strokovnjaki Svetovne banke menijo, da ima le majhen del študentov možnost pridobiti ugodna posojila, pa čeprav ima veliko držav razvit sistem študentskih posojil. Izobraževanje naj bi bilo tudi predmet ekonomije obsega, zato je javno financiranje bolj učinkovito (Psacharopoulos, Wondhall, 1985, str. 137).

Naložbe v visokošolsko izobraževanje prinašajo dve vrsti tveganj:

- Študenti ne zaupajo učinkom visokošolskega izobraževanja na obseg človeškega kapitala (zaradi negotovosti glede lastnih sposobnosti ter kakovosti izobraževalnih storitev).
- Študenti so negotovi glede učinkov povečanega človeškega kapitala na njihov bodoči dohodek in možnosti zaposlitve (negotovo je prihodnje povpraševanje po izobraženem delu).

Predvsem v revnejših družinah, ki morajo za financiranje izobraževanja pogosto najemati posojila, lahko pride do neodločitve za študij, saj se bojijo, da najetih posojil ne bodo mogli odplačati. V takih primerih država, predvsem skozi sistem subvencij, zmanjša težave plačilne

nezmožnosti in potrebo po najemanju posojil. Ker pa imajo tudi bogatejši študenti koristi iz javnih subvencij, taka politika države ni učinkovita. Rešitev lahko iščemo v zagotavljanju državnih posojil, katerih vračilo je odvisno od prihodnjega dohodka študenta.

Subvencije za visokošolsko izobraževanje so lahko sredstvo za prerazporejanje dohodka. Subvencije povečajo ponudbo visokoizobraženega dela, kar lahko vodi v znižanje plač visokoizobraženega dela. Plače nižje kvalificiranega dela se, nasprotno, lahko povišajo, saj se ponudba slabše kvalificiranega dela zmanjša. Javne subvencije revnejšim študentom, ki se brez subvencij ne bi odločili za študij, so učinkovite, medtem ko javne subvencije študentom, ki bi se za študij odločili, četudi subvencij ne bi prejeli, pomenijo potratu denarja .

Javno financiranje izobraževanja je pogosto neučinkovito in nepravično. Neučinkovito je takrat, ko na primer prihaja do nepravilne prerazporeditve sredstev med različne ravni ali oblike izobraževanja in ko je uspešnost izobraževalnega procesa majhna. Nepravično je takrat, ko se sposobni potencialni šolarji ne morejo vpisati v izobraževalne ustanove, saj je le-teh premalo oziroma so dostopne le proti plačilu.

Glavni razlogi za povečanje zasebnega financiranja izobraževanja so (Bevc,1997, str. 36):

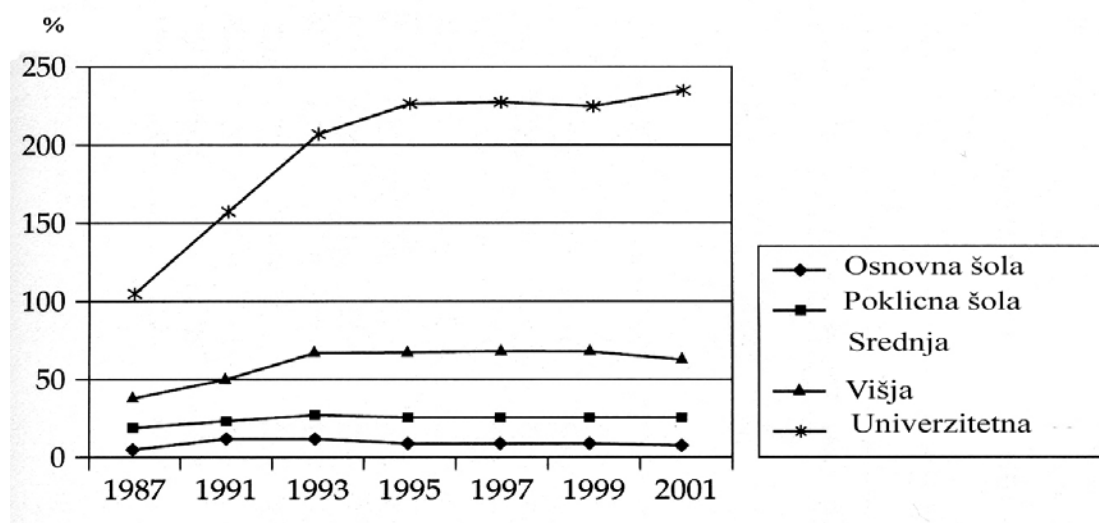
- visokošolsko izobraževanje prinaša posamezniku vrsto ekonomskih in neekonomskih koristi, zato je upravičeno, da del stroškov pokriva posameznik sam;
- študenti sami bodo verjetno bolj vrednotili svoje izobraževanje, končali študij v predvidenem časovnem roku ter tudi bolj vneto študirali, če morajo del stroškov pokriti sami;
- študenti bodo bolj pozorni na stroške visokošolskih izobraževalnih ustanov, če sodelujejo pri njihovem pokrivanju ter do kakovosti storitev, kar izobraževalne ustanove spodbuja k povečanju učinkovitosti porabe sredstev in skrbi za kakovost,
- izobraževalne ustanove so bolj odzivne na povpraševanje, želje ter zahteve študentov;
- visokošolske izobraževalne ustanove morajo za študente konkurirati s cenami, kakovostjo in ponudbo;
- šolnine so za univerze dodatna sredstva ter
- šolnine spodbujajo razvoj večje raznovrstnosti visokošolskih izobraževalnih ustanov.

Pri vsaki investiciji se človek vpraša, če bo dobil dovolj za kolikor je plačal. Pri investicijah v vrednostne papirje, zgradbe, stroje in podobno je donos lahko merljiv. Zatakne se nam pri donosih na vlaganje v človeški kapital, ki so zelo subjektivne narave. Človek vlaga v izobrazbo v pričakovanju večjih donosov, v obliki dohodka, zadovoljstva pri delu, inovativnosti, motiviranosti, želje po napredovanju ...

6. Donosi vlaganj v človeški kapital v Sloveniji

Leta 1998 so v Sloveniji naložbe v visokošolsko izobraževanje prinesle zavidljivih 15,2% BDP (Vodopivec, 2002, str. 30). Naložba v visokošolsko izobraževanje ima torej presenetljivo visoke donose, kar je močan dokaz v prid večjemu zasebnemu financiranju visokošolskega izobraževanja ter pozitiven kazalec tistim študentom oziroma družinam, ki kolebajo med zaposlitvijo in vlaganjem denarja v visokošolsko izobraževanje.

Slika 12: Razlike v plačah glede na izobrazbo v slovenskih podjetjih v obdobju od 1987–2001



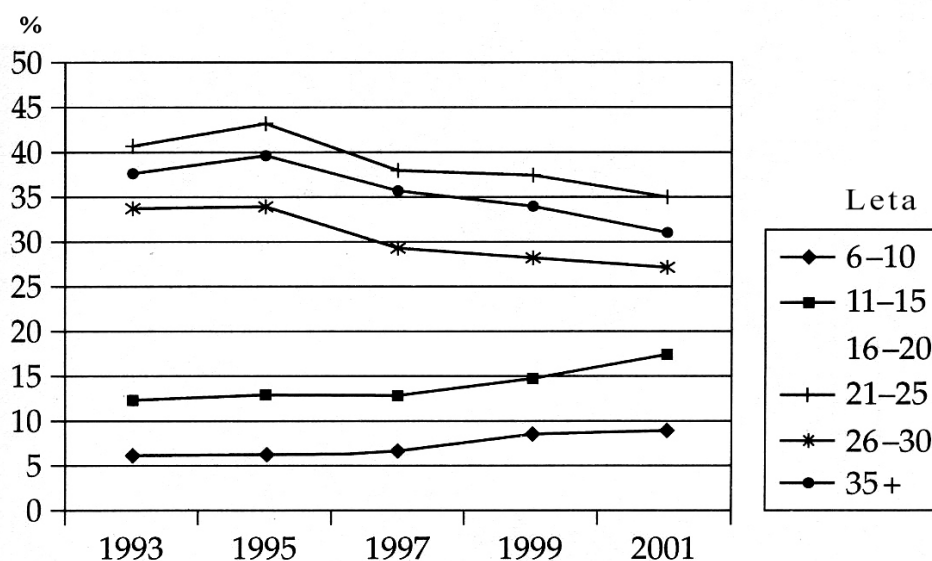
Vir: Vodopivec, 2004, str. 307.

Najbolj dramatične spremembe tranzicije so pokazali donosi naložb v izobraževanje. Iz zgornjega grafa lahko odčitamo, da je zaslužek posameznika z univerzitetno izobrazbo leta 1987 za 104% presegal zaslužek posameznika s podobnimi karakteristikami (spol, delovne izkušnje, starost in podobno), vendar brez dokončane osnovnošolske izobrazbe. Leta 1993 se je ta razlika povečala kar na 208 odstotkov. Po letu 1995 se je to razmerje nekoliko ustalilo na določeni ravni, z manjšimi odstopanji nadaljuje do leta 2001.

Letni donosi vložkov v izobraževanje za leto 2001 znašajo 2 odstotka za tiste s končano osnovno šolo, 3 odstotki za končano poklicno šolo, 8 odstotkov za tiste s srednjo šolo. Veliko večji pa ti donosi postanejo pri tistih posameznikih z končanim višješolskim izobraževanjem (15%) in še višji (20%), pri tistih s končano univerzitetno izobrazbo (Vodopivec, 2004, str. 307).

Problematično je ocenjevanje specifičnega človeškega kapitala na podlagi let delovnih izkušenj. Kot ugotavljam, dolžina delovnih izkušenj nujno ne odraža izpopolnjevanja kvalifikacij; lahko je tudi znak, da je oseba dosegla svojo raven sposobnosti.

Slika 13: Razlike v plačah glede na leta delovnih izkušenj v slovenskih podjetjih v obdobju od 1987–2001



Vir: Vodopivec, 2004, 307

Na podlagi Slike 13 lahko ugotovimo, da se razlike v plačah med delavci, ki imajo več delovnih izkušenj, ter delavci, ki imajo manj delovnih izkušenj znižujejo. Trend zniževanja je verjetno posledica dejstva, da starejši delavci, ki so v prvi polovici obdobja prehoda imeli več delovnih izkušenj, posedujejo zastarelo znanje, medtem ko so se zaposleni z manj let delovnih izkušenj izobraževali po novejših programih. Če institucionalna ureditev plač na trgu dela v Sloveniji ne bi predvidevala posebnih dodatkov za delovno dobo, bi po vsej verjetnosti razlike med plačami glede na delovno dobo izginile.

V obdobju 2000–2003 se je nekoliko povečala tudi stopnja brezposelnosti terciarno izobraženih, kar predvsem kaže na nepovezanost izobraževalnega sistema s potrebami na trgu dela in nizko absorpcijsko sposobnostjo podjetniškega sektorja za usposobljene kadre in neskladje med ponudbo in povpraševanjem po terciarno izobraženih kadrih (veliko brezposelnih družboslovcev) (Kajzer, 2005, str. 15).

7. Sklep

Trg dela se je v obdobju Jugoslavije do samostojne Slovenije veliko spreminjal. V Jugoslaviji je bila zaposlitev zagotovljena, ideja o enakosti in visoka ekonomska aktivnost, sta vodili do nizkih plač in majhnih dohodkovnih razlik. Ena od temeljnih karakteristik pred prehodom je bila relativna enakost dohodkov v odnosu na glede na njihovo izobrazbo. Uveljavitev upoštevanja izobrazbene strukture pri določitvi dohodka posameznika je še posebno v začetnem obdobju tranzicije močno prispevala k neenakosti plač.

Majhnost Slovenije in njeno prestrukturiranje dajeta velik poudarek na potencialni človeški kapital, ki je tekom proces prehoda postajal čedalje pomembnejši. Slovenija se je v zadnjih 15 letih preoblikovala v družbo, v kateri je znanje vse bolj pomembno; odprle so se nove poti za izobraževanje in s tem tudi za vlaganja v človeški kapital, tako s strani države kot tudi posameznika.

Mladi in tudi odrasli se zaradi večjih pričakovanih donosov vedno bolj vključujejo v sistem izobraževanja. To predpostavko potrjujejo tudi podatki, ki sem jih navedla v predstavljenem diplomskem delu. Donosi, ki jih prinaša univerzitetna izobrazba so visoki, zato predstavljajo pomemben motivacijski dejavnik vlaganj v izobraževanje. Univerzitetna izobrazba omogoča posamezniku razvoj sposobnosti, ki so nekatere povezane s samo izobrazbo, druge pa tudi s predstavijo posameznika kot ambicioznega, samostojnega, iznajdljivega in fleksibilnega ponudnika dela. To pa so kvalitete, ki postajajo čedalje bolj pomembne pri hitro rastočih gospodarstvih.

V okviru Evropske unije čakajo Slovenijo kot polnopravno članico še nekateri cilji, izzivi in ukrepi na področju pospeševanja vlaganj v človeški kapital. Za nas je zavezujoča Lizbonska strategija, v okviru katere evropska politika išče ravnotežje med spodbujanjem na znanju temelječega razvoja in socialno kohezijo. Potrebno je povečanje stopnje delovne aktivnosti mladih, ki pa ne sme ogroziti višanja izobrazbene ravni povprečnega državljana. Z evropskimi državami primerljive stopnje izobrazbe bo treba dosegati z krajšim časom študija (Bolonjski proces) in tako prispevati k dviganju stopnje delovne aktivnosti prebivalstva te starostne skupine.

Potrebno bi bilo izboljšati izobrazbeno in kvalifikacijsko strukturo prebivalstva, ki se bo sposobno dejavno vključevati v procese pridobivanja, ustvarjanja, prenosa in uporabe znanja. V izobraževanje bi zato bilo smiselno vključiti tudi veliko število odraslega prebivalstva in poudariti odgovornost za povečanje znanja ter vseživljenjskega učenja vseh udeleženi v tem procesu. Na tej osnovi se bo lahko povečal tudi delež zahtevnih in po znanju intenzivnih delovnih mest.

Stalno spremljanje gibanj na področju človeškega kapitala in njegovega merjenja pripomore k večji zanimivosti tega področja tako s strani strokovnjakov kot tudi delavcev oziroma ponudnikov dela, ker to njih zadeva tudi osebno. Tako posameznik kot tudi država pa sta vsak po svoje dolžna skrbeti za pravilno delovanje trga dela, na katerem se človeški kapital ponuja. Slovenija bo morala v prihodnosti na tem področju še veliko narediti, saj bo le znanje lahko pripomoglo k uveljavljanju Slovenije kot družbe, ki temelji na znanju, in želi postati eno najbolj konkurenčnih gospodarstev na svetu.

Zaključim lahko z odgovorom na vprašanje: »Ali se splača vlagati v človeški kapital?«. Moj odgovor je: »Da.« Le tako lahko konkurirali s svojim znanjem na trgu, se mu prilagajali in skozi delovno dobo realizirali donose na vložena sredstva v izobraževanje. Povračilo pa ni

samo v denarju, pač pa tudi v veselju do dela, motiviranosti, inovativnosti; skratka v zadovoljstvu z delovnim mestom in posledično tudi s samim seboj in svojo družino.

Kjerkoli smo in karkoli počnemo, vedno se lahko naučimo česa novega, kar bo obogatilo naše življenje in življenje drugih. Včasih bo treba premišljevati na nov način in preizkusiti kaj nenavadnega, vendar bo zato življenje bolj razburljivo in bogatejše, kot smo si predstavljali.

(Sir John Marks Templeton)

Literatura

1. Becker Gary: Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago, London : The University of Chicago Press, 1993. 390 str.
2. Bevc Milena: Ekonomski pomen izobraževanja. Radovljica : Didakta, 1991. 273 str.
3. Bevc Milena: Financiranje, razvoj in učinkovitost visokega izobraževanja. Doktorska disertacija. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1997. 429 str.
4. Blaug Mark: The Economics of Education and the Educations of an Economist. Aldershot : Edward Elgar Publication. 1987. 363 str.
5. Chapman Bruce: Income Contingent Loans for Higher Education. Paper prepared for Brown Bag Lunch. Washington : The World Bank, 2003. 49 str.
6. Delors Jacques et al.: Učenje – skriti zaklad: poročilo Mendarodne komisije o izobraževanju za enaindvajseto stoletje, pripravljeno za UNESCO. Ljubljana : Ministrstvo za šolstvo in šport, 1996. 261 str.
7. Dovžak Katja: Financiranje vseživljenjskega učenja. Magistrsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2005. 100 str.
8. Drucker Peter: Post-Capitalist Society. New York : Harper Business, Harper Collis, 1994. 232 str.
9. Edvinsson Leif et al: Intellectual capital: navigating the new business landscape. Houndmills, Basingstoke, London : Macmillan, 1997. 143 str.
10. Glas Miroslav: Delitev po delu v socialistični družbi. Ljubljana : Delavska enotnost, 1986. 631 str.
11. Ivančič Angelca: Izobraževanje in priložnosti na trgu dela. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1999. 291 str.
12. Jelenc Zoran: Terminologija izobraževanja odraslih. Ljubljana : Pedagoški inštitut pri univerzi v Ljubljani, 1991. 104 str.
13. Kajzer Alenka: Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. Del. zvezek 14, Ljubljana : Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2005. 44 str.
14. Malačič Janez: Teorija »človeškega kapitala«. Ekonomska revija, Ljubljana, 1984. 35 (1984), 2/3, str. 271–288.
15. Mohorčič Špolar Vida: Udeležba odraslih v izobraževanju 2004. Novičke, Ljubljana, 2005. 6, str 5–6.
16. Mrak Mojmir, Rojec, Silva-Jaguregui, Vodopivec M.: Slovenia From Yugoslavia to the European Union. Washington D.C. : The World Bank, 2004. 314 str.
17. Ojanen Juha: Education and training in Finland. Ministry of Education. [URL: <http://virtual.finland.fi/netcomm/news/showarticle.asp?intNWSAID=25819>], 15. 4. 06.
18. Psavhraopoulos Georege, Woodhall Maureen: Education for Development. An Analysis of Investment Choices. A World Bank Publication. New York : Oxford University Press; Washington, D.C. : The World Bank, 1985. 337 str.
19. Plevnik Tatjana: Dosežki mečejo, dobri zgledi vlečejo. Ljubljana : Urad RS za šolstvo, [URL: <http://portal.mss.edus.si/eurydice/organ/finska.htm>], 25. 5. 06.

20. Prašnikar Janez, Reščič Valter: Preobrazba jugoslovanske organizacije združenega dela v podjetje. Nova Gorica : AGEA, 1989. 142 str.
21. Rutkowski Michael: The evolution of pension system in Eastern Europe and Central Asia: oporutnitiers. Washington DC : World Bank, 2000. 56 str.
22. Senjur Marjan: Gospodarska rast in razvojna ekonomike. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1993. 537 str.
23. Stewart A. Thomas: Intellectual Capital: The New Wealth od Organisations. New York : Bantam Doubleday Dell, 1999. 280 str.
24. Šuster Blaž: Relativne cene v Sloveniji v tranzicijskem obdobju. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003. 36 str.
25. Tancig Peter: Vseživljenjsko učenje in družbeni razvoj. Delo, Ljubljana, 1995. 37, str. 11.
26. Vodopivec M, Hribar-Milič S.: The Slovenian Labour Market in Transition: issues and lessons learned. Washington. The World Bank, Policy Reserch Department, 1993. 37 str.
27. Vodopivec Milan: Uvedba sistema »odložene šolnine« v slovensko visoko šolstvo. Gospodarska gibanja. Ljubljana , 2002, 343, str. 25–40.

Viri

1. Andragoški center Republike Slovenije. [URL: <http://www.acs.si/>], 3. 4. 06.
2. Constructing Knowledge Societies: New Challanges for Tertiary Education. Washington D.C. : The World Bank Report, 2002, 204 str.
3. Človeški kapital, delovna sila in trg dela. Urad RS za makroekonomske analize raziskave. 6. str.
[URL: <http://www.gov.si/umar/projekti/srs/gradiva/ck2.pdf>], 22. 3. 06.
4. Delež najstnikov, ki se izobražujejo. Eurostat.
[URL:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C3/C32/cca12560], 4. 6. 06.
5. Delež odrasle populacije, ki se izobražuje. Eurostat.
[URL:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em051], 4. 6. 06.
6. Delež otrok starih 4 leta, ki so vključeni v prešolsko vzgojo : Eurostat.
[URL:
http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C3/C32/cca11024], 4. 6. 06.
7. Education at a Glance – OECD Indicators. Paris: OECD, 2001. 406 str.
8. Gibanje registrirane brezposelnosti. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje.

- [URL: <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/statisticnipodatki/Kazalci/GibanjeRegBP.htm>], 1. 6. 06.
9. Institute for the Study of Labor.
[URL: http://www.iza.org/index_html?lang=en&mainframe=http%3A//www.iza.org/en/webcontent/personnel/photos/index_html%3Fkey%3D1104&topSelect=personnel&subSelect=fellows], 30. 4. 06
 10. Izdatki za izobraževalne ustanove. Ekonomsko ogledalo, Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana, 6/2005
 11. Life long learning – Vseživljenjsko učenje. Eurostat.
[URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em051], 30. 4. 06.
 12. Organisation for Economic Co- operation and Development. 156 str.
[URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/13/57/1935984.pdf>], 15. 5. 06.
 13. Pojem fleksibilnosti trgu dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. [URL: <http://www.gov.si/umar/public/dz/2005/dz14-05.pdf>], 14. 3. 06.
 14. Poročilo o človekovem razvoju. 100 str.
[URL: <http://www.gov.si/umar/projekti/pcr/02/pcr02-03.pdf>] 4. 4.06
 15. Slovenija v številkah 2002. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 2002. 69 str.
 16. Služba Vlade Republike Slovenije za evropske zadeve.
[URL: http://www.svez.gov.si/fileadmin/svez.gov.si/pageuploads/docs/katal_inf_javn_znac/Prioritete2004-krajisa_cistopis.doc], 22. 3. 06.
 17. Smernice za politiko zaposlovanja držav članic EU. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje.
[URL: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Dogodki/10Smernic.htm>], 2003.
 18. Statistične novičke. Vpisani v terciarno izobraževanje. Statistični urad Republike Slovenije.
[URL: http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=1027], 3. 4. 06.
 19. Ukrep 28 reforma izobraževanja.
[URL: <http://www.reforme.si/upload/d110406183150ukrep28zobrazlozitevijodoc.doc>], 16. 5. 06.
 20. Vpisani v terciarno izobraževanje. Statistični urad Republike Slovenije
[URL: http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/01_09550_vpisani_splosno/01_09550_vpisani_splosno.asp], 4. 6. 06.
 21. Vsebinske ugotovitve izgledov vstopanja v terciarno izobraževanje glede na socio-ekonomska obeležja staršev. Pedagoška fakulteta Maribor.
[URL: http://www.pfmb.uni-mb.si/sociologija/new_page_59.htm], 10. 6. 06.
 22. Zakon o financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 12/1996).

23. World Competitiveness Report.

[URL:

<http://www.weforum.org/site/homepublic.nsf/Content/Global+Competitiveness+Programme%5CGlobal+Competitiveness+Report>], 30. 6. 06.