

mag. Peter
Beltram
Andragoški
center Slovenije

INDIVIDUALNI IZOBRAŽEVALNI RAČUN

Instrument za povečevanje izobrazbenega kapitala

»Zagotavljanje in izkoriščanje priložnosti in možnosti za doseganje kvalitetne izobrazbe in usposobljenosti za delo in življenje čim večjemu številu ljudi pa je pravzaprav edini odgovor države in posameznika na izzive in tveganja, ki jih prinašajo globalizacija, razvoj informacijske družbe in vključevanje v EU.«¹

Poenostavljeno (in z nekaj pesniške svobode) lahko rečemo, da na ravni Evropske unije glede nadaljnega razvoja zadnje čase govorijo samo še o izobraževanju odraslih. Od leta 1996, ki je bilo v državah EU posvečeno vseživljenjskemu učenju, do lanske jeseni, ko je Evropska komisija objavila Memorandum² o tej temi, se je zvrstilo več srečanj in konferenc na različnih, tudi na najvišjih ravneh, na katerih

»Zavedamo se ključnega pomena vseživljenjskega učenja za bogatejše osebno življenje, hitrejšo ekonomsko rast in ohranjanje družbene povezanosti. Strinjamo se s strategijami za vpeljevanje vseživljenjskega učenja, ki zahtevajo: 1. razvito predšolsko izobraževanje in izobraževanje mladine, ki daje temelje za učenje v vseh obdobjih in okoliščinah; 2. razvite poti za povezovanje učenja in dela in prehajanje med obema; 3. spremenjeno vlogo in odgovornost vlad, socialnih partnerjev; 4. razvite spodbude za posameznike, delodajalce in vlade za investiranje v vseživljenjsko učenje. Potrebujemo učinkovitejše poti za to, da bomo ponudili vsakemu državljanu priložnost za učenje. Cilj je ambiciozen, vendar si ne moremo privoščiti, da si ne bi prizadevali za njegovo uresničevanje.«³

so osvetljevali strategijo in poti nadaljnega gospodarskega ter družbenega razvoja v državah članicah in se pri tem enoglasno strinjali, da vodi edina pot naprej prek bistveno povečanih vlaganj v človeški dejavnik, v izobraževanje odraslih v vsem življenjskem ciklusu.

Na podlagi Memoranduma je potekala v prvi polovici letošnjega leta odprta razprava, v katero se, poleg držav članic EU, lahko aktivno vključijo tudi države, ki na vstop še čakajo.⁴ Predvidoma jeseni pa bo objavljen dokument s potrebnimi elementi za politično akcijo na tem področju. Razvojni cilj je v Memorandumu razdeljen na štiri točke, med katerimi sta za tematiko tega prispevka pomembni prvi dve:

- a) ustvariti družbo vključevanja, ki omogoča vsem enake možnosti za dostop do kakovostnega učenja skozi vse življenje in v kateri izobraževanje ter usposabljanje temeljita predvsem na potrebah in zahtevah posameznika;
- b) prilagoditev načinov poučevanja in usposabljanja ter oblik organiziranosti plačane zaposlitve, da bi se ljudje lahko vključevali v izobraževanje skozi vse življenje in načrtovali, kako bodo kombinirali učenje, družinsko življenje in delo (Memorandum ...).

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE V SLOVENIJI

Koncept vseživljenjskega učenja (VŽU) je tudi v Sloveniji že upoštevan v zavesti o potrebi

po nenehnem poklicnem izobraževanju, ki ga zahtevajo znanstveni in tehnološki napredek ter spreminjanje proizvodnih procesov zaradi povečevanja konkurenčnosti slovenskega gospodarstva. Vsi razvojni dokumenti, ki se pripravljajo ali so že sprejeti,⁵ priznavajo razvoj človeškega dejavnika in konceptu življenjskosti učenja prioriteto. Zasnova in strategija VŽU, ki pomenita temelj za snovanje instrumentov politike in regulacije tega področja, vključujeta:

- priznavanje učenja in izobraževanja z vsemi vsebinami, ki jih potrebuje človek za razvijanje intelektualnih, estetskih, čustvenih in duhovnih sposobnosti;
- zviševanje temeljne ravni znanja in usposobljenosti odraslih;
- razvoj spodbud za večje povpraševanje po izobraževanju pri posameznikih in v podjetjih ter lokalnih okoljih v vseh življenjskih obdobjih;
- razvijanje delovnih in življenjskih razmer, v katerih bodo ljudje svoje znanje uporabljali, ga dopolnjevali in bogatili;
- spreminjanje vloge socialnih partnerjev pri zagotavljanju virov (finančnih, kadrovskih prostorskih) za uresničevanje strategije VŽU.⁶

Kaj nas torej čaka, česa se lahko nadejamo? Po nekaterih kvantitativnih merilih izobrazbenega kapitala Slovenija zaostaja za razvitimi državami. Tako ima izobrazbena struktura zaposlenih še vedno razmeroma visok delež nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcev. Zelo velik

Tabela: **Izobrazbena struktura nezaposlenih**

Izobrazba	Moški	Ženske	Skupaj
Visoka	9,8	11,2	10,5
Višja	6,1	10,9	8,4
Srednja	23,4	32,2	27,6
Nižja	37,2	22,9	30,4
NKV	20,5	22,7	23,1

Vir: Statistični letopis, SURS, 2000

problem je tudi izobrazbena struktura nezaposlenih, saj med njimi skoraj polovica (47 odstotkov)⁷ nima nobene izobrazbe ali pridobljene poklica. Pri zaposlenih z višjo in visoko izobrazbo je pozitiven premik opaznejši, saj mlajše generacije podaljšujejo začetno izobraževanje in na trg dela prihajajo bolj izobražene ter usposobljene kot prejšnje generacije.

Na področju izobraževanja otrok in mladine se Slovenija tako približuje razvitim državam EU. Bistveno manj ugodne rezultate pa dosega pri primerjavi dosežene stopnje izobrazbe in vključenosti v izobraževanje odraslih. V prihodnjih letih (predvsem v drugi polovici tega desetletja) bo zaradi demografskega razvoja prišlo do postopnega zmanjševanja ponudbe delovne sile, zato se bo politika zaposlovanja morala ukvarjati tudi z vprašanjem aktiviranja neizrabljenih ali premalo izrabljenih človeških virov, ne samo z vprašanji povečevanja zaposljivosti delovne sile oziroma omogočanja njene realokacije (UMAR, 2001).

V letu 2000 so bili precej pozornosti deležni objavljeni izsledki mednarodne raziskave OECD⁸ o dosežkih v funkcionalni pismenosti. Raziskovalci so na reprezentativnem vzorcu ugotavljali, kako spretno se odrasli znajdejo med pisnim gradivom, ki je bilo ločeno na besedila, dokumente in gradivo z računsko vsebino. Dosežke so razvrstili na pet ravni, pri čemer naj bi prvi dve pomenili neustrezno usposobljenost za samostojno ravnanje s pisnim gradivom, tretja naj bi bila na spodnji meji sprejemljivosti, zadnji dve pa naj bi usposabljali za aktivno sodelovanje v sodobnih družbenih odnosih in procesih. Slovenija, ki je bila v raziskavo vključena kot ena od nečlanic, se je proti pričakovanjem in ob nemajhnem začudenju ter razočaranju javnosti uvrstila na rep, med zadnje štiri, družbo so ji izmenično delale Portugalska, Čile in Polj-

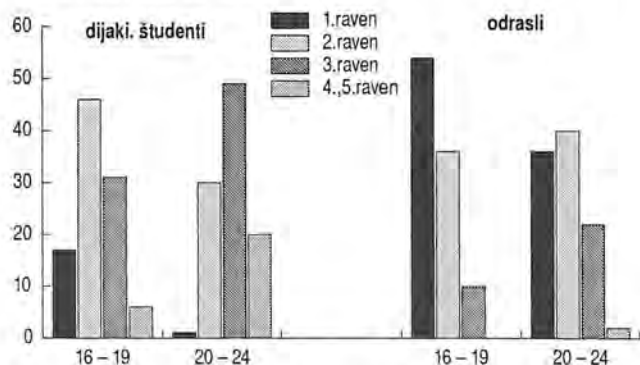
Izobrazbeni kapital Slovenije je na nižji stopnji kot razvitih državah.

ska. Ogleдали si bomo nekaj rezultatov. To, kar je v zvezi z njimi zanimivo s stališča problematike tega prispevka, je izrazito velika stopnja povezanosti med merjenimi pisnimi dosežki in doseženo izobrazbo. Med vsemi vključenimi kazalci je prav stopnja izobrazbe odločilno vplivala na pisne dosežke. Zelo visoko stopnjo povezanosti z doseženimi ravni kaže tudi stopnja vključenosti v učensko aktivnost (upoštevane so bile vse organizirane aktivnosti, ki so trajale najmanj šest ur – redni šolarji in študenti niso zajeti). Oglejmo si sliko, ki kaže stopnje pisnih dosežkov pri obeh kategorijah.

ke med nami in najrazvitejšimi (na primer Švedsko) največje.

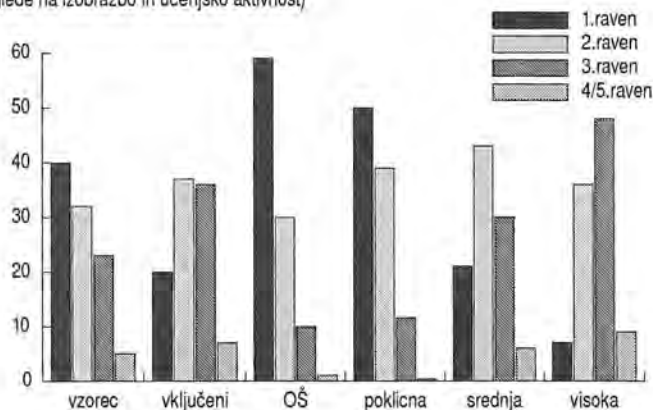
Oglejmo si še razliko med dosežki dveh starostnih skupin, razdeljenih na šolajoče se, in tiste, ki so šolanje že opustili.

Slika 2: Dosežki dveh starostnih skupin: šolajočih se in tistih, ki so šolanje že opustili



Vir: Raziskava pismenost odraslih in udeležba v izobraževanju, 1998.

Slika 1: Dosežki v pismenosti (glede na izobrazbo in učenjsko aktivnost)



Opazimo lahko veliko razliko med dosežki vseh vključenih v vzorec in dosežki tistih, ki so se udeleževali izobraževalnih programov (31 odstotkov). Še veliko večje razlike so glede na stopnjo dosežene izobrazbe. Dosežena raven pismenosti pri anketirancih, ki imajo dokončano samo osnovno šolo, je izjemno nizka. Prav pri ravni pismenosti so bile razli-

Očitne so zelo velike razlike v pisnih dosežkih v isti starostni skupini, zgolj odvisnih od učnega statusa. Rezultati te raziskave nam narekujejo, da razmišljamo še nekoliko dlje. Namreč, čim višja je raven začetne izobrazbe, tem zanesljiveje se ljudje izobražujejo. Podatki iz raziskave to trditev potrjujejo. Odrasli, ki imajo srednjo šolo, se dvakrat pogosteje, tisti z univerzitetno izobrazbo pa trikrat pogosteje vključujejo v izobraževanje v primerjavi s tistimi, ki imajo končano triletno poklicno srednjo šolo. Razmerje se povečuje, čim nižjo izobrazbo vzamemo za izhodišče.

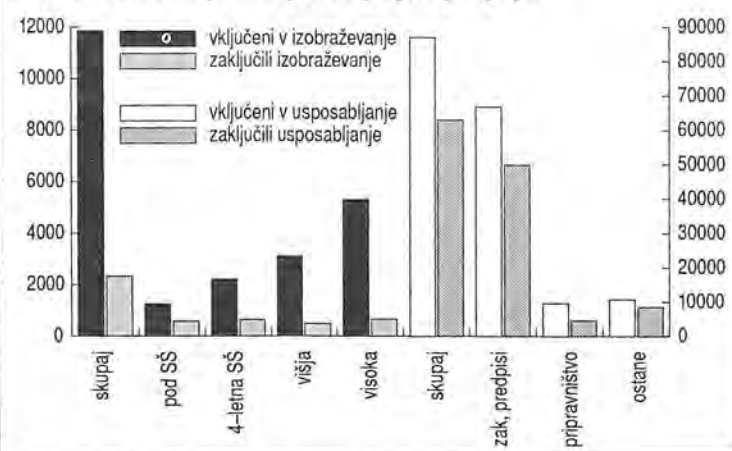
Kadar govorimo o prenizki stopnji vključevanja v izobraževanje na splošni ravni, se lahko strinjamo, da je osnovni problem v motivaciji. Kaj jo utegne zavirati? Na primer:

- slabe izkušnje pri predhodnem šolanju (problem kakovostnega osnovnega izobraževanja);
- neustreznost časa, »utripa«, kraja, cene;
- neprilagojenost kulturnemu okolju in življenjskim izkušnjam;
- nepriznavanje dosedanjega znanja.

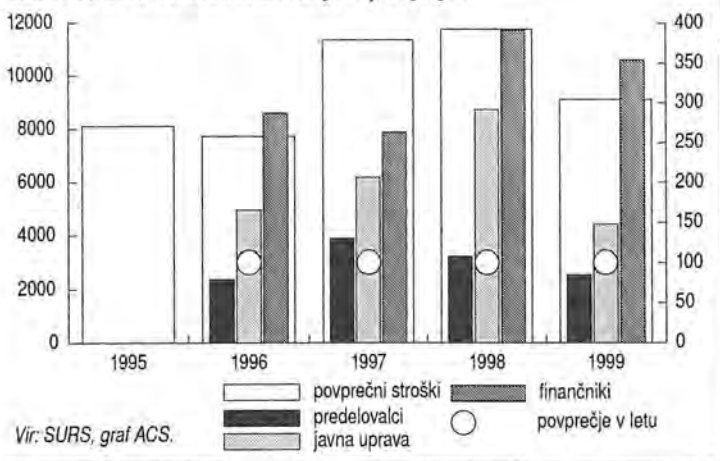
IZOBRAŽEVANJE V PODJETJIH

Nekoliko podrobneje si oglejmo nekatere kazalce o skrbi delodajalcev za izobraževanje zaposlenih. Rast stroškov na zaposlenega, ki jih v podjetjih namenjajo izobraževanju in usposabljanju zaposlenih, sama na sebi ni problematična, kljub realnemu padcu v zadnjem letu (na sliki so stroški preračunani po enakem merilu). Precej manj spodbudno pa je, če ugotovljamo, koliko podjetja in organizacije namenjajo izobraževanju glede na panogo dejavnosti. Izbral sem tri značilne panoge: predelovalno industrijo, javno upravo in finančne organizacije. Podatki kažejo, da v povprečju

Slika 4: Izobraževanje in usposabljanje v podjetjih



Slika 3: Stroški za izobraževanje v podjetjih



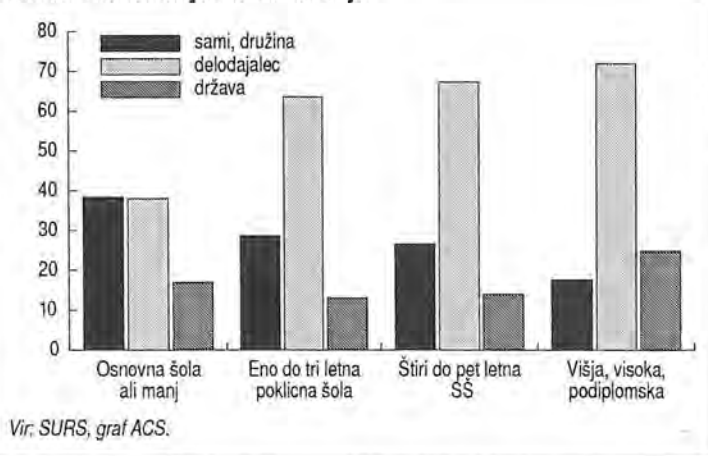
ogledamo znesek za vključene v programe usposabljanja na delovnem mestu, skoraj 85.000 SIT na leto, se zdi dokaj visok. Če pa od njega odštejemo zakonsko predpisano usposabljanje in pripravništvo, se znesek zmanjša na manj kot petino.

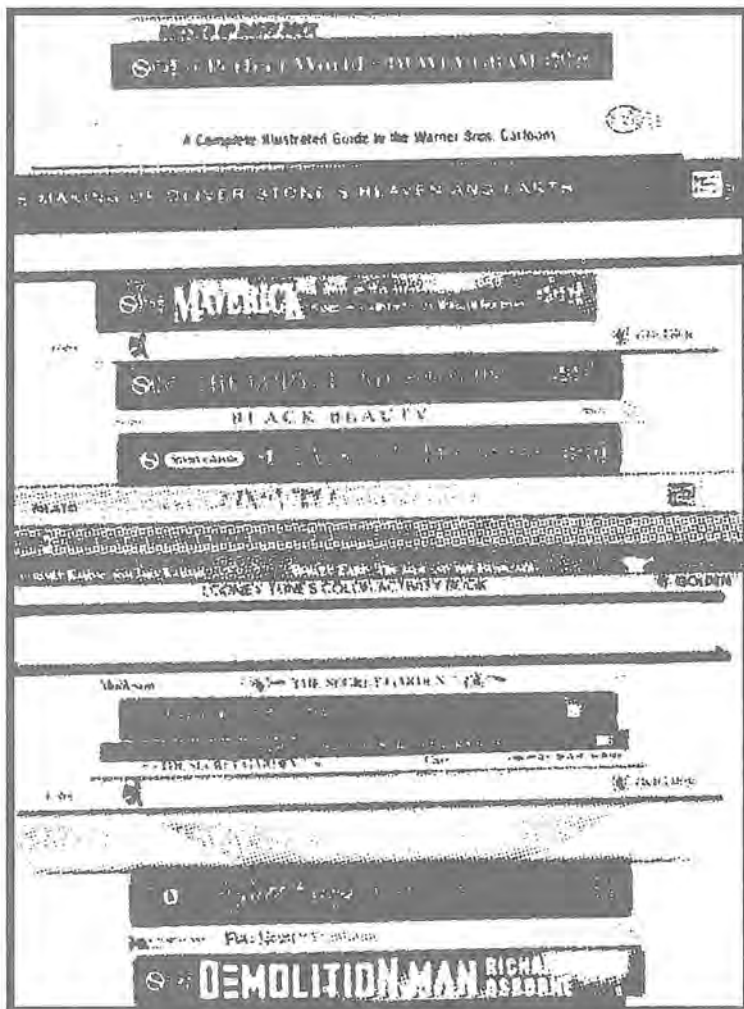
Zanimivo je tudi, kdo in koliko pokriva stroške izobraževanja zaposlenih v podjetjih.

skoraj trikrat več sredstev za izobraževanje namenjajo zaposlenim v finančnih organizacijah kot v predelovalni industriji.

Tudi slika 4 skuša relativizirati vrednost nekaterih podatkov o izobraževanju v podjetjih. Če si na primer ogledamo število vključitev v izobraževalne programe za pridobitev formalne stopnje izobrazbe, se zdi znesek okrog 12.000 SIT na leto kar primeren. Če pa ga razdelimo po posameznih stopnjah, smo zopet priča majhnemu zanimanju za izobraževanje med manj izobraženimi, ki bi bili izobraževanja najbolj potrebni. Enako velja pri deležih uspešno končanih programov. Ali, po drugi strani, če si

Slika 5: Financiranje izobraževanja





Vidimo, da pri kritju stroškov delež samih udeležencev izobraževanja upada glede na stopnjo izobraževanja, se pravi, za izobraževanje sorazmerno največ prispevajo najmanj izobraženi, po drugi strani pa je soplečništvo države obratno sorazmerno – največ prispeva najbolj izobraženim. Z vidika zaposlovalcev in njihovih interesov je večje vlaganje v višje stopnje izobraževanja razumljivo.

Če strnemo vse povedano in opisano, lahko kot glavno oviro za neustreznost sedanjega stanja na področju izobraževanja in izobraženosti zaposlenih v Sloveniji navedemo:

– izobrazbena sestava prebivalcev je slaba;

- pripravljenost za vključevanje v izobraževalne programe je zelo odvisna od dosežene stopnje izobrazbe;
- najmanj izobraženi najteže plačujejo za izobraževanje;
- ponudba izobraževalnih programov je tržno naravnana, večinoma na večjo kupno moč, ki pa je praviloma v sorazmerju z doseženo izobrazbo.

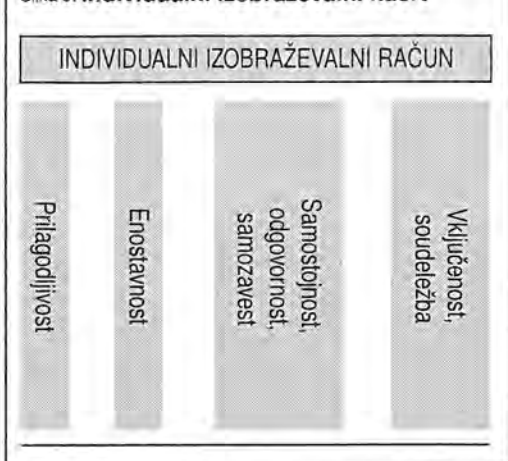
Menimo, da bi z uvajanjem nekaterih novih načinov spodbujanja in izdelanih instrumentov lahko pozitivno vplivali na večjo motiviranost tudi manj izobraženih. Eden od možnih pristopov je tudi individualni izobraževalni račun.

INDIVIDUALNI IZOBRAŽEVALNI RAČUN

Uvajanje individualnega izobraževalnega računa (IIR) je eden od ukrepov, s katerim lahko država spodbudi večje povpraševanje po izobraževanju med odraslimi, vlaganje v izobraževanje med posamezniki in v podjetjih ter večjo vlogo izobraževalne ponudbe pri spodbujanju potreb po izobraževanju med manj izobraženimi odraslimi. Najprej so ga vpeljali v Veliki Britaniji, in to z veliko zavzetostjo in tudi sredstvi države. »Gre za nov sistem vseživljenjskega izobraževanja. Osredotoča se na posameznika, obenem pa odgovornost in materialna bremena za njegovo izobraževanje porazdeljuje med različne socialne partnerje.«

Individualni izobraževalni račun (v nadaljevanju IIR) temelji na štirih stebrih, ki naj bi po eni strani zaradi domišljenosti omogočali njegovo uspešno uveljavljanje (prilagodljivost in enostavnost), po drugi pa zagotavljali uresničevanje osnovnih ciljev, ki so narekovali oblikovanje takega instrumenta. Pri tem gre predvsem za prvine povečevanja lastne odgovornosti zaposlenih za svoj razvoj ter občutka vključenosti in pripadnosti.

Slika 6: Individualni izobraževalni načrt



IIR je račun:

- ki ga ima posameznik pri banki ali drugi finančni instituciji vse življenje,
- ki je namenjen porabi za izobraževalne namene kadarkoli v življenju,
- ki ga imajo le posamezniki in edino oni lahko odločajo o dvigu s tega računa,
- ki je ločen od drugih posameznikovih tekočih ali žiro računov.

Račun odpre posameznik prostovoljno, ima pa tri temeljne funkcije:

- varčevanje za izobraževanje,
- kreditiranje izobraževanja in
- poroštvo za plačilo izobraževanja (obljuba plačila).

Financiranje izobraževanja je seveda lahko kombinacija vseh oblik.

Varčevanje za izobraževanje je individualna funkcija, ki naj bi jo država spodbujala (subvencionirala) z drugačnimi obrestmi, oprostitvami davka, začetnim pologom ipd. Drugi socialni partnerji (delodajalci, donatorji ipd.) bi prav tako lahko prispevali na ta račun in bili deležni ugodnosti. Dvig z računa je možen tudi za druge potrebe, vendar pri tem ni ugodnosti.

Kreditiranje izobraževanja je državno subvencionirana funkcija IIR, katere namen je imetnikom računa omogočiti in nato odplačati posojila za izobraževanje pod ugodnejšimi pogoji, kot veljajo za komercialna posojila.

Poroštvo za plačila izobraževanja (obljuba plačila) je posebna funkcija IIR, ki spremlja in shrani pogojna zagotovila plačila za določeno izobraževalno aktivnost (delodajalca, združenj, države ipd.), te pa se uporabljajo kot osnova za plačila ponudnikom izobraževanja – banka ali izobraževalna institucija jih »aktivira« z zahtevo po plačilu garantom, ko se pogoji iz obljube ujemajo z vsebino predlaganega izobraževanja. Funkcija omogoča izbiro izobraževanja udeležencu, obenem pa ima tisti, ki je obljubo dal, nadzor nad porabo denarja, saj lahko s pogoji plačila omeji posameznikovo področje izbire. Vprašanje pa je, ali za to ne bo potrebna nova agencija, saj banke brez spodbud ne bodo dajale obljub, ki ne pomenijo kroženja denarja in obresti.

V zvezi z zahtevami po čim večji poenostavitvi poslovanja z IIR nastajajo vprašanja, kdo naj plača določeno vrsto izobraževanja. Ta vprašanja očitno izhajajo iz želje vseh socialnih partnerjev in udeležencev izobraževanja, da bi se izognili stroškom. Zato trenutno bolj ali manj velja:

- da delodajalec plača za izobraževanje, ki je povezano z delom;
- da po začetnem izobraževanju posameznik plača za izobraževanje, povezano z zamenjavo službe, napredovanjem in učenjem v prostem času, razen če je res »socialni primer« (v tem primeru plača država);
- da država zagotovi druge možnosti in tudi finančne vire ipd.

Sistem individualnih izobraževalnih računov je glede nenapisanih pravil nevtralen, ne zahteva njihovega spoštovanja niti spreminjanja. Pomeni pa korak naprej. Nekateri sicer menijo, da bo kljub nevtralnosti spodbujal k temu, da bosta država in delodajalec prelagala finančno breme na posameznika, drugi pa, da se bo

sistem varčevanja in prostovoljnega jamstva plačila spremenil v zakonsko predpisane prispevke delodajalcev in posameznikov.

Najpomembnejši vidik IIR je sodelovanje socialnih partnerjev in usmerjanje javnih izdatkov ter drugih virov k neaktivnim v izobraževanju, ekonomičnosti in hitreje odzivanje na potrebe. Cilj je univerzalen trg izobraževanja. To pomeni, da lahko vsakdo učinkovito izrazi svoje potrebe in za uresničitev njih tudi sam, kolikor je mogoče, prispeva. K doseganju tega cilja lahko pripomore uvedba popolnega sistema IIR in iskanje povezav z drugimi ukrepi. V Veliki Britaniji menijo, da je treba

Država mora uvesti mehanizme za spodbujanje izobraževanja manj izobraženih.

razširiti oprostitev davka na vse izdatke za izobraževanje, podpreti posojila za kariero, ustvariti povezavo z državnim zavarovalnim skladom, zagotoviti obljube plačila za odvečne delavce in nezaposlene ... To bi imelo veliko redistribucijsko moč in zagoto-

vilo tudi učinkovitejšo izrabo sredstev, namenjenih izobraževanju. Pri tem bi IIR pomenil možnost neposrednega razpolaganja posameznika s sredstvi brez posrednikov, ki porabijo velik del sredstev. To bi pomenilo prenos kupne moči v roke posameznikov – udeležencev izobraževanja, ki lahko sprejemajo avtonomne izobraževalne odločitve, z izpolnjevanjem pogojev iz obljub plačila seveda.

V sedanjem sistemu financiranja ima namreč posameznik razmeroma pasivno vlogo, saj lahko le sprejme ali zavrne ponujene priložnosti. S sistemom poroštev pa posameznikova kupna moč motivira ponudnike, da se prilagodijo pogojem poroštev. To pomeni tudi širitev izobraževanja iz višjega in srednjega razreda v vse socialne skupine. Sofinanciranje z obljubami plačila postane vabljivejše za širši krog, tudi za ponudnike izobraževanja. S sistemom individualnih izobraževalnih računov bodo sredstva, izdana kot porošstvo, po-

magala zbrati dodatna sredstva od drugih udeležencev na trgu izobraževanja, sistem pa bo preprečeval izključenost posameznih socialnih skupin in obenem krepil posameznikovo ter družbeno zavezanost izobraževanju.⁹

Na operacionalni ravni lahko sistem IIR zelo poenostavljeno opišemo takole:

»Zaposleni, manj izobraženi, če ste pripravljeni za svoje izobraževanje prispevati vsaj malo (spodnja meja ni nikjer navedena), bo država k vašemu vložku, ki ga boste lahko odšteli od davčne osnove, pritaknila še 150 funtov (velja za prvi milijon vključenih). Če bodo na ta vaš individualni račun kaj prispevali še vaši delodajalci, bodo za ta znesek lahko tudi oni uveljavljali davčne olajšave. Za večino programov, ki jih boste izbrali, vam bomo priznali še 20 odstotni popust.¹⁰ Učite se lahko česarkoli, vendar to ne sme biti neposredno povezano z usposabljanjem za delovno mesto, za kar so v prvi vrsti odgovorni delodajalci, in ne država. Če pa boste izbrali med programi, ki so z našega vidika še posebno koristni, vam bo država po uspešnem zaključku vaš vložek v veliki meri tudi povrnila, tja do 80 odstotkov.«¹¹

Osnovne domneve, na podlagi katerih lahko predvidevamo, da bi se tak instrument, seveda prilagojen našemu okolju in sistemu, lahko »prijel« tudi pri nas:

1. posamezniki bi bili pripravljeni več vlagati v svoje izobraževanje;
2. podjetja bi bila pripravljena več vlagati v usposabljanje svojih zaposlenih, če bi videla korist;
3. država bi bila pripravljena več vlagati v izobraževanje;
4. izobraževalne možnosti bi bile je razmeroma velike in kakovostne.

Te domneve in njihove medsebojne povezave lahko uporabimo kot temelj, na katerem bomo skušali zasnovati model individualnega

izobraževalnega računa.

Prednosti, ki si jih lahko obetamo od uvedbe IIR, so za vsako od vključenih strank različne:

- a) za posameznika pomeni nalaganje na njegov IIR, poleg lažjega in cenejšega dostopa do izobraževalnih programov, donosnejšo obliko varčevanja;
- b) za delodajalca, poleg koristi, ki jo zanj po-

menijo bolj izobraženi zaposleni, zmanjšanje davčne osnove;

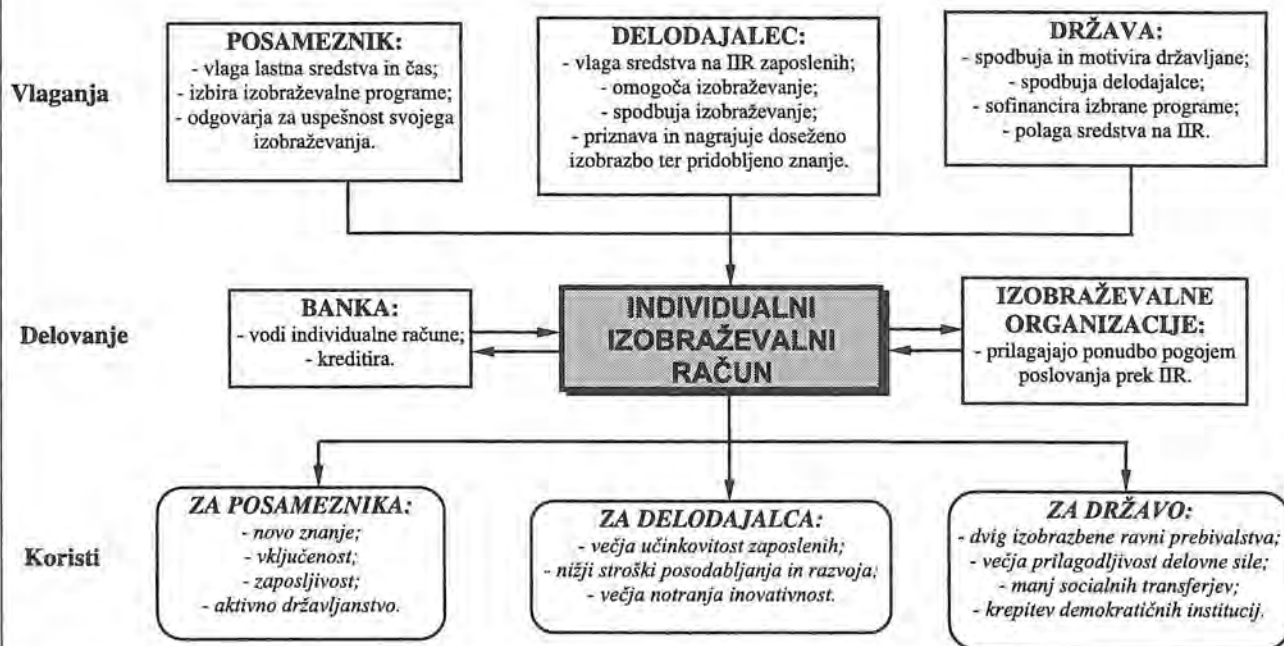
c) za državo, poleg bolj izobraženih prebivalcev kot vrednote same zase, bolj usmerjeno vlaganje v razvoj človeških virov;

č) za izvajalce izobraževalnih programov pa povečanje povpraševanja in lažje načrtovanje razvoja zmogljivosti.

SHEMA DELOVANJA IIR

Oglejmo si shemo delovanja sistema in model medsebojnih odnosov med vpletenimi dejavniki. Model je nov in zato seveda še poln pomanjkljivosti ter nedorečenosti. Po mojem mnenju pa bi lahko na podlagi tudi takega, nepopolnega modela začeli podrobneje preučevati nakazano razmerje in na podlagi ugotovitev pomanjkljivosti ter nedorečenosti postopoma odpravljati. Naslednji korak bi že lahko usmerili k oblikovanju operativnega instrumenta.

MODEL



SHEMA ODNOSOV IN AKTIVNOSTI MED POSAMEZNIMI AKTERJI

KDO ali KAJ?	KOMU (ČEMU)?	NALOGA	NAČIN	INSTRUMENT	CILJ
DELODAJALEC	ZAPOSLENIM	Omogočati izobraževanje	Spodbude, motivacija	Študijski dopust, napredovanje, polaganje na IIR	Motivacija za delo, večja učinkovitost
DRŽAVA	POSAMEZNIKU	Motivirati za izobraževanje	Materialna spodbuda	Davčne olajšave za vložek v lastno izobraževanje	Odločitev za izobraževanje
DRŽAVA	POSAMEZNIKU	Olajšati izobraževanje	Razbremenitev	Polaganje na njegov IIR	Odločitev za izobraževanje
DRŽAVA	POSAMEZNIKU	Motivirati za izobraževanje	Materialna spodbuda	Premijski dodatek k obrestim na privarčevano sredstva na IIR	Vlaganje v lastno izobraževanje
DRŽAVA	POSAMEZNIKU	Olajšati izobraževanje	Razbremenitev	Porošilo za odložena plačila	Odločitev za izobraževanje
DRŽAVA	RAZVOJU	Usmerjati izobraževanje	Razvrstitev izobraževalnih programov	Sofinanciranje izbranih programov v različnih deležih	Večji izkoristek izobraževalnih zmogljivosti
DRŽAVA	DELODAJALCU	Motivirati za izobraževanje zaposlene	Materialna spodbuda	Davčne olajšave	Vlaganje v izobraževanje zaposlenih
POSAMEZNIK	POSAMEZNIKU	Omogočati izobraževanje	Obremenitev	Polaganje na IIR	Odgovornost za lasten razvoj
BANKA	IIR	Funkcioniranje sistema IIR	Večje vodenje IIR	Bančne večšine	Mnoga odprtih IIR
BANKA	POSAMEZNIKU	Motivirati za izobraževanje	Materialna spodbuda	Ugodnejši varčevalni in posojilni pogoji	Mnoga odprtih IIR
PROGRAMI	IZVAJALCEM	Razvoj dejavnosti	Konkurenca	Večje povpraševanje	Boljša kakovost
IZVAJALCI	POSAMEZNIKU	Motivirati za izobraževanje	Materialna spodbuda	Odloženo plačilo, prilagojeni programi	Odločitev za izobraževanje
POSAMEZNIK	DELODAJALCU	Boljše delo	Prilagodljivost, produktivnost	Izobraženost, znanje, zadovoljstvo, kariera	Zaposljivost
POSAMEZNIK	DRŽAVI	Obvladljivost	Predvidljivost	Vključevanje, lasten razvoj, prenašanje pozitivnih vrednot	Aktivno državljanstvo

VIRI

Strategija gospodarskega razvoja Slovenije 2002–2006, delovno gradivo, UMAR, 2001.

A Memorandum on Lifelong Learning, Evropska komisija, 2000.

Smith, Spurling: Individual lifelong learning accounts, NIACE, 1997 (povzetek ACS).

Nacionalni program izobraževanja odraslih – strokovne podlage, 1. zvezek, ACS, 1998, str. 20.

Nacionalni program izobraževanja odraslih, delovno gradivo, ACS, 2000.

Anketa o kadrovskem potencialu, ZZS, 2001.

OECD, Literacy in the Information Age, Pariz, 2000.

Statistični letopis, SURS, 2000.

Možina E. in drugi: Pismenost in udeležba v izobraževanju, ACS, 2000.

¹ Strategija gospodarskega razvoja Slovenije 2002–2006, delovno gradivo, UMAR, 2001.

² A Memorandum on Lifelong Learning, Evropska komisija, 2000.

³ Za izpeljavo tako imenovane e-razprave je bil v Sloveniji v imenu Ministrstva za šolstvo, znanost in šport odgovoren Andragoški center Slovenije. V razpravo se lahko do 15. julija 2001 vključi vsakdo na spletni strani linux.acs/memorandum.

⁴ Strategija gospodarskega razvoja Slovenije, Akcijski program zaposlovanja, Pristopna strategija, Nacionalni program izobraževanja odraslih ...

⁵ Nacionalni program izobraževanja odraslih, delovno gradivo, ACS, 2000.

⁶ Anketa o kadrovskem potencialu, ZZS, 2001.

⁷ OECD, Literacy in the Information Age, Pariz, 2000.

⁸ Povzetek študije: Smith, Spurling: »Individual lifelong learning accounts«, NIACE, 1997 (delovno gradivo ACS).

⁹ Učenja in programi, ki jih imetniki IIR v Veliki Britaniji ne morejo plačevati iz državnega prispevka na svojem računu in za katere se jim tudi ne prizna 20-odstotni popust, so zakonsko predpisano izobraževanje za imetnikovo delovno mesto; tečajji, ki jih delodajalec odobri zaposlenemu kot nagrado ali spodbudo; redno šolsko izobraževanje; vse oblike višjega in visokega izobraževanja; tečajji letenja (vštevši padalstvo), potapljanja in smučanja; športne in rekreativne aktivnosti; avto šola.

¹⁰ 80-odstotni popust se prizna pri uspešno končanih izobraževalnih programih s področja informatike in matematike, ki jih izvajajo določeni izvajalci.

¹¹ Sporočilo za javnost na srečanju odbora za izobraževanje na ministrski ravni pri OECD z naslovom Uresničevanje vseživljenjskega učenja za vse, 1996 (citirano v: Nacionalni program izobraževanja odraslih – strokovne podlage, 1. zvezek, ACS, 1998, str. 20).