



Finansiranje dualnog obrazovanja kao deo reforme srednjeg stručnog obrazovanja



Priručnik za kreatore politike i socijalne partnere

Sadržaj

Priznanja	03
Rezime	04
1. Uvod	08
1.1 Fokus i pristup priručnika	08
1.2 Na šta se finansiranje odnosi?	10
1.3 Zašto je važno finansiranje dualnog obrazovanja	11
1.4 Finansiranje stručnog obrazovanja u školama i dualnog obrazovanja: Sličnosti i razlike	13
1.5 Finansiranje dualnog obrazovanja: Idealan model i realnost	14
1.6 Finansiranje dualnog obrazovanja: Uspostavljanje ravnoteže između troškova i benefita	15
2. Dualno obrazovanje i Evropska agenda o srednjem stručnom obrazovanju	19
3. Troškovi programa dualnog obrazovanja	21
3.1 Okvir za razmatranje troškova	21
3.2 Troškovi komponente vezane za radno mesto/posao	25
3.3 Troškovi školske komponente	34
3.4 Troškovi upravljanja programima učenjma zasnovanog na radu	37
4. Prikupljanje i raspodela sredstava za dualno obrazovanje	39
4.1 Finansiranje putem taksi ili naknada za obuku i fondova za obuku	39
4.2 Poreski rashodi	44
4.3 Direktna bespovratna sredstva i subvencije za kompanije	45
4.4 Udruživanje sredstava među firmama	46
4.5 Mehanizmi za finansiranje usmereni na pojedince	47
4.6 Finansiranje školske komponente programa	49

Napisao Richard Sweet za Evropsku fondaciju za obuku (ETF).

Dokument preveden sa engleskog. Originalni naslov: *Financing work-based learning as part of vocational education reform: A handbook for policy makers and social partners*

Za sadržaj ovog izveštaja odgovorni su isključivo autori i izveštaj ne predstavlja nužno stavove Evropske fondacije za obuku ili institucija Evropske unije.

PDF ISBN 978-92-9157-700-2 doi:10.2816/281546 TA-03-18-123-SR-N

@ Evropska fondacija za obuku, 2018 – Naslovna fotografija: ETF/Ard Jongsma
Umnožavanje je dozvoljeno pod uslovom da je izvor naveden.



5.	Upravljanje finansiranjem dualnog obrazovanja	54
5.1	Kolektivno upravljanje	54
5.2	Podaci i dokazi	57
6.	Povezivanje elemenata: Finansiranje dualnog obrazovanja u višim razredima srednjoškolskog obrazovanja u Holandiji	58
6.1	Troškovi	58
6.2	Prikupljanje i raspodela sredstava	59
6.3	Upravljanje finansiranjem	61
Aneks: Sektorska i regionalna sredstva za stručno obrazovanje u Švajcarskoj		62
Literatura		64

Priznanja

Ovaj priručnik je napisao Richard Sweet, sa doprinosima Stefana Thomasa, stručnjak ETF-a. Projekat je podržao Helmut Zelloth, lider strateškog projekta ETF-a o pružanju stručnog obrazovanja i osiguranju kvaliteta. Stručnjaci ETF-a Didier Gelibert, Vincent McBride i Xavier Matheu de Cortada bili su deo tima za pregled dokumenta.

Rezime

Ovaj priručnik će pomoći kreatorima politike i socijalnim partnerima da sagledaju pitanja koja obuhvata dualno obrazovanje i da naprave bolje izbore između opcija politika sa kojima se suočavaju kad kreiraju i unapređuju programe. Uspešno finansiranje je ključni način za postizanje ciljeva kao što su unapređen pristup i kvalitet. Proširivanje i unapređivanje programa dualnog obrazovanja zauzima centralno mesto u evropskoj agenda o stručnom obrazovanju i obuci.

Dualno obrazovanje se odnosi na programe koji su deo formalnog stručnog obrazovanja i obuke i koji kombinuju učenje na radnom mestu sa učenjem u učionici. Primeri toga obuhvataju stručnu praksu, obuku/stažiranje i neplaćeni rad.

Finansiranje obuhvata:

- i direktne i indirektne troškove u obliku predviđenih prihoda,
- kako se sredstva prikupljaju i raspodeljuju,
- benefiti od programa u odnosu na njihove troškove; i
- kako se finansiranjem upravlja.

U idealnom svetu, vlade bi snosile sve troškove programa vezane za školu, poslodavci bi snosili sve troškove koji se odnose na kompanije, a plate učenika bi odlikavale njihovu produktivnost tokom vremena. Međutim, ovi uslovi retko važe, pa su dostupne brojne opcije politike kako bi se pomoglo da se troškovi koji snose firme, pojedinci i vlade što više usklade sa benefitima koje svako dobija.

Troškovi


Pravilno razumevanje troškova je neophodno kao osnov za pravljenje budžeta i planiranje. Postoje tri vrste troškova programa dualnog

obrazovanja: troškovi koji se odnose na rad, troškovi koji se odnose na školu i troškovi koji se odnose na upravljanje programima. Troškove mogu snositi kompanije, pojedinci i vlade. Oni se mogu snositi na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou. Na troškove utiču osobine kreiranja programa, kao što su koliko vremena se provodi na radnom mestu, i odluke o politici kao što su koliko ocenjivanja treba da se obavi. Na sveukupne troškove takođe utiče broj radnih mesta koje poslodavci ponude i broj mladih koji žele mesta u tim programima.

Glavni troškovi komponente programa koja se vezuje za rad

uključuju: plaćanje učenicima; socijalno osiguranje i osiguranje učesnika protiv nesrećnih slučajeva; odlučivanje o tome koje firme će učestvovati u programu; mentori, nastavnici praktične nastave ili supervizori učenika u preduzeću; nadzor i obezbeđivanje kvaliteta dualnog obrazovanja; prostorije za obuku i oprema za obuku; i nalaženje mesta za učenike u firmama. U svakom slučaju, na raspolaganju su mnoge opcije da se pokriju ovi troškovi. Ovaj priručnik iznosi ove opcije i pitanja koja su obuhvaćena, i daje primere kako su neke zemlje rešile ova pitanja.

Glavni troškovi komponente vezane za školu su: plate nastavnika; profesionalni razvoj nastavnika; kupovina i održavanje prostorija, alata i opreme, kao i nastavnih materijala. Nivo troškova komponente vezane za školu zavisice od nekih ključnih karakteristika kreiranja programa. Što više vremena bude opredeljeno za učenje na radnom mestu, to će biti niži troškovi vezani za školu, kao udeo u ukupnim troškovima. Troškovi vezani za školu će rasti ako škole, pre nego radna mesta, obavljaju funkcije kao što je izbor firmi, nalaženje radnih mesta za učenike, obilazak firmi radi provere kvaliteta i ocenjivanje.



Glavni troškovi upravljanja programima uključuju troškove: postavljanja standarda; inspekcije i nadzora; ocenjivanja; savetovanja i vođenja; istraživanja i administracije. Njih obično dele vlada i socijalni partneri. Troškovi vlade mogu se raspodeliti po različitim ministarstvima i nivoima vlasti, i često je teško odvojiti ih od troškova upravljanja sistemom stručnog obrazovanja i obuke u celini. Troškovi socijalnih partnera u učestvovanju u programima upravljanju biće najveći kad oni budu imali veliku ulogu u upravljanju sistemom stručnog obrazovanja i obuke u celini.

Inoviranje, razvoj i evaluacija su drugi troškovi koje treba uzeti u obzir kao deo troškova upravljanja programima dualnog obrazovanja.

Prikupljanje i raspodela sredstava za dualno obrazovanje

Finansiranje putem naknada i fondova za obuku

Naknade mogu pomoći da se reši problem „življenja od tuđeg rada“, firmi koje ne obučavaju a koje vrbuju osoblje od onih firmi koje to rade. One se često svrstavaju u tri grupe: Planovi koji uključuju oslobađanje od plaćanja ili popuste koji omogućavaju kompanijama da smanje svoje poreske obaveze prema broju obuka koje obezbeđuju; planovi nadoknade troškova kojima se plaća kompanijama za opredeljene aktivnosti obuke; i planovi naknada i bespovratnih sredstava koji kombinuju takse sa bespovratnim sredstvima. U praksi, većina je hibridna.

Fondovi za obuku obično postoje uporedo sa naknadama, i mogu da budu pokretački mehanizam u koji se uplaćuju naknade. Fondovi za obuku takođe mogu dobijati prihode iz drugih izvora.

Utvrđivanje stope: Postoje dve opcije za utvrđivanje stope naknada za obuku. Jedna je da sve firme plate istu stopu, bez obzira na to koliko troškovi obuke variraju kao funkcija veličine industrijskog sektora ili firme. Druga je da stopa naknade varira za firme sa različitim karakteristikama. Jedinstvene stope su

lakše za administrativnu obradu i upravljanje. Međutim, one ne priznaju različite troškove obuke u različitim firmama, pa tako njihovi podsticaji mogu da budu nedelotvorni ako firme sa niskim troškovima obuke završe tako da plaćaju daleko više nego što ih njihova obuka zaista košta, dok firme u kojima je obuka skupa mogu da plate daleko ispod njihove realne potrošnje na obuku. Ovo ima važne implikacije na to kako se ovi planovi prave.

Aktivnosti na polju obuke: Veoma malo naknada i fondova za obuku je specifično namenjeno stručnoj praksi i drugim programima dualnog obrazovanja. Uobičajenije pravilo je da sredstva koja se prikupe kroz naknade i sredstva koja se potroše na obuku mogu da se upotrebe za raznovrsne namene u okviru sistema obrazovanja i obuke osim programa dualnog obrazovanja. Ove druge namene obično uključuju obuku zaposlenih, istraživanje, planiranje razvoja karijere i savetovanje poslodavaca o obuci i razvoju.

Ovo podrazumeva da naknade za obuku i fondovi za obuku mogu biti instrumenit prilično smušene i slabo usmerene politike za proširivanje i unapređivanje programa dualnog obrazovanja, ma kakvi njihovi uticaji i benefiti mogu biti u drugim delovima sistema stručnog obrazovanja i osposobljavanja. Treba pažljivo razmisliti o planiranim namenama naknada za obuku i fondova za obuku, i kako se određuju aktivnosti na polju obuke, ako naknade i fondovi treba da pomognu funkcionisanju programa dualnog obrazovanja.

Administracija i upravljanje: Naknade i fondovi za obuku najverovatnije će biti delotvorni kada: njih kreiraju i njima se upravlja uz jaku kontrolu ili uključenost socijalnih partnera; kada se uvedu nakon intenzivnih konsultacija i imaju opštu podršku poslodavaca; jasno definišu vrste obuke ili vrste zaposlenih koji su ciljna grupa; sadrže malo rupa i izuzetaka koji se mogu koristiti; kada su jednostavne i ne skupe za firme u smislu pristupa i administriranja, te da su otvoreno i pažljivo istražene tako da ne postane lako da se izbegnu.

Drugi načini za prikupljanje i raspodelu sredstava za programme dualnog obrazovanja

Poreski rashodi, preko kojih vlade unapred određuju prihod kao što su doprinosi od plata ili socijalnog osiguranja uobičajeni su načini na koji vlade finansiraju programme dualnog obrazovanja.

Direktna bespovratna sredstva i subvencije mogu da se upotrebe da kompanijama kompenzuju troškove obezbeđivanja programa dualnog obrazovanja, da podstaknu da se angažuju više praktikanata ili lica na obuci, ili da obezbedi podsticaj firmama da angažuju praktikante ili lica na obuci iz određenih grupa. Da bi bili delotvorni, oni moraju da budu pažljivo usmereni i kontrolisani, kako se ne bi desilo da subvencije odu onima koji bi bili zaposleni i bez subvencija, ili da obezbede državne subvencije firmama čiji troškovi obuke su manji od benefita koje dobijaju od obuke. Međutim, oni mogu biti delotvorniji način za finansiranje dualnog obrazovanja nego što su naknade za obuku i fondovi za obuku, pošto je njih lakše usmeriti na određene programme koji ispunjavaju određene kriterijume.

Udruživanje sredstava, uključujući i državne subvencije, među firmama može biti način da se pomogne malim firmama koje same nemaju vremena ili stručnih znanja da pravilno odaberu i obuču učesnike u programima dualnog obrazovanja.

Prikupljanje sredstava od pojedinaca i distribuiranje sredstava pojedincima

Plaćanja od strane pojedinaca i pojedincima mogu biti način: da se plati deo državnih troškova prema delovima programa koji su vezani za školu; da se podstakne učestvovanje smanjivanjem troškova učenika; da se podstaknu grupe koje su u nepovoljnom položaju da učestvuju; da se podstakne povećanje stope onih koji završavaju; ili da se podrži tržišno-zasnovan pristup obuci. Mehanizmi koji se koriste za postizanje ovoga obuhvataju: kredite, bespovratna sredstva, stipendije i vaučere.

Finansiranje školske komponente programa

Skoro svuda vlade su glavni izvori sredstava za školski deo programa dualnog obrazovanja. Ova sredstva mogu da obezbede brojna državna ministarstva, kao i regionalne vlasti. Mnogi drugi izvori sredstava mogu se uzeti u obzor, uključujući naknade učenika, naknade za obuku i fondove za obuku, kao i doprinose poslodavaca.

Kako se sredstva za školski deo programa raspodeljuju može biti važno kao podrška ciljevima politike kao što je efikasnije upravljanje programima i njihovo približavanje zahtevima tržišta rada. Metode koje se koriste za raspodelu sredstava za školsku komponentu obuhvataju: blok bespovratna sredstva, bespovratna sredstva za specifične namene, kao i bespovratna sredstva vezana za upis; vaučere, bilo za poslodavce ili za učenike; tendere i finansiranje na bazi ishoda koje je povezano sa pohađanjem, postignućima ili zaposlenjem.

Upravljanje finansiranjem dualnog obrazovanja

U praksi, upravljanje finansiranjem dualnog obrazovanja je blisko povezano sa tim kako se upravlja drugim aspektima sistema i programa dualnog obrazovanja: regulacija, postavljanje standarda i kontrola kvaliteta, na primer. A realnost je da će odluke koje se donose o pitanjima kao što su regulacija, postavljanje standarda i kontrola kvaliteta imati finansijske implikacije.

Strukture kolektivnog upravljanja koje uključuju sve relevantne partnere su bitne. Što se tiče uključenja vlasti, ministarstva obrazovanja i rada imaju svoje uloge, a gde regionalne vlasti imaju značajnu ulogu u pružanju usluga, njihovo uključivanje je takođe važno. Jako uključivanje socijalnih partnera je posebno važno u upravljanju nacionalnim agencijama srednjeg stručnog obrazovanja. Kolektivno upravljanje je bitno na nivou sektora i lokalnom i regionalnom nivou, kao i na nacionalnom. Kolektivno upravljanje je posebno važno ako porezi za obuku ili naknade i povezana sredstva za obuku treba da funkcionišu efikasno.



Međutim, postojanje formalnih struktura može da ne bude samo po sebi dovoljno ako vlada nastavi da igra relativno važnu ulogu, a organizacije poslodavaca i sindikati dobiju samo skromnu ulogu u upravljanju sistemom.

Podaci i dokazi su važan deo uspešnog upravljanja programima dualnog obrazovanja. Dobri podaci i dokazi postaju naročito važni gde mere ishoda, kao što je stopa završetka programa, predstavljaju

deo obezbeđenja kvaliteta. Podaci i dokazi u cilju upravljanja mogu doći od prikupljanja i analize administrativnih podataka, od studija evaluacije politika i od istraživanja.

Priručnik se zaključuje opisom toga kako se udružuju zasebni elementi sistema finansiranja u slučaju srednjeg stručnog obrazovanja u višim razredima srednje škole u Holandiji.

1. Uvod

1.1 Fokus i pristup priručnika

Ovaj priručnik se bavi pitanjima politike koja su uključena u finansiranje dualnog obrazovanja. Namenjen je kao pomoć kreatorima politike i socijalnim partnerima – predstavnicima organizacija zaposlenih i poslodavaca – u zemljama partnerima ETF kako bi se izabrali načini finansiranja kad one budu uvodile ili sprovodile reforme dualnog obrazovanja¹. On ne pokušava da obezbedi ispravne odgovore niti da kaže kreatorima politika i socijalnim partnerima kako treba da obavljaju poslove. Umesto toga, njegov pristup je da iznese za pitanja koja razmatra kakve su neke moguće opcije i koje su moguće prednosti i mane ovih opcija. Okolnosti u zemljama se razlikuju, tako da ono što može biti prikladno u jednoj ne mora da bude u nekoj drugoj.

Dualno obrazovanje se odnosi na programme koji su deo formalnog stručnog obrazovanja obuke i u kojem se učenje na radnom mestu kombinuje sa učenjem u učionici². Ovi programi mogu imati mnogo različitih naziva, i njihove karakteristike mogu biti različite: na primer, kako se deli vreme koje se provede na radnom mestu i učionici, dužina vremen na jednom i drugom mestu, ili kakvo zvanje se dobija. Zajednička osobina svih njih je da se formalno obrazovanje obavlja na dva mesta: na radnom mestu i u učionici.

- **Stručna praksa** obezbeđuje stručne veštine i uobičajeno vodi ka priznatom zvanju. Ona kombinuje učenje na radnom mestu sa učenjem u školi na strukturalan način. U većini slučajeva, stručna praksa traje nekoliko godina. Najčešće, praktikant se smatra zaposlenim, i ima ugovor o zaposlenju i platu.
- **Obuka i stažiranje** su periodi obuke na radnom mestu kojima se dopunjavaju programi formalnog ili neformalnog obrazovanja i obuke. One mogu da traju od nekoliko dana ili nedelja do nekoliko meseci. Oni mogu, ali ne moraju, da uključuju ugovor o zaposlenju i platu. (EU je uspostavila Radni okvir kvaliteta za obuku koja preporučuje potpisivanje ugovora.)

Evo nekih primera.

- Stručna praksa u **Irskoj** u oblasti zanata normalno traje četiri godine u sedam faza: tri van radnog mesta i četiri na radnom mestu. Ukupno trajanje faza van radnog mesta je oko 40 nedelja od ukupno četiri godine stručne prakse. Praktikanti potpisuju ugovor o zaposlenju i imaju formalin status zaposlenih. I praktikant i poslodavac potpisuju ugovor o stručnoj praksi kojim se definišu njihove odgovornosti i obaveze.
- U **Holandiji** sve stručne kvalifikacije mogu se obezbediti (samo) školskim obrazovanjem ili paralelnim obrazovanjem. U školskom obrazovanju najmanje 20% vremena učenici provode učeći na radnom mestu, a u dualnom obrazovanju najmanje 60% od ukupnog vremena je učenje na radnom mestu. Da bi se učenik upisao u dualno obrazovanje, ugovor sa firmom je obavezan, i u većini slučajeva to je ugovor o radu. Međutim, u slučaju školskog obrazovanja ovo nije obavezno. Učenici u dualnom obrazovanju ostaju u jednoj firmi celim tokom školovanja, dok učenici u školskom obrazovanju mogu da promene firmu jednom ili više puta u toku školovanja.

¹ Ovaj priručnik se bazira, i proširuje, na odeljcima prethodnog priručnika ETF o dualnom obrazovanju (Sweet, 2014).

² Druge vrste dualnog obrazovanja koje nisu deo formalnog stručnog obrazovanja i obuke nisu u fokusu ovog priručnika. Na primer, obuka zaposlenih na radnom mestu, koja se obavlja na poslu i koja je najuobičajenija forma dualnog obrazovanja za većinu ljudi, nije deo ovog priručnika.

- U **Jeremiji** stažiranje u trajanju od dve nedelje do mesec dana je glavni oblik programa dualnog obrazovanja u školovanju u višim razredima srednje škole. Ona sama po sebi ne vodi ka formalnom stručnom zvanju.

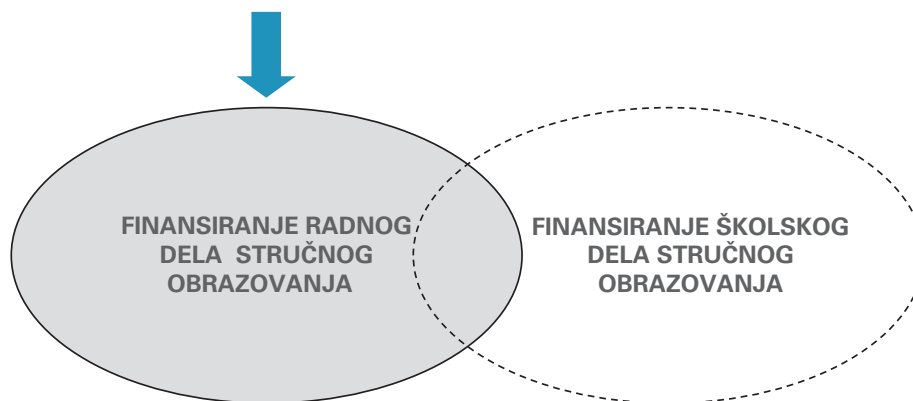
Glavni fokus ovog priručnika je finansiranje programa vezanog za radno mesto. Programi dualnog obrazovanja takođe uključuju i školsku komponentu. Ova školska komponenta nije glavni fokus ovog priručnika, ali će biti razmatrana, pošto treba da se uzme u obzir pri razmatranju sveukupnog finansiranja programa.

Posle ovog uvoda (Poglavlje 1), postoji kratka rasprava o kontekstu politike dualnog obrazovanja u članicama Evropske unije (Poglavlje 2). Priručnik onda ima tri glavna poglavlja.

- Poglavlje 3 razmatra troškove koji su obuhvaćeni programima dualnog obrazovanja i kako se oni mogu deliti među poslodavcima, pojedincima i vladama. Ono razmatra troškove koji su uključeni u: komponentu radnog mesta; školsku komponentu i upravljanje.
- Poglavlje 4 razmatra kako se mogu prikupiti sredstva potrebna za pokrivanje troškova programa i kako da se dele da bi se zadovoljili ciljevi politika.
- Poglavlje 5 razmatra kako se može upravljati programima dualnog obrazovanja.
- Priručnik se zaključuje (Poglavlje 6) opisom načina kako se zasebni elementi sistema finansiranja spajaju u jednu celinu u slučaju viših razreda srednjeg stručnog obrazovanja u Holandiji.

Svako poglavlje sadrži praktične primere koji ilustruju razne opcije koje su zemlje usvojile da bi rešile pitanja koja se razmatraju.

SLIKA 1.1 Fokus priručnika



1.2 Na šta se finansiranje odnosi?

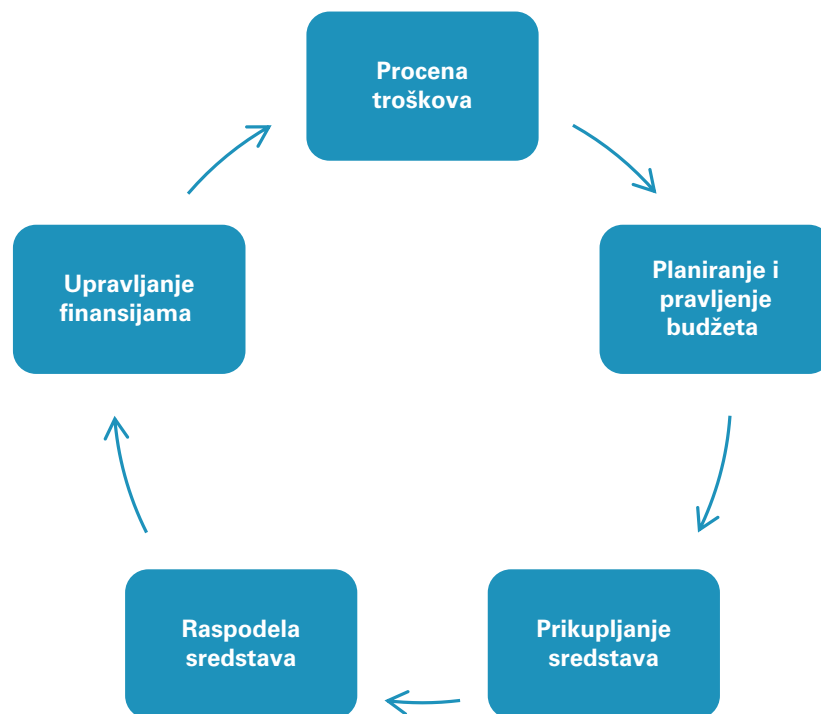
Finansiranje se odnosi na mnoge stvari:

- šta treba da se plati u programima dualnog obrazovanja;
- direktni troškovi stvari koje se moraju platiti;
- troškovi predstavljeni prihodom koji je planiran kao deo programa, na primer:
 - prihod koji planiraju vlade kad daju kompanijama oslobađanje od plaćanja socijalnog osiguranja ili poreza na plate;
 - prihod koji planiraju kompanije kad njihovo osoblje obučava učenike umesto da se angažuju u proizvodnji, i kad se postrojenja i oprema koriste za obuku umesto za proizvodnju;
 - prihod koji planiraju učenici kad prihvataju smanjenu platu u zamenu za dostizanje većih veština;
- ko plaća troškove;
- kako se sredstva prikupljaju;
- kako se sredstva raspodeljuju;
- benefiti od programa u odnosu na troškove; i
- kako se upravlja sveukupnim finansiranjem programa dualnog obrazovanja.

Proces finansiranja počinje procenom troškova, koji su osnova za planiranje i pravljenje budžeta. Onda treba razmotriti kako treba prikupiti sredstva da pokriju troškove, i kako sredstva treba da se raspodele. Konačno, treba napraviti procedure za upravljanje finansijama.

Finansije su samo jedan od izvora koje zahtevaju programi dualnog obrazovanja. Ljudski resursi kao što su nastavnici praktične nastave u kompanijama i fizički resursi kao što su oprema za obuku i alati za učenike takođe su neophodni. Za ovaj priručnik potpuno je jasno kako se ovi resursi finansiraju. Međutim, pitanja kao što su kako obezbediti kvalitet ovde nisu u fokusu.

SLIKA 1.2 Procedure finansiranja



1.3 Zašto je važno finansiranje dualnog obrazovanja

Kako se programi dualnog obrazovanja finansiraju je bitan deo pitanja kako se oni osmišljavaju i kako se njima upravlja. Finansiranje je ključni način na koji se ostvaruju važni ciljevi politike. A ciljevi politike koja je usvojena za dualno obrazovanje imaće važan uticaj na to kako se ono finansira. Ciljevi kojima efikasno finansiranje može doprineti uključuju:

- kreiranje povećanog pristupa i učešća u dualnom obrazovanju, i od strane poslodavaca i od strane učenika, uključujući ih preko podsticaja za bolje finansiranje;
- pomaganje da postojeći resursi idu dalje tako da se smanje zahtevi na javni sektor;

- postizanje poštenije podele troškova između vlada, poslodavaca i pojedinaca, i između regiona, industrijskih grana i firmi različitih veličina;
- unapređenje kvaliteta programa; i
- unapređenje načina na koji se upravlja sistemom kao celinom.

OKVIR 1.1 Finansiranje stručne prakse u Alžiru

Kombinacija racionalnog sistema plata za obuku, dobro usmerenih javnih subvencija i poreza za stručnu praksu koji kažnjava one koji ne obučavaju dala je Alžiru koherentan sistem finansiranja stručne prakse. Ona obezbeđuje prikladne podsticaje za učestvovanje i mladima i poslodavcima.

Plaćanje praktikantima počinje sa 15% minimalne plate u državi u prvih šest meseci, što raste na 30% u drugih šest meseci, a onda u pravilnim koracima svakog meseca da se dostigne 80% na kraju perioda obuke. U prvih šest do dvanaest meseci, kad je praktikant najmanje produktivan, troškove ovih plaćanja pokriva država. Socijalna davanja plaća država tokom celog perioda stručne prakse. Ova struktura plaćanja daje poslodavcima podsticaj da angažuju relativno neproduktivnu omladinu i da im obezbedi obuku. To daje mladima podsticaj da usvoje veštine uz očekivanja da dobiju većeplate na kraju perioda obuke.

Ovaj sistem plaćanja praktikanata kombinuje se sa zakonskom obavezom poslodavaca da angažuju praktikante, a oni koji to ne rade plaćaju porez za stručnu praksu. Broj praktikanata koje firme moraju da angažuju zavisi od njihove veličine, što se kreće od najmanje jednog a najviše tri za firme sa jednim do pet zaposlenih, što raste na najmanje 3% a najviše 6% od ukupnog broja zaposlenih za firme sa 1.000 ili više zaposlenih. U početku je bio određen na 0,5% plata firme, a sada porez za stručnu praksu sada iznosi jedan procenat od ukupnog iznosa, a plaćaju ga samo one firme koje ne primaju praktikante. Firme koje primaju nekoliko, ali manje od njihove minimalne zakonske obaveze, plaćaju porez proporcionalno tome. Prihodi od tih poreza uplaćuju se u poseban fond za podršku stručne prakse. Ovi aranžmani obezbeđuju efikasnije podsticaje da podstaknu učešće poslodavaca nego porezi opšte namene za stručnu obuku koji se primenjuju na sve firme, bez obzira da li pružaju obuku ili ne, i koji ne prave razliku između obuke mladih i stalne obuke postojećih zaposlenih.

Broj praktikanata u Alžiru stalno je rastao od 85.283 u 1990. na 244.167 u 2011–12, a naročito brzo je rastao od 2003. kad je taksa za stručnu praksu porasla sa 0,5% na jedan procenat plata firme. Ovo je uprkos činjenici da ako se suoči sa izborom između plaćanja poreza i angažovanja minimalnog broja praktikanata, firma će uvek uštedeti novac plaćajući porez (ne uzimajući u obzir vrednost produktivnog rada koji obezbeđuju praktikanti). Tako prez ima potencijal da bude efikasan okidač da podstakne učešće poslodavaca u obuci mladih. Međutim, u praksi procedure za dobijanje izuzimanja od poreza su teške, pa mnoge firme smatraju da je jednostavnije platiti porez.

Okvir 1.1 ilustruje važnost finansiranja aranžmana koji su potpora reformi dualnog obrazovanja, što pokazuje kako su koherentni aranžmani finansiranja pomogli da se podrži reforma i ekspanzija stručne prakse u Alžiru.

1.4 Finansiranje (tradicionalnog) stručnog obrazovanja u školama i dualnog obrazovanja: Sličnosti i razlike

Postoji preklapanje između finansiranja stručnog dualnog obrazovanja i finansiranja stručnog obrazovanja u učionici. Ovo je zbog toga što je učenje u učionici uvek deo programa dualnog obrazovanja kako su oni definisani ovde. Postoje i druge sličnosti. Oba zahtevaju da se uzme u obzir partnerstvo koje je uključeno u stručno obrazovanje – između vlade i socijalnih partnera- i u oba slučaja mogu da se uključe mnoga ministarstva, što predstavlja koordinirani pristup izazovu finansiranja.

Međutim, pitanja koja se postavljaju kad razmišljamo o finansiranju dualnog obrazovanja mogu da se razlikuju, ili u nekoj meri ili prilično mnogo, od onih koja se normalno postavljaju kad se razmišlja o finansiranju tradicionalnog stručnog obrazovanja u učionici.

- Programi dualnog obrazovanja su jeftiniji za vlade nego stručno obrazovanje u učionici. Pošto učenici provode deo vremena ili većinu vremena na poslu, potrebno je manje učionica i nastavnika, a zahtevi za radionicama i opremom se smanjuju.
- Možda je teže proceniti ukupne troškove programa dualnog obrazovanja, pošto je mnogo toga ili sakriveno unutar firmi ili nije zauzeto od strane vlade: na primer, kad budžet škole ili koledža ne razdvaja troškove elemenata učenja u učionici u programima dualnog obrazovanja od troškova čisto učioničkih programa.
- Troškovi i benefiti poslodavaca su važnije pitanje za finansiranje program dualnog obrazovanjanego što su za finansiranje stručnog obrazovanja u učionici.
- U oba slučaja treba uzeti u obzir podsticaje za pojedince da učestvuju, ali ovi podsticaji često se razlikuju između ova dva tipa stručnog obrazovanja.
- U programima zasnovanim na učionici ključno pitanje za učenike je da li će oni morati da plate da bi učestvovali, dok u programima dualnog obrazovanja verovatnije je da će se postaviti pitanje da li će oni biti plaćeni.

Ove vrste razlika sugerišu zašto je priručnik poput ovoga važan kreatorima politika. Postoji zaista mnogo materijala o finansiranju stručnog obrazovanja, ali se on ili fokusira u potpunosti na finansiranje stručnog obrazovanja u školi, ili ne pravi razliku između ključnih pitanja o stručnom obrazovanju u školi i stručnog dualnog obrazovanja.

1.5 Finansiranje dualnog obrazovanja: Idealan model i realnost

U idealnom svetu postoji jednostavan model kako se dualno obrazovanje finansira ili kako bi trebalo da se finansira³. U ovom modelu:

- Vlade pokrivaju sve troškove školskog dela programa.
- Poslodavci pokrivaju sve troškove obuke koja se odvija u firmama.
- Šta firme plaćaju učenicima odlikava njihovu produktivnost i to raste kako oni postaju produktivniji.
- Ukupni troškovi za firme (plate plus troškovi obuke) su ili manji nego što je produktivnost učenika (tako da firma pravi profit i obuka unutar firme se samofinansira) ili su jednaki produktivnosti učenika (tako da firma ne pravi gubitke učestvujući u programu).

³ Ovaj idealni model prikazan je u mnogo literature o ekonomiji stručne prakse. Pogledajte primer Cedefop (2016a), str. 41.

TABELA 1.1 Finansiranje: Ideal i realnost

Finansiranje dualnog obrazovanja	
Idealni model	Realnost
Vlada pokriva sve školske troškove	Poslodavci i učenici takođe doprinose školskim troškovima
Poslodavci pokrivaju sve troškove kompanije	Vlade subvencionišu troškove obuke poslodavcima
Plate učenika odlikavaju njihovu produktivnost tokom vremena	Plate učenika su više nego njihova produktivnost Ili neplaćeni učenici na obuci daju produktivnost koja premašuje troškove obuke kompanije
Plate učenika plus troškovi obuke kompanije su jednaki ili manji nego njihova produktivnost	Plate učenika plus troškovi obuke kompanije premašuju njihovu produktivnost

Međutim, ovaj idealni model se retko dostiže u praksi.

- Neke školske troškove mogu pokriti poslodavci – na primer doniranjem opreme – ili pojedinci u obliku plaćanja školarine.
- Vlade usvajaju razne metode da pokriju deo troškova obuke kompanija: na primer kroz direktna bespovratna sredstva, subvencionisanje plata i oslobađanje od poreza.

- Kad se obuka u firmi ne organizuje efikasno, produktivnost praktikanata ili učenika na obuci može da nikad ne premaši troškove njihove obuke.
- Kad učenici nisu plaćeni – na primer na programima stažiranja ili obuke za radno mesto – oni mogu da imaju produktivnost koja uveliko premašuje troškove obuke firme.

Ove razlike između idealnog modela i realnog sveta pomažu da se objasni zašto finansiranje programa dualnog obrazovanja može da obuhvati razne mehanizme i izbore politika koji pomažu da se troškovi koje imaju firme, pojedinci i vlade što više približe benefitima koje svako dobija da bi se ostvarili glavni ciljevi politike dualnog obrazovanja.

1.6 Finansiranje dualnog obrazovanja: Uspostavljanje ravnoteže između troškova i benefita

Ravnoteža između troškova dualnog obrazovanja i njegovih benefita važna je kompanijama kad odlučuju da li da to ponude ili ne. Troškovi kompanija opisani su u Odeljku 3.2⁴. S druge strane, kompanije imaju benefit od doprinosa učenika proizvodnji: kad učenici ne bi učestvovali u ovim programima, kompanije bi i inače morale da plaćaju drugim zaposlenima da obavljaju proizvodni rad koji obavljaju učenici. Kompanije takođe mogu imati korist tako što štede troškove koji bi bili uključeni kad bi morali da angažuju nove zaposlene, uključujući i troškove procesa prijema, integrisanja novih zaposlenih i rizik angažovanja osobe koja ne zadovoljava očekivanja kompanije. Neto troškovi kompanije jednaki su ukupnim troškovima umanjenim za benefite koje ostvare doprinosom učenika u proizvodnji (Slika 1.3).

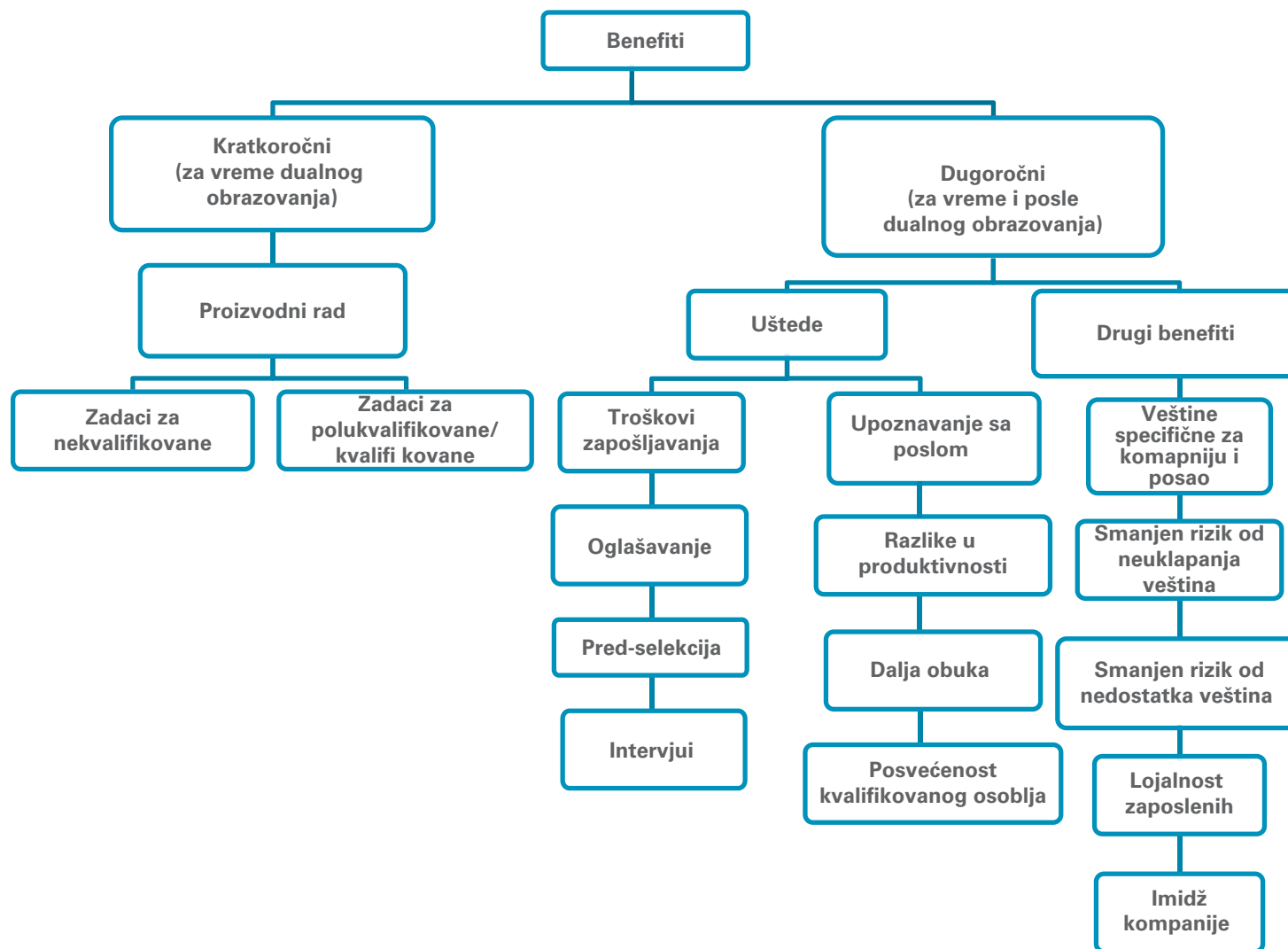
Benefiti za kompanije od učestvovanja u dualnom obrazovanju mogu biti ili kratkoročni ili dugoročni. Oni su dati na Slici 1.4.

⁴ Ukratko ovi troškovi su: plate učenicima; plaćeno vreme nastavnicima praktične nastave u kompaniji; prostorije i postrojenja za obuku, alati i oprema; nastavni materijali; ocenjivanje; i socijalno osiguranje.

SLIKA 1.3 Neto troškovi dualnog obrazovanja koje snose poslodavci



SLIKA 1.4 Finansijski i nefinansijski benefiti poslodavcima u dualnom sistemu⁵ u Nemačkoj



⁵ Izvor: GoVET, www.bibb.de/govet/en/71186.php

Uspostavljanje ravnoteže između troškova i benefita: Dokazi iz Nemačke i Švajcarske

Najbolji dokazi o troškovima i benefitima od dualnog obrazovanja dolaze iz studija sistema stručne prakse u Nemačkoj i Švajcarskoj. Slični dokazi nisu lako dostupni za druge uobičajene oblike dualnog obrazovanja kao što su stažiranje, ili za sisteme stručne prakse koji su u drugim zemljama organizovani na drugačiji način. Zato relativni troškovi i relativni benefiti mogu biti potpuno drugačiji i drugim vrstama programa i u kontekstu drugih država.

Tabela 1.2 prikazuje najnovije dostupne podatke o prosečnim troškovima, benefitima od obuke i i neto troškovima u Nemačkoj u 2012–13. i u Švajcarskoj u 2009. godini. Oni pokazuju da je vrednost proizvodnog rada prosečnog praktikanta u Švajcarskoj bila veća od troškova obuke, što rezultira neto benefitima za kompaniju. S druge strane, proizvodni rad prosečnog praktikanta u Nemačkoj pokrivaio je samo 70% onog što je kompanija uložila u obuku. Treba napomenuti da su u svakoj zemlji postojale značajne razlike u neto troškovima i benefitima. U Nemačkoj 30% stručne prakse dalo je neto benefite kompaniji, uprkos tome što su prosečni troškovi kompanije tamo bili veći od benefita. U Švajcarskoj cifra za poređenje bila je 71%, pa uprkos tome što su prosečni benefiti bili veći od prosečnih troškova, više od jedne četvrtine firmi nije imalo finansijske benefite od pružanja stručne prakse.

TABELA 1.2 Prosečni troškovi i benefiti stručne prakse u Nemačkoj (2012/13) i Švajcarskoj (2009)

Troškovi i benefiti po praktikanu po godini obuke	Nemačka (€)	Švajcarska (€)
Troškovi	17.933	26.179
Benefiti	12.535	28.496
Neto troškovi	5.398	-2.316

Izvor: Mühlemann (2016), str. 27

Ove benefite i neto troškove izračunali su istraživači u okviru peioda stručne prakse. Ovo možda uzima prekratku perspektivu benefita. Dok je utvrđeno da su benefiti od stručne prakse u Nemačkoj bili u proseku manji od troškova obuke, kompanije u Nemačkoj zadržavaju oko 60% praktikanata kao kvalifikovanih radnika nakon obuke. Ovo omogućava firmama u Nemačkoj koje daju obuku da ostvare benefite nakon stručne prakse. U Švajcarskoj je mobilnost radne snage mnogo veća, tako da oko dve trećine praktikanata u Švajcarskoj ode iz firme gde su bili na praksi u roku od godinu dana posle obuke. Tako bi se mogao zastupati stav da firme u Švajcarskoj koje daju obuku imaju proizvodno-orijentisanu motivaciju za obučavanje praktikanata (računajući neto benefite za vreme prakse) pre nego investiciono-orijentisanu motivaciju (oslanjanje na benefite posle obuke ili dugoročne benefite). Situacija u Nemačkoj izgleda da je suprotna: drugim rečima, firme obučavaju za dugoročne benefite pre nego za kratkoročne zarade.

Izgleda da mnogi faktori utiču na ravnotežu između troškova i benefita od dualnog obrazovanja. Tu spadaju:

- Veličina firme: Na primer, velike firme mogu imati velike koristi kad pružaju dualno obrazovanje.
- Zanimanje i privredna grana u kojoj se obuka obavlja: Troškovi i benefiti mogu da se uveliko razlikuju po privrednim granama i zanimanjima.
- Trajanje dualnog obrazovanja: Duži periodi dualnog obrazovanja povećavaju verovatnoću da će kompanije pokriti početna ulaganja u obuku.
- Institucionalni kontekst: Na primer, minimalne zarade i kolektivni ugovori o minimalnoj zaradi mogu uticati na plaćanje učenika. Možda je teže ostvariti benefite ako su zarade od obuke previsoke, a lakše ih je ostvariti ako su zarade ili nadoknade niže.
- Davanje finansijskih i nefinansijskih podsticaja: U nekim zemljama, vlada nadoknađuje kompanijama neke troškove dualnog učenja. Sektorski ili regionalni fondovi za obuku (videti Poglavlje 4) takođe mogu da se iskoriste za obezbeđivanje finansijskih podsticaja kako bi se kompanije podstakle da uzimaju učenike⁶.

Zašto su potrebni podaci o troškovima i benefitima?

Kreatorima politika, tačni podaci i dokazi o troškovima i benefitima od dualnog obrazovanja su ključni kad razmatraju uvođenje subvencija kojima je cilj da podstaknu kompanije da ponude dualno obrazovanje.

- Ako subvencije nisu pažljivo usmerene, postoji rizik da se javni fondovi rasipaju uludo, a da kompanije ostvare izuzetno velike zarade za stručnu praksu, a i inače bi angažovale radnike i bez subvencija.
- Ako su benefiti od stručne prakse veći od troškova, izgleda da nema mnogo osnova da se firmama plaćaju subvencije.
- Jedan argument je da su subvencije za stručnu praksu potencijalno korisne samo u regionima i za zanimanja gde su neto troškovi obuke veći od benefita od obuke (veći su od nule), i gde se kompanije suočavaju sa nedostatkom kvalifikovanih radnika⁷.

Kompanijama koje ne nude prilike za dualno obrazovanje, transparentne informacije o troškovima i benefitima od obuke na radnom mestu mogu pomoći da smanje nesigurnost oko finansijskog opterećenja firmi koje pružaju obuku i da ih podstakne da uzmu učešće. Socijalni partneri mogu igrati važnu ulogu u objašnjavanju relativnih troškova i benefita za kompanije.

⁶ Mühlemann (2016), str. 30–40

⁷ Na primer, videti Mühlemann (2016)

2. Dualno obrazovanje i Evropska agenda o srednjem stručnom obrazovanju

Evropske zemlje i socijalni partneri saraduju u oblasti srednjeg stručnog obrazovanja preko Kopenhagenskog procesa od 2012. Na samitu u Rigi u junu 2015. ministri odgovorni za srednje stručno obrazovanje potvrdili su svoje zalaganje u cilju podizanja sveukupnog kvaliteta i statusa srednjeg stručnog obrazovanja da bi ostvarili strateške ciljeve Obrazovanja i obuke 2020, kao i njihovu podršku većem evropskom rastu i agendi poslova. Zemlje članice Evropske Unije, zemlje kandidati, evropski socijalni partneri i Evropska komisija dogovorili su se o novom setu od pet srednjoročnih ciljeva za period 2015–20. (Evropska komisija, 2015a). Definirano je pet ključnih prioriteta za dalje unapređenje sistema srednjeg stručnog obrazovanja za period do 2020.


Prvi od tih pet srednjoročnih ciljeva fokusira se na dualnom obrazovanju u srednjem stručnom obrazovanju: „Promovisati dualno obrazovanje u svim njegovim oblicima, sa posebnom pažnjom na stručnoj praksi, uključujući socijalne partnere, kompanije, komore i davaoce srednjeg stručnog obrazovanja, kao i stimulisanjem inovacija i preduzetništva.”

Zaključci koji su uključeni u sledeće konkretne akcije i/ili opcije politike:

- mobilisanje inicijativa na nacionalnom nivou da bi se povećao udeo dualnog obrazovanja u programima srednjeg stručnog obrazovanja u programima zasnovanim na školi i onima koji kombinuju učenje u školama i preduzećima, gde je primenljivo;
- mobilisanje na akcije za jačanje, reviziju ili uvođenje stručne prakse u kontekstu Evropske alijanse za stručnu praksu, i integrisanje stručne prakse koje se obezbeđuje prema Garancijama mladima u nacionalnim sistemima srednjeg stručnog obrazovanja;
- kreiranje jasnog regulatornog okvira za dualno obrazovanje, uzimajući u obzir postojeće propise, privredne odnose i obrazovne prakse;
- osnivanje i unapređenje struktura za institucionalizovanu posredničku podršku uz uključivanje komora, poslovnih i sektorskih organizacija radi upravljanja administracijom u vezi sa dualnim obrazovanjem u kompanijama; i
- pružanje pomoći davaocima srednjeg stručnog obrazovanja u nalaženju mesta za obuku učenicima i nastavnicima u srednjem stručnom obrazovanju i nastavnicima praktične nastave u preduzećima, i podržavanje malih i srednjih preduzeća da obezbede mesta za stručnu praksu (uključujući podsticaje).

Godine 2013. osnovana je Evropska Alijansa za Stručnu Praksu sa ciljem jačanja kvaliteta, pružanja, imidža i mobilnosti stručne prakse u Evropi. Alijansa je platforma kojom upravlja Evropska komisija koja blisko saraduje sa socijalnim partnerima iz Evropske Unije. Ona povezuje vlade i druge ključne činioce, kao što su poslovna udruženja, pojedinačne kompanije, socijalni partneri, komore, davaoci stručnog obrazovanja i obuke, regioni, predstavnici mladih i drugi. Svih pet zemalja kandidata⁸ su deo Alijanse.

⁸ Albanija, Bivša Jugoslovenska Republika Makedonija, Crna Gora, Srbija i Turska.



Kao deo svoje Nove agende veština za Evropu, Evropska Komisija je predložila da poslovni i socijalni partneri budu uključeni u kreiranje i pružanje srednjeg stručnog obrazovanja na svim nivoima i da srednje stručno obrazovanje uključi jaku dimenziju zasnovanu na radu (Evropska Komisija, 2016a, strana 5). Da bi inspirisala i podržala razne važne faktore da učine da dualno obrazovanje zaživi Komisija je identifikovala 20 vodećih principa za visoko-kvalitetnu stručnu praksu i dualno obrazovanje (Evropska Komisija, 2016b). U oktobru 2017. Evropska Komisija je predložila [Evropski okvir za kvalitetnu i efikasnu stručnu praksu](#) (Evropska Komisija, 2017a). Taj okvir je u skladu sa Evropskim stubom socijalnih prava, koji brani pravo na kvalitetno i inkluzivno obrazovanje, obuku i doživotno učenje. Uz to, Evropski pakt za mlade podržava mogućnost zapošljavanja mladih putem partnerstva između relevantnih javnih i privatnih ključnih faktora (Evropska Komisija, 2015b).

3. Troškovi programa dualnog obrazovanja

3.1 Okvir za razmatranje troškova

Razumevanje troškova koji su uključeni u programme dualnog obrazovanja važno je za efikasno pravljenje budžeta i planiranje. Mogu se uključiti razni troškovi, iako neće svi troškovi biti uključeni u sve programme. Razlikovanje troškova među programima može biti rezultat karakteristika kreiranja programa kao na primer da li se učesnicima isplaćuje naknada, udeo ukupnog vremena koje se provodi na radnom mestu, kao i rezultat odlučivanja o politikama o pitanjima kao što su obim ocenjivanja koje se obavlja i nivo nadzora nad kvalitetom obuke na radnom mestu.

Troškovi se dele u tri kategorije:

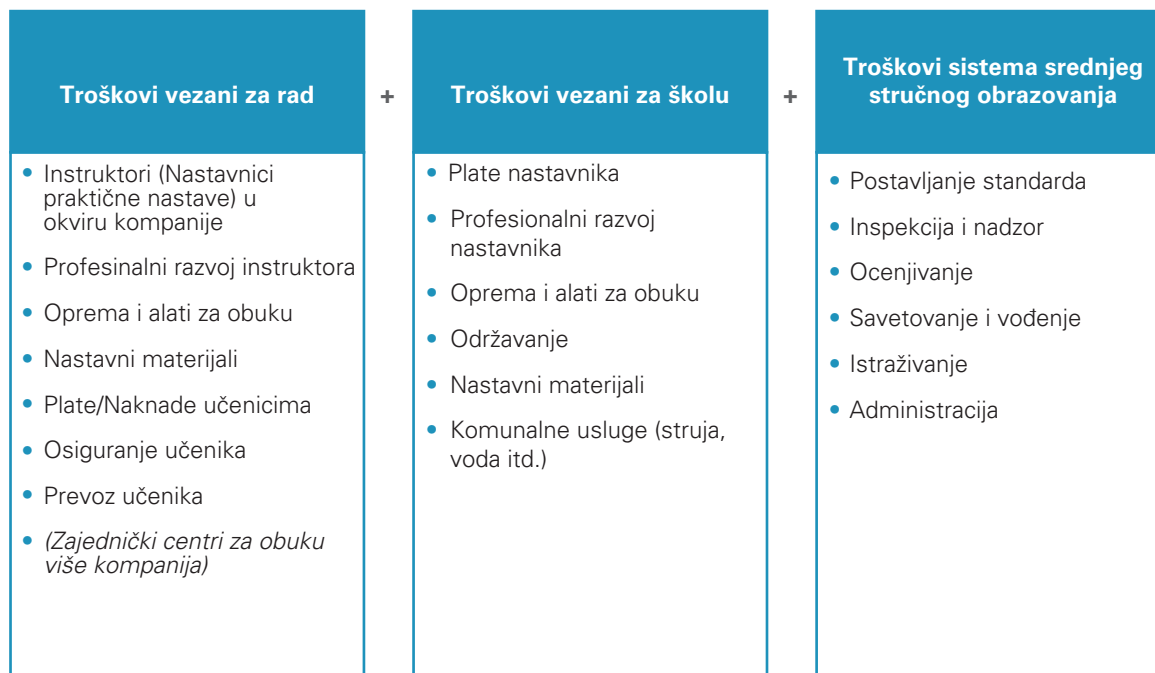
- troškovi komponente vezane za rad;
- troškovi komponente vezane za školu; i
- troškovi upravljanja programima, i na nivou individualnih programa i na nivou sistema stručnog obrazovanja u celini.

Slika 3.1 ilustruje vrste troškova koji su uključeni u svaku od ovih kategorija.

Troškove programa dualnog obrazovanja mogu da nose poslodavci, pojedinci ili vlade. Uobičajeno je da ove troškove dele sve tri ove kategorije. A troškovi mogu da se pojave na različitim nivoima sistema: na primer centralne vlasti i regionalne vlasti; ministarstva ili pojedinačne škole; pojedinačnog poslodavca ili industrijskog udruženja. Kako će se troškovi deliti, kao na primer nivo i vrsta troškova, uveliko se razlikuje od programa do programa. U zavisnosti od specifičnih osobina sistema obrazovanja i obuke u datoj zemlji, nivoi učestvovanja u programima dualnog obrazovanja, pa otuda i troškovi koji nastaju, mogu značajno varirati po regionima ili sektoru privrede.

Izbori koji se prave u vezi sa programima dualnog obrazovanja mogu imati sasvim različite uticaje na **nivoe troškova**. Ovi izbori takođe mogu imati sasvim različite uticaje na **to kako se troškovi raspodeljuju** među firmama, pojedincima i vladama. Izbori u vezi sa programima koji utiču na nivo i distribuciju troškova treba da se prave u smislu njihovog uticaja na mogućnost finansiranja programa, njihov kvalitet, i njihov uticaj na učešće firmi i pojedinaca.

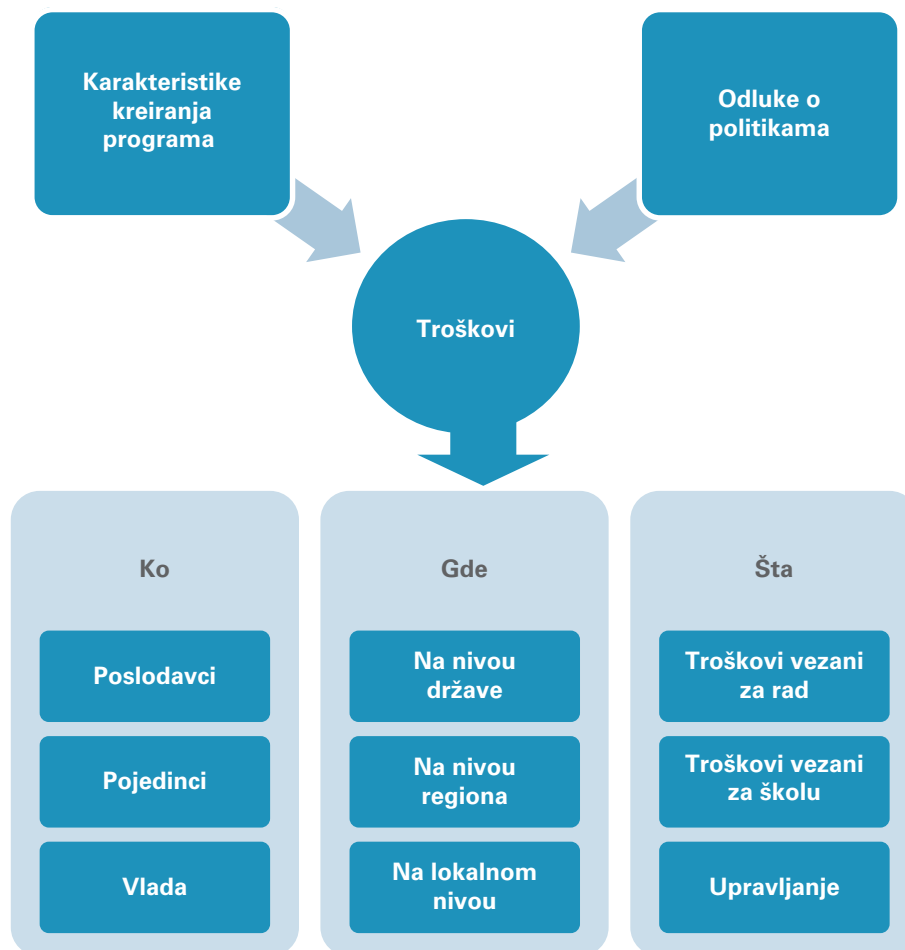
SLIKA 3.1 Troškovi programa dualnog obrazovanja



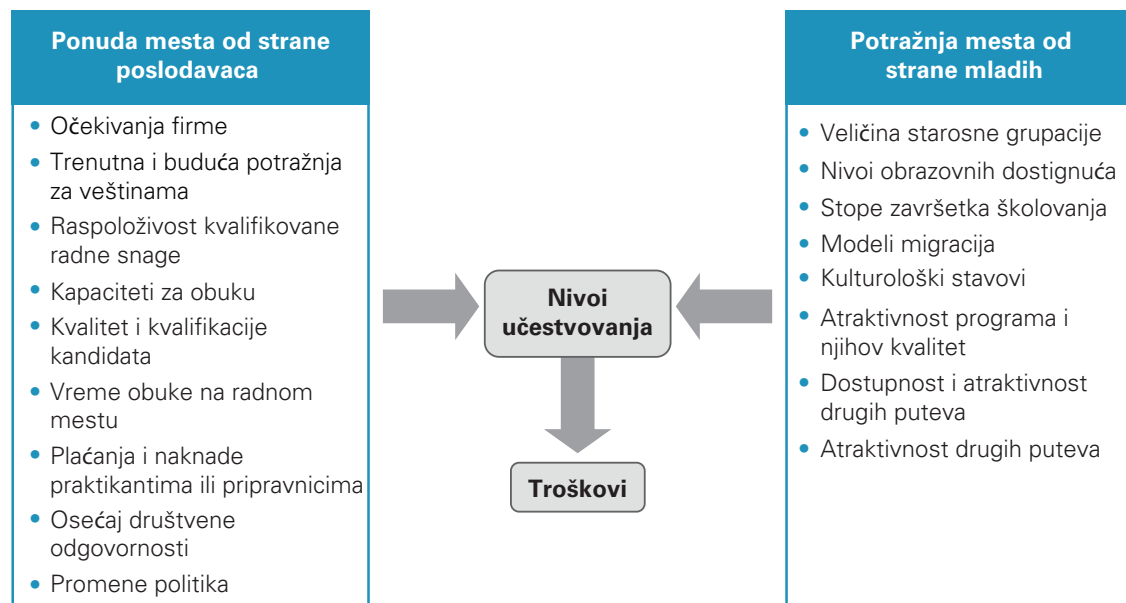
Ponuda i potražnja mesta će uticati na troškove

I ponuda radnih mesta od strane poslodavaca u programima dualnog obrazovanja i potražnja mladih za ovim mestima, direktno će uticati na nivo troškova poslodavaca, organizacija poslodavaca i vlade (Slika 3.3).

SLIKA 3.2 Uticaji na nivo i raspodelu troškova



SLIKA 3.3 Ponuda i potražnja dualnog obrazovanja utiču na troškove



Ponuda (radnih) mesta

Brojni faktori utiču na raspoloženje i volju poslodavaca da kreiraju mesta u programima dualnog obrazovanja. To su sledeći faktori:

- buduća očekivanja i izgledi za posao;
- njihova sadašnja i buduća potražnja za kvalifikovanom radnom snagom;
- raspoloživost kvalifikovane radne snage, uključujući i alternativne izvore kao što su doseljenici;
- njihovi kapaciteti za obuku;
- kvalitet i kvalifikacije kandidata;
- dužina vremena koje učenici provode pohađajući obuku na poslu;
- troškovi koje imaju za plate i naknade učesnicima u obuci;
- njihov osećaj društvene odgovornosti; i
- promene u kontekstu politike, kao što je uvođenje snaknada ili drugih finansijskih i nefinansijskih podsticaja.

Potražnja za (radnim) mestima

Broj i kvalitet mladih ljudi koji i žele i mogu da se uključe u programme dualnog obrazovanja zavise od faktora kao što su:

- veličina starosne grupe;
- nivo obrazovnih dostignuća;
- stopa završavanja školovanja (posebno gde programi zahtevaju minimalne nivoe obrazovanja);
- modeli migracija;
- kulturološki stavovi prema stručnom obrazovanju i obuci;
- atraktivnost programa i njihov kvalitet; i
- dostupnost i atraktivnost drugih puteva kao što je više obrazovanje. Ograničavanje mesta u drugim opcijama može dovesti do povećanja broja i kvaliteta kandidata. Povećanje drugih opcija može dovesti do smanjenja broja i kvaliteta kandidata⁹.

Mnogi od ovih faktora mogu biti u interakciji. Na primer, visok nivo imigracije može povećati potencijalnu ponudu kandidata, ali kulturološki stavovi među grupacijama imigranata mogu učiniti izbor puta ka stručnom obrazovanju manje privlačnim od drugih opcija.

⁹ Na primer značajno povećanje broja mesta na univerzitetima koje finansira vlada Australije posle 2010. godine povezano je sa značajnim smanjenjem broja i kvaliteta mladih koji se prijavljuju za mesta za stručnu praksu. Videti Karmel, Roberts i Lim (2014).

3.2 Troškovi komponente vezane za radno mesto/posao

Većina troškova u vezi sa komponentom vezanom za posao u programima dualnog obrazovanja su:

- plaćanje učenika;
- socijalno osiguranje i osiguranje protiv nesreće za učesnike;
- donošenje odluke o tome koje firme će učestvovati u programima;
- mentori, nastavnici praktične nastave ili supervizori učenicima u preduzeću;
- nadzor i obezbeđenje kvaliteta dualnog obrazovanja;
- ocenjivanje;
- prostorije, postrojenja i oprema za obuku; i
- nalaženje mesta za učenike u firmama.

Opcije za bavljenje ovim troškovima su opisane, pitanja u vezi sa ovim opcijama su razmatrana, i neki primeri su dati o tome kako su neke zemlje rešavale ova pitanja. Odeljak se završava opštom diskusijom o troškovima obuke na radnom mestu.

3.2.1 Plaćanja učenicima

Opcije	Problemi
<ul style="list-style-type: none">• Učenici su pravno-formalno učenici i ne plaća im se nikakva naknada.• Učenicima se plaća neka naknada, ali ne puna plata.• Ako su učenici zaposleni, isplaćuje im se plata, ali u smislu niže produktivnosti, plata je manja nego plata kvalifikovanog radnika.• Učenicima se isplaćuje plata, ali poslodavac dobija subvenciju da mu se pomogne da pokrije troškove plata.	<ul style="list-style-type: none">• Ako se učenicima ne plaća ništa, firme mogu biti raspoložnije i više voljne da učestvuju. Međutim, učenici mogu da pružaju otpor prema učešću ako je previsok obim proizvodnog rada koji se od njih traži da obavljaju.• Ako su plate koje se isplaćuju za vreme obuke previsoke, podsticaji poslodavcima da učestvuju mogu da se smanje. Ako su one preniske u poređenju sa drugim raspoloživim opcijama, mladi mogu da ne učestvuju ili da odustanu u toku programa.• Ako se plate ne povećaju po završetku obuke, to će biti podstrek da napuste pre završetka. Ako će plate koje se isplaćuju po završetku obuke biti više od onih za vreme obuke, podsticaj za učestvovanje i završetak obuke će biti povećan.

Primeri

- **Alžir:** Plaćanje praktikantima počinje sa 15% minimalne plate u državi u prvih šest meseci, pa raste na 30% u drugih šest meseci, a onda se povećava jednakim tempom svakog meseca dok ne dostigne 80% na kraju perioda obuke.
- **Nemačka:** Praktikant zarađuje platu koja se povećava svake godine i u proseku je jedna trećina početne plate kvalifikovanog radnika. Plate praktikanata su predmet pregovora o kolektivnim ugovorima na nivou industrije, i mogu mnogo da se razlikuju od industrije do industrije i među regionima.
- **Maroko:** Kandidati koji učestvuju u obuci moraju dobijati mesečne subvencije od poslodavca. Ona može biti niža od minimalne plate, ali nju mora da prihvati kandidat na obuci ili njegov zakonski predstavnik. Ovo nije plata, pa kandidati na obuci ne plaćaju porez na dohodak od svojih subvencija. U praksi izgleda da mnogi mladi i nisu plaćeni.
- **Turska:** Poslodavci plaćaju barem 30% minimalne plate praktikantima, kandidatima za praktikanate i učenicima koji učestvuju kao kandidati u obuci na radnom mestu. Od njih se ne zahteva da plaćaju porez na dohodak.
- **Ukrajina:** Učenici koji učestvuju u stažiranju kao delu srednjeg stručnog obrazovanja dobijaju platu tokom stažiranja. Ona predstavlja polovinu naknade koju poslodavci učesnici moraju da plate.
- **Crna Gora:** Zakon o izmenama srednjeg stručnog obrazovanja predviđa da Ministarstvo prosvete pokriva plate učenika u prvoj godini (10% minimalne neto plate), u drugoj godini (15%), dok poslodavci moraju da pokriju treću godinu (najmanje 20%). Ovaj propis bazira se na sporazumu između Privredne komore i Ministarstva prosvete.

3.2.2 Socijalno osiguranje i osiguranje protiv nesrećnih slučajeva za učesnike

Opcije	Problemi
<ul style="list-style-type: none">• Troškove osiguranja za naknadu za povrede na radu snosi firma.• Vlada se odriče ili plaća troškove ovog osiguranja za učesnike u programu.• Troškove osiguranja snosi obrazovna ustanova.• Troškove osiguranja snose učenici.	<ul style="list-style-type: none">• Ako učenici nisu osigurani protiv nesrećnih slučajeva ili povreda, to će ih obeshrabrivati da učestvuju.• Mogućnost da firma snosi sve ili deo troškova socijalnog osiguranja i naknadu osiguranja protiv nesrećnih slučajeva veći je kad su učesnici legalno zaposleni.• Vlade mogu primeniti smanjenje troškova socijalnog osiguranja i osiguranja protiv nesrećnih slučajeva kako bi podstakla firme da učestvuju.

Primeri

- **Albanija:** Učenici na radnim mestima ili na stažiranju plaćaju zdravstveno osiguranje, a kompanije su u obavezi da plaćaju doprinose sistemu socijalnog i zdravstvenog osiguranja.
- **Jordan:** Medicinsko osiguranje za učenike koji učestvuju u programima Srednjeg primenjenog obrazovanja plaća vlada, a poslodavci su oslobođeni od plaćanja za socijalno osiguranje.
- **Bivša Jugoslovenska Republika Makedonija:** Učenici nisu obuhvaćeni zdravstvenim osiguranjem, ali su osigurani protiv povreda tokom celog školovanja.
- **Maroko:** Poslodavci su oslobođeni plaćanja socijalnog osiguranja i za praktikante koji su zaposleni, i za one koji učestvuju u alternativnim programima, a koji nisu zaposleni.
- **Srbija:** Srednje stručne škole moraju da potpišu ugovor sa osiguravajućom kućom da bi obezbedile pokriće za zdravstveno osiguranje i osiguranje protiv povreda za sve učenike za vreme učenja na radu. Troškove osiguranja plaća lokalna vlast.
- **Španija:** Vlada nudi popuste na doprinose za socijalno osiguranje kompanijama koje angažuju mlade nezaposlene po bilo kakvom ugovoru koji podrazumeva obuku.
- **Turska:** Vlada pokriva troškove doprinosa socijalnog osiguranja praktikanata i kandidata za praktikante i troškove osiguranja protiv nesrećnih slučajeva na radnom mestu i zaštite na radu.

3.2.3 Donošenje odluka o tome koje firme će učestvovati u programima

Opcije	Problemi
<ul style="list-style-type: none">• Firme ne podležu proveri podobnosti i svaka firma može da se prijavi, ili obrazovne ustanove dozvoljavaju svakom preduzeću da učestvuje.• Podobnost firmi proveravaju komore poslodavaca ili slične organizacije.• Obrazovne ustanove proveravaju podobnost firmi i odlučuju da li one mogu da učestvuju u programima.	<ul style="list-style-type: none">• Ako bilo koje preduzeće može da učestvuje, ovo može da podstakne veliki broj preduzeća da učestvuju. Međutim, to može da rezultira obukom lošeg kvaliteta.• Ako uslovi koji se vezuju za učestvovanje zahtevaju previše vremena i ako su previše restriktivni, ovo može da dovede do smanjenja spremnosti i volje preduzeća da učestvuju.• Zahtevanje od škola i koledža da proveravaju preduzeća može biti teško ako se nastavnicima ne da dovoljno vremena da provere preduzeća kako treba. A to će oduzeti vreme nastavnicima, smanjiti vreme koje im je na raspolaganju za držanje nastave i povećati sveukupne troškove institucija podučavanja.• Proveravanje podobnosti preduzeća od strane organizacija poslodavaca može povećati orijentaciju industrija i pojedinačnih poslodavaca prema programima. Međutim, njima su potrebni resursi da to obave: dovoljne prihode od članarina; dovoljno članova u industriji ili regionu da bi to učinili finansijski podnošljivim; i mrežu regionalnih kancelarija koja može da obezbedi da većina potencijalnih preduzeća može da se kontaktira i ocenjuje.• Gde ne postoji mreža organizacija poslodavaca, najpraktičnije organizacije za proveru podobnosti preduzeća mogu biti lokalne obrazovne ustanove.

Primeri

- **Alžir:** Lokalne komisije za stručnu praksu odgovorne su za prikupljanje ponuda za davanje stručne prakse od poslodavaca i zahteve od onih koji žele da idu na stručnu praksu.
- **Danska:** Davanje saglasnosti i kontrolom preduzeća koja žele da uzmu kandidate na obuku, na bazi definisanih kriterijuma, odgovornost je 120 strukovnih komiteta, u kojima su poslodavci i zaposleni jednako zastupljeni. Da bi dobilo saglasnost, preduzeće mora da ima određeni nivo tehnologije, i da može da izvrši razne zadatke koji će obezbediti kandidatima na obuci pun program raznovrsnih aktivnosti i zadataka koji odgovaraju kvalifikacionim zahtevima kvalifikovanog radnika.
- **Moldavija:** Većina stručnih škola ima ugovore sa određenim preduzećima da obezbede mesta za stručnu praksu, i tako škole, a ne đaci, biraju preduzeća.
- **Maroko:** Srednje stručne škole su odgovorne za nalaženje radnih mesta onima koji učestvuju u alternativnim programima u preduzećima i za definisanje obuke koja treba da se obavi u tom preduzeću.

3.2.4 Mentori, nastavnici praktične nastave ili supervizori učenika u preduzećima

Opcije	Problemi
<ul style="list-style-type: none">• Svaki zaposleni kojeg preduzeće odredi može da obučava učenike na radnom mestu, i od njih se ne zahteva da imaju ikakvo formalno zvanje ili obuku.• Svi supervizori radnih mesta, mentori ili nastavnici praktične nastave moraju da imaju ili formalno stručno zvanje u svom zanimanju ili formalnu kvalifikaciju za obuku na poslu.• Zaposleni koji vrše nadzor nad učenicima dobijaju priliku da učestvuju u dobrovoljnim kursevima o tome kako da obučavaju. Ove kurseve može obezbediti ili organizacija poslodavaca ili vlada.• Priručnici, smernice, spiskovi veština i slični materijali prave se da pomognu zaposlenima da se obučavaju na radnom mestu. Ove materijale mogu praviti organizacije poslodavaca ili obrazovne ustanove.• Posete preduzećima radi provere da li ima nekih problema i da se ponudi podrška nastavnicima praktične nastave unutar firme obavljaju:<ul style="list-style-type: none">• predstavnici organizacija poslodavaca;• nastavnici iz obrazovnih institucija;• druge zainteresovane strane, na primjer državne vlasti.	<ul style="list-style-type: none">• Ako se od poslodavaca koji daju radna mesta za obuku kao deo programa zahteva da imaju specifično iskustvo, zvanje ili obuku, kvalitet programa će verovatno biti viši.• Međutim, zahtevanje takvog iskustva, zvanja ili iskustva predstavlja trošak koji može obeshrabrili preduzeća od učestvovanja.• Ako obrazovne ustanove pružaju bilo obavezne ili dobrovoljne programe da pomognu zaposlenima da unaprede svoje veštine koje su predmet obuke, verovatno će biti bolji kvalitet programa, ali to će podrazumevati i troškove.

Primeri

- **Nemačka:** Kompanije koje daju stručnu praksu moraju registrovati najmanje jednog zaposlenog koji može imati funkciju postavljenog odgovornog nastavnika praktične nastave. Zahtevi su opisani u nacionalnom Zakonu o srednjem stručnom obrazovanju i Propisima o sposobnostima nastavnika praktične nastave. Ovi nastavnici praktične nastave moraju imati kvalifikaciju u zanimanju o kojem se radi, i moraju imati dokazano znanje teorije obrazovanja. U praksi mnogi drugi zaposleni su takođe uključeni u stručnu praksu unutar kompanije.
- **Maroko:** Preduzeća koja učestvuju u alternativnoj obuci moraju imati nastavnika koji će da vodi kandidate na obuci. Taj nastavnik mora da ima odgovarajuću stručnu kvalifikaciju i najmanje dve godine relevantnog iskustva.
- **Turska:** Preduzeća koja obezbeđuju obuku za 10 ili više praktikanata (ili učenika) moraju da naprave jedinicu za obuku za ovu namenu.

3.2.5 Nadzor i obezbeđenje kvaliteta dualnog obrazovanja

Opcije	Problemi
<ul style="list-style-type: none">• Posete preduzećima radi provere uslova zapošljavanja i/ili kvaliteta obuke, i da daju savete o obuci obavljaju:<ul style="list-style-type: none">• nastavnici iz obrazovnih ustanova;• predstavnici organizacija poslodavaca;• državni inspektori rada ili stručne obuke.• Veštine koje firme ne mogu da obezbede učenicima kao deo normalnog rada obezbeđuju tako što:<ul style="list-style-type: none">• dozvoljava im se da provode vreme radeći u drugim firmama koje mogu da obezbede ove veštine;• to im obezbeđuju specijalni kooperativni industrijski centri za obuku;• škole ili koledži u njihovim radionicama za praktičnu obuku.	<ul style="list-style-type: none">• Ako se ne obavljaju provere kvaliteta obuke koju obezbeđuju preduzeća kao deo program dualnog obrazovanja, i ako se ne proveravaju uslovi rada, postoji rizik da obuka bude lošeg kvaliteta i da učenici budu eksploatisani.• Zahtevi da organizacije kao što su škole i koledži, odeljenja za rad i direktorati za praktičnu obuku obavljaju ovakve provere bi uključili troškove. Što su češće i detaljnije provere, to su viši troškovi.

Primeri

- **Alžir:** Inspektorat za rad odgovoran je da obezbedi da se primenjuju zakonodavstvo i propisi u vezi sa praktičnom obukom. On obezbeđuje da se poštuju prava praktikanata i da praktikanti budu zaštićeni u pogledu zdravlja i bezbednosti.
- **Moldavija:** Tokom stručne prakse učenici su pod nadzorom nastavnika praktične nastave iz njihovih škola, koji posećuju kompanije svaka dva ili tri dana, jednom nedeljno, u zavisnosti od lokacije kompanije.
- **Nemačka:** Obuka na radnom mestu zasniva se na planu obuke koji prati smernice koje su date u nacionalnoj regulativi obuke za svako zvanje. On reguliše trajanje stručne prakse, opisuje profile profesije, i propisuje zahteve završnog ispita. Male kompanije ili visoko specijalizovane firme se podstiču da oforme udruženja za pružanje obuke sa drugim firmama kako bi bile u stanju da pruže sveobuhvatnu obuku.
- **Maroko:** Ustanova srednjeg stručnog obrazovanja igra ključnu ulogu u alternativnom sistemu, kao dodatak izboru kandidata za obuku i za pružanje opšte i tehničke obuke, ona ih smešta u preduzeća i razrađuje plan sveukupne obuke, koja propisuje podelu zadataka sa preduzećem. Škola srednjeg stručnog obrazovanja takođe definiše trajanje i vremenski plan dualnog obrazovanja, nedeljno trajanje obuke, metode koji se koriste za evaluaciju kandidata na obuci, i datume ispita (zajedno sa poslodavcima). Škola obezbeđuje kandidate za obuku sa portfoliom koji se upotrebljava za nadzor nad obukom koja se obavlja u preduzeću.

3.2.6 Ocenjivanje

Opcije	Problemi
<ul style="list-style-type: none">• Preduzeća ocenjuju šta je naučeno i o ishodima informišu organizacije kao što su škole, koledži ili centralne vlasti za stručnu praksu.• Komore poslodavaca ili slična tela sprovode testove ili ispite onoga što je naučeno na radnom mestu.• Procena onoga što je naučeno na radnom mestu predstavlja deo procena koje obavljaju škole.• Od učenika se zahteva da pokriju troškove ocenjivanja.• Učenje na poslu ocenjuje se redovno u određenim intervalima tokom celog trajanja programa i koristi se i za ocenu napredovanja učenika i kvaliteta programa.• Učenje na radnom mestu ocenjuje se samo na kraju programa kako bi se verifikovao završetak istog.	<ul style="list-style-type: none">• Troškovi će biti minimalni ako se učenje i razvoj veština ne ocenjuju kao deo programa dualnog obrazovanja. Ovo može da ne bude bitno u programima koji su kratki i imaju slabe veze sa sistemom formalnog srednjeg stručnog obrazovanja. Međutim, nedostatak ocenjivanja biće bitno ako je dualno obrazovanje deo formalnog stručnog obrazovanja i osposobljavanja.• Troškovi ocenjivanja će porasti ako je ocenjivanje često. Međutim, ostaviti ocenjivanje dualnog obrazovanjaza kraj programa i koristiti ga samo za donošenje odluke da li se može izdati svedočanstvo ili dodeliti zvanje smanjuje šansu da se problemi uoče i otklone u nekoj fazi u toku programa, a to znači da se ne mogu popuniti praznine i nedostaci u veštinama koje bi trebalo usvojiti.• Dualno obrazovanje mogu ocenjivati sama preduzeća, tela kao što su komore poslodavaca, industrijska udruženja i tripartitne strukovne komisije, ili srednje stručne škole ili koledži. Odluka o tome gde to ocenjivanje treba da se sprovodi uticaće na to ko snosi troškove.

Primeri

- **Alžir:** Javne ustanove za stručno osposobljavanje imaju obavezu da periodično vrše evaluaciju znanja koje su praktikanti usvojili i organizuju završni ispit, uz učešće poslodavaca. Tako oni i dele međusobno troškove ocenjivanja.
- **Nemačka:** Na kraju obuke, praktikanti polažu završni ispit, a to regulišu i obavljaju komore (zanatske ili industrijske/strukovne). Ocenjivanje finansiraju kompanije koje plaćaju naknadu od oko 500 evra po praktikantu za svako ocenjivanje, i komore, na primer tako što plaćaju nastavnike koji su članovi ispitnih odbora.
- **Turska:** Završni ispiti za obuku koja se izvodi u preduzećima održavaju se istog dana u svim stručnim školama i traju tri dana, pri čemu je prvog dana ocenjivanje teorije, a drugog i trećeg dana praktičnih veština. Predstavnici preduzeća mogu da učestvuju u ovim ispitima i ako to rade može im biti isplaćen honorar.
- **Jordan:** Nacionalni ispiti koji obuhvataju i teoretsko znanje i praktične veštine održavaju se kao obavezni zahtev za uspešan završetak programa.

3.2.7 Prostorije, postrojenja i oprema za obuku

Opcije	Problemi
<ul style="list-style-type: none">• Firme obezbeđuju prostorije, postrojenja i opremu namenjene samo za obuku.• Prostorije, postrojenja i oprema deo su normalnog proizvodnog procesa firme.• Industrijska udruženja ili grupe poslodavaca osnivaju zajedničke centre za obuku kako bi obezbedili opremu i postrojenja koje pojedinačne firme nemaju.• Pojedinačni učesnici obezbeđuju vlastite alate, ali ostalu opremu obezbeđuje firma.	<ul style="list-style-type: none">• Prostorije i postrojenja namenjene samo za obuku mogu povećati troškove firme i mogu dovesti do opasnosti da se obuka udalji od normalnog procesa proizvodnje.• Oslanjanje na prostorije, postrojenja i opremu koji su deo normalnog procesa proizvodnje čini obuku realnijom, ali može dovesti do praznina u veštinama.• Zajednički centri za obuku zahtevaju dobro-organizovana udruženja poslodavaca ili industrijska udruženja da bi imali svrhu.• Zahtevati od pojedinaca obezbede vlastite alate može biti nerealno ako su plate praktikantima niske i mogu odvrćati učenike iz društvenih grupa sa nepovoljnim položajem da ne učestvuju.• Kod zanimanja gde su za obuku potrebni skupi alati, možda bi vlada trebala da učesnicima to nadoknadi kako bi se obezbedilo da dovoljno ljudi pristupi obuci.
Primeri	
<ul style="list-style-type: none">• Turska: Sve troškove opreme i potrošnih materijala koji se upotrebljavaju u obuci pokrivaju firme.• Nemačka: Zajednički centri za obuku više firmi koje osnivaju komore poslodavaca mogu se koristiti za usvajanje veština koje nedostaju, što je rezultat toga što pojedinačne firme nemaju opremu ili prostorije i postrojenja koji su potrebni za obavljanje kompletne obuke.• Kanada: Uprava prihoda Kanade nudi poreske olakšice u obliku Umanjenja za alate za zanatlije. Praktikanti mogu da dobiju umanjeње troškova za alate na koje imaju pravo za svoj zanat a koje kupe kako bi zarađivali kao zanatlije.	

3.2.8 Nalaženje mesta za učenike u firmama

Opcije	Problemi
<ul style="list-style-type: none">• Pojedinci sami nalaze mesta u firmama.• Škole nalaze mesta za učenike u firmama.• Vladine agencije kao što su kancelarije za radnu snagu nalaze mesta u firmama.• Organi poslodavaca nalaze mesta u firmama.	<ul style="list-style-type: none">• Ako pojedinci sami nalaze mesta za obuku u firmama, nema direktnih troškova za poslodavce, škole ili vlade. Međutim, mogu da se pojave indirektni troškovi ako nedostatak znanja pojedinaca o tržištu radne snage ili nedostatak veština biranja kod poslodavaca rezultiraju time da pojedinci ne nađu posao, ili da neadekvatna selekcija dovede do napuštanja programa.• Posrednička tela koja su povezana sa poslodavcima kao što su regionalne komore mogu pomoći da se smanji neusklađenost između poslodavaca i tražilaca obuke. Ona dovodi do troškova ili organizaciji poslodavaca ili vladi preko subvencionisanja troškova, ili obema ovim stranama.• Vladina namenska tela kao što su centri za obuku mogu da pomognu da se smanji ta neusklađenost i da se direktni troškovi prebace na vladu. Slično tome, direktni troškovi nastaju ako kancelarije za radnu snagu opredele resurse za selekciju praktikanata.• Ako škole nalaze mesta za svoje učenike, postoje troškovi u smislu vremena nastavnika.

Primeri

- **Danska:** Socijalni partneri učestvuju u lokalnim komisijama za obrazovanje za svaki program na koledžu. Među ostalim zadacima, ove komisije pomažu da se obezbede mesta za učenike.
- **Holandija:** Od učenika u dualnom sistemu u višim razredima srednjoškolskog obrazovanja očekuje se da sami nađu ugovore o praksi za sebe. Međutim, ako oni ne mogu da nađu mesto, škola im može pomoći. Fondaciju za saradnju između srednjeg stručnog obrazovanja i Industrije finansira Ministarstvo obrazovanja i ma zakonsku funkciju da obezbedi broj mesta u kompanijama koji odgovara potražnji. Ona obezbeđuje sajt (Stagemarkt.nl) koji povezuje učenike i kompanije i zapošljava osoblje da nadgleda kompanije i da ih akredituje.
- **Australija:** Preko mreže za podršku stručne prakse Australije, Vlada pruža usluge koje uključuju proveravanje, testiranje i odabir pravih poslova kako bi pomogla da pravi kandidat ode na pravu stručnu praksu kod pravog poslodavca.

3.2.9 Troškovi obuke na radnom mestu: Neka opšta pitanja

Obuka na radnom mestu uključuje troškove kompanija kroz manju produktivnost onih koji su na obuci i kroz gubitak proizvodnog radnog vremena onih koji pružaju obuku. Troškovi preduzeća verovatno će biti viši gde programi uzimaju ljude sa slabim radnim veštinama, manjkom društvenih veština ili fizičkim nedostacima. Troškovi obuke na radnom mestu biće manji u programima koji su kratki i sadrže manje obuke, kao što je posmatranje posla i radno iskustvo. Troškovi će biti viši gde su programi blisko povezani sa sistemom formalnog stručnog obrazovanja, gde preduzeća pružaju obimnu obuku i gde je obuka vremenski duža.

Ako se ovi troškovi ne priznaju, poslodavci mogu da ne budu voljni da učestvuju u programima koji imaju veću ekonomsku korist. Ako je kompenzacija za ove troškove previsoka, poslodavci će zaraditi neočekivane profite i sredstva iz javnih fondova biće nenamenski potrošena. Ako učesnici u programima koji rezultiraju veštinama koje se mogu široko primeniti predu u preduzeća koja ne obezbeđuju obuku, preduzeća u koja oni predu imaće korist od obuke koju su obezbedile druge firme. Ovo može da obeshrabri preduzeća da učestvuju. Državna politika možda želi da pokuša da spreči takve neloyalne pribavljače koristi („život na tuđi račun“).

Postoje brojni načini na koje se troškovi obuke na radnom mestu mogu pokriti. Jedan je da pojedinačni poslodavci snose ukupne troškove obuke na radnom mestu. Ovo se prikazuje u idealnom modelu finansiranja koji je razmatran prethodno u Odeljku 1.5. Drugi je da se ugradi popust na plate za obuku koji bi predstavljao kompenzaciju poslodavcima za troškove obuke. U praksi, usvojeni su mnogi mehanizmi. Oni obuhvataju vladine subvencije na plate, poreske olakšice, oslobađanje od socijalnih plaćanja ili slične mehanizme. Drugi je upotreba posebnih poreza na obuku, ponekad zajedno sa državnim ili industrijskim fondovima za obuku, koje plaćaju firme koje ne daju obuku (na primer, praktikantima), a od kojih su oslobođene firme koje daju obuku. Ovi i drugi mehanizmi su predmet Poglavlja 4.

3.3 Troškovi školske komponente

Širi aspekti finansiranja stručnog obrazovanja nisu glavni fokus ovog priručnika, ali kako se finansira komponenta vezana za školu (u daljem tekstu: školska komponenta) i te kako treba da se razmotri kao deo sveukupne reforme finansiranja dualnog obrazovanja. Ovo je zbog toga što postoje neka fiansijska pitanja koja su značajna za školski deo dualnog obrazovanja: sveukupna koncepcija programa ima uticaja na to koliko košta školska komponenta.

Pored toga, neki pristupi finansiranju stručnog obrazovanja u celini mogu imati posebne karakteristike kada se primene na školski deo programa dualnog obrazovanja. Oni uveliko utiču na to kako se sredstva prikupljaju i raspodeljuju ustanovama stručnog obrazovanja, i o njima će biti reči u sledećem poglavlju priručnika.

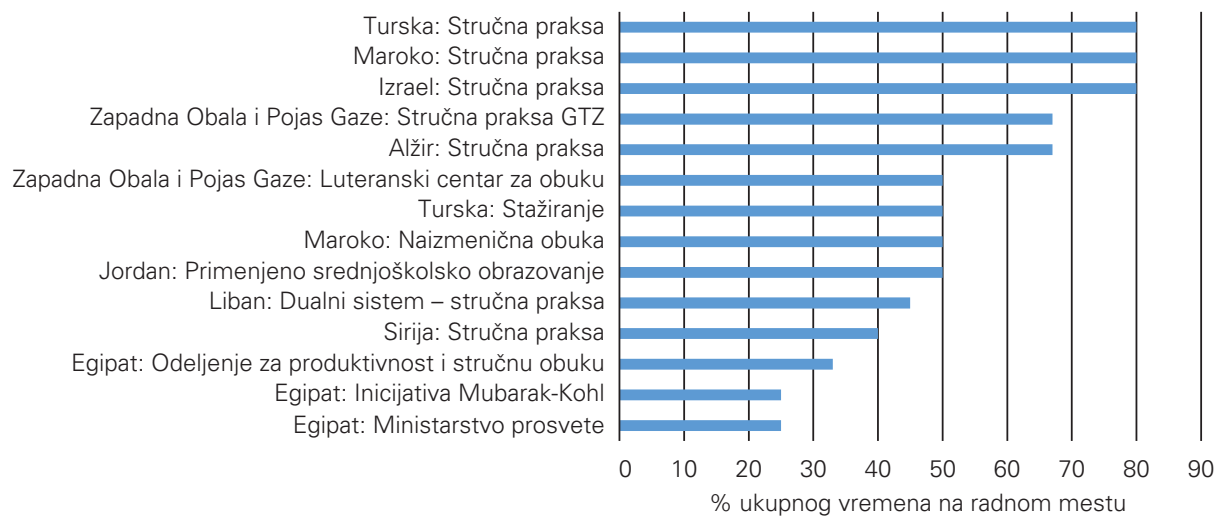
Kako koncepcija programa utiče na školske troškove

Glavni elementi školske komponente koji treba da se finansiraju su:

- plate nastavnika;
- profesionalni razvoj nastavnika;
- prostorije, postrojenja, alati i oprema, i nabavka i održavanje; i
- nastavni materijali.

Na troškove svih ovih utiče svezukupni koncept programa dualnog obrazovanja. Ukratko, maksimiziranje vremena na radnom mestu i maksimiziranje uloge radnog mesta u podučavanju praktičnim veštinama smanjiće svezukupne troškove školske komponente kao udela u ukupnim troškovima.

SLIKA 3.4 Vreme na radnom mestu kao udeo u ukupnom vremenu programa u 14 programa Mediteranskog regiona



Izvor: Sweet (2009)

Kao deo ukupnih troškova programa, trošak za školsku komponentu će pasti jer raste procenat ukupnog vremena programa što se troši na radnom mestu. Manja školska komponenta zahteva manje nastavnika i manje učionica. Slika 3.4, koja je izdvojena iz prethodnog rada ETF-a, pokazuje da je proporcija ukupnog vremena programa na radnom mestu u 14 programa zasnovanih na radu ide u rasponu od četvrtine do 80%. Ovo ukazuje na široku varijaciju između programa u relativnim troškovima školske komponente.

Relativna količina vremena koje se potroši na školsku komponentu, pa otuda njegov udeo u ukupnim troškovima, može da varira od programa do programa u jednoj zemlji, a ovo će imati implikacije na pravljenje budžeta. Na primer, u Maroku, Slika 3.4 pokazuje da se samo 20% vremena programa šegrtovanja provede u školi, dok se u alternativnim programima polovina vremena provede u školi. A u Francuskoj količina vremena koja se potroši na školsku komponentu varira prema zvanju koje se dobija na određenom nivou programa (Tabela 3.1).

TABELA 3.1 Vreme zasnovano na radu kao udeo u ukupnom vremenu programa u Francuskoj

Program	Nivo	Vreme zasnovano na radu (%)
Šegrtovanje CAP/BEP	EQF 3	60–75
Profesionalna srednja škola CAP/BEP	EQF 3	18–25
Šegrtovanje Bac Pro	EQF 4	60–75
Profesionalna srednja škola Bac Pro	EQF 4	22

CAP – Certificat d’aptitude professionnelle (potvrda o profesionalnoj spremnosti); BEP – Brevet d’études professionnelles (svedočanstvo tehničke škole);

EQF – European Qualifications Framework (Evropski kvalifikacijski okvir)

Izvor: Greatbach i Tate (2017)

Što je veći udeo praktičnih veština za koje se očekuje da se nauče u školi pre nego na radnom mestu, to je veća potreba za skupim postrojenjima i opremom, pa prema tome troškovi školske komponente će rasti kao udeo u ukupnim troškovima programa.

Ako škole, pre nego poslodavci, imaju glavnu ulogu u kontroli kvaliteta putem odabira firmi, nalaženju mesta učenicima, obilasku firmi radi provere kvaliteta obuke i ocene veština stečenih na radnom mestu, finansijsko opterećenje škola će rasti, pošto će vreme koje se potroši na ove zadatke smanjiti vreme koje je na raspolaganju za podučavanje (nastavu), a broj zaposlenih nastavnika možda mora da se poveća. A ako škole moraju da ove zadatke obave efikasno, možda resursi moraju da se namene razvoju nastavnog osoblja i koordinaciji programa, pošto ovi obično padaju van standardnih zadataka nastavnika. Tabela 3.2 prikazuje uključenost škola u Nemačkoj, Maroku i Turskoj u selekciju firmi, nalaženja mesta, obilaženje firmi i ocenjivanje.

TABELA 3.2 Odabrani troškovi škola u programima dualnog obrazovanja

Program	Troškovi na osnovu uključenosti škole u:			
	Selekcija firmi	Nalaženje mesta	Obilaženje firmi	Ocena dualnog
Nemačka – praktična nastava	Ne	Ne	Ne	Ne
Maroko – alternativa	Da	Da	Da	Da
Turska – stažiranje/obuka	Da	Da	Da	Da

3.4 Troškovi upravljanja programima učenjma zasnovanog na radu

Poglavlje 5 detaljnije razmatra upravljanje programima dualnog obrazovanja. Ovde su ukratko opisani neki troškovi koji su uključeni u upravljanje. Kao što je prikazano na slici 3.1, ovi troškovi uključuju postavljanje standarda; kontrolu i nadzor; ocenjivanje; savetovanje i smernice; istraživanje; i administraciju. Njih po pravilu dele vlada i socijalni partneri.


Troškovi vlade za upravljanje dualnim obrazovanjem uključuju:

- direktne troškove zapošljavanja osoblja koje treba da pomaže u upravljanju programima učenja zasnovanog na radu; i
- troškove formiranja i odabira osoblja za komisije, radne grupe i upravljačka tela.

Ovi troškovi mogu se rasporediti po različitim nivoima vlasti (lokalna, regionalna, državna) i po brojnim ministarstvima (na primer obrazovanja i rada, ili ministarstvima koja su povezana sa određenim granama kao što su poljoprivreda ili saobraćaj). Normalno, bilo bi teško odvojiti troškove povezane sa upravljanjem delovima zasnovanim na radnom mestu u sistemu stručnog obrazovanja od troškova upravljanja sistemom stručnog obrazovanja u celini: mnoge stvari kojima treba upravljati, kao što je postavljanje standarda veština, primenljive su na sve delove sistema¹⁰.

Troškove socijalnih partnera normalno snose tela kao što su komore poslodavaca i strukovna udruženja pre nego pojedinačne firme. Troškovi socijalnih partnera najveći su gde oni pretpostavljaju veću ulogu u upravljanju sistemom stručnog obrazovanja u celini, uključujući deo toga koji je zasnovan na poslu. Troškovi uključuju učešće u tripartitnim komisijama, ali takođe mogu, ako socijalni partneri imaju jaku ulogu u pitanjima kao što su obezbeđenje i ocenjivanje kvaliteta, da uključuju i vrste troškova koji su prethodno

¹⁰ Ovi troškovi administrativnog i upravnog osoblja su dodatni troškovi vlade koja ima troškove plata nastavnika i uprave škole koji su uključeni u upravljanje programima na lokalnom i regionalnom nivou.



opisani u prikazu direktnih troškova komponente programa zasnovane na radu: na primer proveravanje firmi i ocenjivanje. Ovi troškovi mogu da uključuju:

- zapošljavanje osoblja koje će učestvovati u upravljanju pojedinačnim programima i sistemom u celini;
- promovisanje programa dualnog obrazovanja; i
- troškove pojedinačnih poslodavaca i članova strukovnih udruženja koji su predstavljeni vremenom koje je potrebno za učestvovanje u upravljanju.

Inovacija, razvoj i evaluacija su ostali troškovi koje treba uzeti u obzir kao deo procesa upravljanja dualnim obrazovanjem. Donatorske organizacije mogu biti veoma važni izvori ove vrste finansiranja u zemljama partnerima ETF-a. Da bi bili uspešni, inovativnim pilot projektima potrebna je stalna podrška u dužem vremenskom period ako treba da se ugrade u system stručnog obrazovanja kao programi sa glavnom tendencijom.

4. Prikupljanje i raspodela sredstava za dualno obrazovanje

Ovo poglavlje obrađuje:

- finansiranje putem taksi ili naknada za obuku i fondova za obuku;
- troškove poreza kao način finansiranja dualnog obrazovanja;
- direktna bespovratna sredstva i subvencije;
- udruživanje sredstava između više firmi;
- mehanizme finansiranja pojedinaca; i
- kako se prikupljaju i raspodeljuju sredstva za deo programa koji se odvija u školama.

4.1 Finansiranje putem taksi ili naknada za obuku i fondova za obuku

4.1.1 Šta su takse ili naknade za obuku?

Takse ili naknade za obuku (u daljem tekstu: naknade) mogu se koristiti radi podsticanja kompanija da vrše obuke.¹¹ Oni su način da se reši problem „življenja od tuđeg rada“, gde firme koje ne vrše obuke prebacuju svoje troškove obuka na druge firme koje vrše obuke tako što vrbuju njihove zaposlene. Na ovaj način se sprečava sistematična tendencija neulaganja u obuku i podstiče povećanje jednakosti između firmi.

Naknade namenjene za povećanje bespovratnih sredstava za obuku često se svrstavaju u tri kategorije.

- Planovi koji uključuju oslobađanje od plaćanja ili popuste i kojima kompanije mogu da smanje svoje poreske obaveze u zavisnosti od broja obuka koje obezbeđuju ili nabavljaju. Ovo se odnosi ili na smanjenje obaveza za plaćanje utvrđene naknade za obuku ili smanjenje obaveza za plaćanje poreza na doprinose od zarada ili drugih vrsta poreza. O ovom drugom se govori u Poglavlju 4.2 pod nazivom troškovi poreza.
- Nadoknade troškova, putem kojih se kompanijama dodeljuju bespovratna sredstva za određene vrste obuka. O problemima u vezi sa bespovratnim sredstvima i subvencijama govori se u Poglavlju 4.3.
- Planovi za bespovratna sredstva koji kombinuju porez naplaćen od određenih firmi sa bespovratnim sredstvima kako bi se pokrili troškovi obuka.

Međutim, u stvarnosti ne treba preuveličavati razlike između ova tri tipa, jer malo je čistih, a mnogo hibridnih modela¹².

¹¹ Ovo može biti i način za ostvarivanje prihoda za finansiranje državnog stručnog obrazovanja. Ovde fokus nije na ovoj obuci, jer se sredstva koje kompanije prikupljaju obično koriste za podsticanje obuka u učionici, a ne za dualno obrazovanje.

¹² Videti Johansona (2009)

OKVIR 4.1 Primeri naknada za obuku i fondova za obuku


Australija je uvela naknadu pod nazivom Garancija za obuku 1990. godine. Sve firme čiji se su ukupne zarade iznosile preko 200.000 australijskih dolara morale su da potroše najmanje 1,5% od ukupnog iznosa zarada na doprinose na obezbeđenje „strukturalne“ obuke za svoje zaposlene. Umesto toga, mogle su da doniraju sredstva verifikovanoj organizaciji za obrazovanje i obuku. Ukoliko nisu radile nijedno od prethodnog, sredstva su uplaćivana u opšti fond Vlade. Ovaj plan nije imao mnogo uspeha u poboljšanju obuka za zaposlene, nevoljno je sproveden i za posledicu je imao zloupotrebu uputstava i bio je široko kritikovan zbog visokih troškova i naglaska na količini obuka umesto na kvalitetu obuka. Obustavljen je 1994. godine i ukinut 1996. godine.

Sistem za dualno obrazovanje **Danske** finansira se od poreza koji plaćaju poslodavci. Svi poslodavci – državne i privatne firme – uplaćuju fiskalni iznos po zaposlenom (oko 370 evra godišnje 2016. godine) u za to određen Fond za refundaciju troškova poslodavaca. Ova sredstva se koriste za isplatu zarada početnicima dok su na obuci van posla.

Engleska je 2017. godine uvela naknadu za koju su sve firme sa godišnjim iznosom plata preko 3.000.000 britanskih funti (izuzimajući manje firme) morale da plate 0,5% od ukupnog iznosa plata. Iznos koji je uplatio svaki poslodavac čuva se na računu za obuku za svaku firmu i povećan je za 10% iz prihoda Vlade. Firme mogu da koriste ovaj račun za plaćanje registrovanih organizacija za obuku i ocenjivanje svojih početnika/pripravnika. Sredstva sa računa moraju se iskoristiti u roku od 24 meseca. Poslodavci koji ne mogu da koriste ova sredstva, jer spadaju u male poslodavce koji ne plaćaju naknadu ili plaćaju veoma malu naknadu ili su potrošili sredstva sa računa za obuke, moraju da plate 10% troškova obuke ili procene svojih početnika/pripravnika, a ostalih 90% će im biti isplaćeno iz fonda.

U **Holandiji** postoji oko 100 dobrovoljnih naknada za obuke, poznatih pod nazivom Fondovi za obuku i razvoj. Ovi fondovi su osnovani putem kolektivnih ugovora, naročito u industrijskom sektoru i obično postoje tri ili više godina pre nego što počnu da se proveravaju. Ovi fondovi su nezavisni od Vlade i ne postoje zakonski propisi za njihovo postojanje. Poslodavci uplaćuju dogovoreni procenat od ukupnog iznosa zarada u fondove za obuku u okviru industrijskog sektora i ovo plaćanje može biti ili obavezno ili dobrovoljno. Iznose određuje svaki Fond za obuku i razvoj posebno, ali svi poslodavci moraju da plate isti procenat, bez obzira na veličinu kompanije. Sredstva iz ovih fondova mogu se koristiti za razne aktivnosti, uključujući, između ostalog, pomoć kompanijama da plate troškove programa obuke, kako za dualno obrazovanje, tako i za obrazovanje u školama. Ovo uključuje obuku zaposlenih, istraživanje i savetovanje zaposlenih u vezi sa obukom i razvojem.

U **Turskoj** je 1986. godine osnovan Fond za razvoj i promociju obavljanja pripravničkog staža, stručno i tehničko obrazovanje. Jedan procenat od poreza na prihod poslodavaca izdvaja se u ovaj fond, kao i 20% godišnjeg budžeta za obuku Udruženja zanatlija i ostalih Privrednih komora. Samo oko 20% ovih sredstava prenosi se Ministarstvu obrazovanja: preostalih 80% troši se na opšte stavke iz budžeta. Otprilike tri četvrtine sredstava koje Ministarstvo obrazovanja dobije iz ovog fonda troši se na opremu i materijale za stručno obrazovanje i obuku. Ostatak se troši na dodatak za dnevnice za stručno obrazovanje, na zarade profesora koji vode obuku i na honorare članova Uprave za kadrove i savetodavnih tela.



U **Švajcarskoj** Konfederacija može da potvrdi da je ekonomski sektor stvar od opšteg značaja. U ovom slučaju, sve kompanije u okviru sektora, i one koje vrše i one koje ne vrše obuke, moraju da uplate sredstva u fond za stručno i profesionalno obrazovanje i obuku koji se odnosi na taj sektor. Ovi fondovi mogu da koriste uplate kompanija za razne svrhe koje uključuju programe za obuku, organizovanje kurseva i procedure za kvalifikaciju i promociju specifičnih zanimanja. Takođe, postoje i regionalni fondovi, ali kompanije koje pripadaju nekom fondu u okviru svog sektora oslobođene su od obaveze uplate sredstava u regionalni fond. Više detalja dato je u Aneksu.

4.1.2 Šta su fondovi za obuku?

Nacionalni, regionalni ili sektorski fondovi za obuku su instrumenti za upravljanje i raspodelu finansijskih sredstava za stručne obuke. Ova sredstva koja raspodeljuju fondovi mogu se prikupljati i obično se prikupljaju uglavnom putem naknada za obuku, ali takođe mogu poticati iz izvora kao što su javni budžet i donatori. Takođe, ona se mogu dodeljivati velikom broju različitih aktera i za širok spektar namena.

4.1.3 Problemi u vezi sa naknadama i fondovima za obuku

Ovde nas zanimaju neke karakteristike planova za naknade i uticaj koji oni imaju na učešće firmi u dualnom obrazovanju. Njihov uticaj na druge aspekte sistema stručnog obrazovanja i obuke, kao što su obuka zaposlenih ili periodično stručno obrazovanje i obuka nije glavni predmet pažnje, iako se o tome uglavnom govori u literaturi o naknadama i fondovima za obuku. Za sadašnje potrebe značajna su tri aspekta planova: iznos naknade i koje kompanije plaćaju naknadu; aktivnosti na polju obuke; i rukovođenje i upravljanje.

Iznos naknade i koje kompanije je plaćaju

Mogu postojati dve glavne opcije. Prva se može videti u naknadi za obuku koja je uvedena u Australiji 1990. godine, u naknadi koju plaćaju poslodavci za obavljanje pripravničkog staža u Danskoj i u planu za naknade za obavljanje pripravničkog staža koji je uveden u Engleskoj 2017. godine (Okvir 4.1). Ovim se zahteva da sve firme koje plaćaju naknadu plaćaju isti iznos bez obzira na sektor industrije. Ovaj jedinstveni iznos obično se iskazuje u procentima na ukupan iznos plata ili kao fiksni iznos po zaposlenom, ali se mogu naći i druge formule, kao što je procenat na troškove izgradnje u planovima za građevinsku industriju. U nekim slučajevima iznosi naknade, koji su jedinstveni za sve sektore industrije, mogu varirati u odnosu na veličinu firme. Na primer, 2017. godine u Engleskoj su od plaćanja bili oslobođeni poslodavci čiji su troškovi za plate bili ispod utvrđenog iznosa, a isto se podrazumevalo i australijskim planom iz 1990. godine.

Druga opcija je ona u kojoj iznos varira u zavisnosti od sektora industrije. Na primer:

- taksa za stručnu obuku u Tunisu, gde je ovaj iznos za firme iz uslužnog sektora upola manji od iznosa za industrijska preduzeća;
- regionalne i sektorske naknade u Švajcarskoj (Aneks); i
- fondovi za obuku i razvoj u Holandiji (O&O) koji su osnovani na osnovu dobrovoljnih sektorskih sporazuma sa socijalnim partnerima, gde je iznos utvrđen za svaki sektor pojedinačno (videti Poglavlje 6).

U izveštaju iz 2003. godine (Dar i saradnici, 2003), Svetska banka je zaključila da su jedinstveni iznosi bili najčešći model za naknade za obuku. Jedinstveni iznosi su privlačni jer je njima lakše upravljati i poslodavci ih mnogo lakše razumeju. Međutim, njihov veliki nedostatak je nemogućnost da prepoznaju različite okolnosti i troškove obuke firmi u različitim industrijskim sektorima i firmama različite veličine.

Može se desiti da dodeljivanje bespovratnih sredstava zbog kojih se naknade uvode ne bude efikasno ukoliko firme sa malim troškovima obuke plaćaju mnogo više od onoga koliko njihove obuke stvarno koštaju, dok firme u kojima je obuka skupa mogu platiti mnogo manje od njihovih stvarnih troškova obuke. Troškovi obuke su uglavnom veći u firmama koji zahtevaju skupu tehnologiju od troškova u firmama u kojima su ulaganja u tehnologiju i opremu mala, i veći za zanimanja koja zahtevaju dug period obuke od troškova za zanimanja za koja je potreban kratak period za sticanje veština. Trošak obuke je uglavnom manji u malim firmama nego u velikim firmama.

- Taksa za stručnu obuku u Tunisu, koja postoji od 1956. godine, iznosi 2% od ukupnog iznosa plata za industrijske firme i 1% za uslužna preduzeća.
- Grollmann i saradnici (2017) podržavaju izmenu naknade za obavljanje pripravničkog staža u Engleskoj, kako bi velika ulaganja u obuku neophodnu za zanimanja u automobilske industriji bila više priznata.
- Iako su procene bespovratnih sredstava ograničene, one uglavnom ukazuju na nepravedan uticaj kada je u pitanju veličina firme, jer veće firme uglavnom imaju više koristi, dok manje firme obično smatraju naknade jednom vrstom poreza¹³.

Ovo ukazuje na potrebu da se pažljivo razmotri kako se utvrđuje iznos naknada za obuku u novim planovima, da se pažljivo razmisli o ravnoteži između jednostavnosti i efikasnosti upravljanja fondovima i da se razmotri kako utvrditi različite iznose naknada za različite industrijske sektore ili druge karakteristike firmi kao što je veličina firmi.

Aktivnosti na polju obuke

Naknade za obuku i fondovi za obuku pojavljuju se u mnogo, ako ne i u većini slučajeva, kao prilično raširen i slabo usmeren politički instrument za proširenje i poboljšanje programa dualnog obrazovanja, bez obzira na njihov uticaj i prednosti u drugim delovima sistema za stručno obrazovanje i obuku. Važno je istaći da se skoro nijedna naknada ili fond za obuku ne odnose posebno na pripravnički staž i ostale vrste programa dualnog obrazovanja. Glavni izuzetak su naknada za obavljanje pripravničkog staža u Danskoj, naknada iz 2017. godine za obavljanje pripravničkog staža u Engleskoj i taksa za obavljanje pripravničkog staža u Francuskoj.

¹³ Dar i saradnici (2003); Johanson (2009)

Češće pravilo je da se sredstva prikupljena od naknada za obuku i sredstva koja se troše iz fondova za obuku koriste za široki spektar namena u okviru sistema za obrazovanje i obuku, a ne za programe dualnog obrazovanja. Na primer:

- Pored podrške poslodavcima u plaćanju troškova obuke učenika u okviru dualnog obrazovanja, sredstva iz fondova za obuku i razvoj (O&O) u Holandiji (Poglavlje 6) mogu se trošiti na aktivnosti koje uključuju obuku zaposlenih, istraživanje, planiranje razvoja karijere i savetovanje zaposlenih u vezi sa obukom i razvojem, kao što su prava na obuku. U prvim godinama 21. veka samo 40% sredstava prikupljenih putem O&O fondova potrošeno je na obuku, mada se ova brojka popela na 59% 2009. godine¹⁴, s tim da nisu sva sredstva potrošena na učenike koji uče po sistemu dualnog obrazovanja.
- Švajcarski sektorski i regionalni fondovi (Aneks) mogu da koriste uplate kompanija u razne svrhe koje uključuju programe za obuku, organizovanje kurseva i procedure za sticanje zvanja i promociju specifičnih zanimanja. Ova sredstva ne treba da budu ograničena samo na učenike koji studiraju po sistemu dualnog obrazovanja.
- Čak i u slučaju takse za obavljanje pripravničkog staža u Francuskoj, uticaj ove takse na održavanje pripravništva oslabljen je mogućnošću poslodavaca da plate deo svojih obaveza univerzitetima i ostalim obrazovnim institucijama, umesto da podrže pripravnike. 2010. godine, 38% prihoda od ove takse izdvojeno je za obuku koja nije uključivala pripravnike¹⁵.

Dodatna poteškoća je da je, bez obzira na pristup prema davanju bespovratnih sredstava od naknada ili fondova za obuku firmama, iskustvo pokazalo da je veoma teško uticati na to kako se ova sredstva troše u okviru preduzeća¹⁶.

Treba pažljivo razmisliti o namenama naknada i fondova za obuku i kako odrediti kvalifikacije za dodeljivanje bespovratnih sredstava, ukoliko naknade i fondovi treba da pomognu u sprovođenju programa dualnog obrazovanja.

Upravljanje i rukovođenje

Procene naknada za obuku i pripadajućih fondova za obuku ukazuju da one uglavnom imaju pozitivan uticaj:

- kada u njihovom kreiranju i upravljanju postoji jaka kontrola ili uključenost socijalnih partnera, pre nego da to radi samo Vlada. I planovi u kojima glavnu ulogu imaju poslodavci i oni koji predviđaju ravnopravno tripartitno upravljanje mogu biti uspešni;
- kada se uvode nakon obimnih konsultacija i kada imaju opštu podršku poslodavaca;
- kada su jasno navedene vrste obuke ili kategorije zaposlenih koji će se obučavati;
- kada sadrže malo nedostataka i izuzetaka koji se mogu iskoristiti, što omogućava transparentnost u upravljanju i sprečava cinizam poslodavaca u vezi sa planom;
- kada firme mogu jednostavno da im pristupe i upravljaju njima;
- kada su troškovi upravljanja i usaglašavanja za firme i fondove za obuku relativno mali; i
- kada se javno razmatra kako sprečiti da se njihovo plaćanje lako izbegne¹⁷.

¹⁴ www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning

¹⁵ Cahuc i Ferracci (2014)

¹⁶ Smith i Billett (2005b), str. 111

¹⁷ Videti npr. Johanson (2009), Smith i Billett (2005b) i Kuczera (2017)

4.2 Poreski rashodi

U Poglavlju 1 ističe se da finansiranje obuhvata i direktne i indirektne troškove u formi predviđenog prihoda. Vlade obično koriste samo poreske rashode, a ne direktna bespovratna sredstva, kao način finansiranja dualnog obrazovanja. One ih koriste za obezbeđenje olakšica za kompanije i kao kompenzaciju za troškove¹⁸. Poreski rashodi se često koriste jer se ne pojavljuju kao stavke u budžetima Vlade. Kao posledica toga, oni mogu biti manje transparentni od direktnih bespovratnih sredstava, na njih se teže može računati i oni se lakše mogu koristiti za isplatu kamata. Poreski rashodi mogu biti u obliku smanjenih obaveza za plaćanje poreza kao što je porez na ukupne plate ili porez na kompaniju ili smanjenih drugih obaveznih plaćanja kao što su zdravstveno osiguranje zaposlenih ili doprinosi za socijalno osiguranje.

Poreske olakšice mogu se odnositi ili na smanjenje poreske osnovice ili na smanjenje iznosa poreza. One uključuju: poreske odbitke (smanjenje bruto prihoda na koji se obračunava porez); poreska izuzimanja (određeni prihod ne ulazi u obračun poreske osnovice); poreske kredite (iznosi za koje se umanjuje ukupnogporeskog duga); poreske olakšice (niže stope za neke klase poreskih obveznika ili aktivnosti); i odgađanje plaćanja poreskog duga (odlaganje plaćanja poreza)¹⁹. Ipak, iskustvo²⁰ pokazuje da poreski rashodi kao što su olakšice nemaju dobar uticaj u zemljama sa nedovoljno razvijenom industrijom, gde veliki deo svih privatnih preduzeća čine mala preduzeća i u kojima su sposobnost upravljanja i organizaciona sposobnost slabe (uključujući naplatu poreza).

Primeri korišćenja poreskih rashoda za obezbeđenje olakšica za programe dualnog obrazovanja dati su u Okviru 4.2.

OKVIR 4.2 Poreski rashodi za dualno obrazovanje

U **Australiji**, poslodavci koji zapošljavaju pripravnike i praktikante imaju pravo na popust prilikom plaćanja poreza na doprinose državi i na smanjenje iznosa premija zdravstvenog osiguranja zaposlenih, ali se ovi aranžmani razlikuju od države do države.

U **Belgiji**, poslodavcima koji obučavaju mladu osobu kroz program alternativnog rada i učenja koji zahteva ugovor o obuci ili zaposlenju može se smanjiti porez na doprinose na zarade i doprinosi koje moraju da plate za one koji vrše obuku mladih ljudi unutar kompanije.

U **Kanadi**, poreski kredit za otvaranje radnog mesta za pripravnika je bespovratni poreski kredit za poslodavca koji iznosi 10% od zarada i dnevnica koje se isplaćuju pripranicima. Najveći iznos kredita koji poslodavac može potraživati je 2.000 kanadskih dolara godišnje za svakog pripravnika.

U **Jordanu**, zdravstveno osiguranje za one koji učestvuju u relevantnim programima plaća Vlada, a poslodavci koji učestvuju u tim programima su oslobođeni plaćanja socijalnog osiguranja.

U **Maroku**, poslodavci su oslobođeni plaćanja socijalnog osiguranja i naknade za stručnu obuku i za pripravnike i za one koji pohađaju alternativne programe.

¹⁸ Poreski rashodi izgleda da su manje uobičajeni nego direktne subvencije. Zapamtite da je Austria ukinula podsticaje putem poreskih troškova 2008., i zamenila ih direktnim subvencijama, a Holandija je uradila isto 2014.

¹⁹ Kuczera (2017), str. 22

²⁰ Palmer (2015)

4.3 Direktna bespovratna sredstva i subvencije za kompanije

Bespovratna sredstva ili subvencije mogu se dodeljivati iz standardnog prihoda Vlade ili iz fondova za obuku koji su namenjeni za to. Primeri direktnih bespovratnih sredstava i subvencija dati su u Okviru 4.3. Oni se mogu koristiti za:

- pokrivanje troškova firme za obuke: na primer, trošak posebne opreme za obuku ili prostorija za obuku ili trošak mentora ili onih koji drže obuku;
- pokrivanje troškova dnevnica pripravnika ili praktikanata;
- podsticanje firmi da zaposle više pripravnika ili praktikanata;
- obezbeđenje olakšica za firme za zapošljavanje pripravnika i praktikanata iz određenih grupa ili sa određenim karakteristikama;
- poboljšanje odnosa između obuke i potražnje na tržištu rada; ili
- pokušaj da se poveća procenat onih koji su završili obuku i poboljša kvalitet programa.

Da bi postojala efikasnost, mora se pažljivo birati kome se dodeljuju direktna bespovratna sredstva i subvencije i mora da postoji kontrola istih. Problemi koji se vezuju za bespovratna sredstva i subvencije uključuju:

- Ukupni iznosi koji se ne vezuju za broj pripravnika ili praktikanata mogu povećati kapacitet firme za obuku, ali ne mogu povećati broj pripravnika ili praktikanata. Subvencije koje zavise od broja pripravnika ili praktikanata mogu uticati na kreiranje dodatnih radnih mesta.
- Uticaj subvencija na kreiranje dodatnih radnih mesta veoma varira u slučaju različitih vrsta firmi i različitih industrija i njihov sveobuhvatan uticaj može biti prilično skroman. Jedan razlog za to je što subvencije mogu da pokriju samo veoma mali deo ukupnih troškova i tako obezbede veoma ograničene olakšice. Ovo ukazuje na značaj pažljivog odabira i kontrole.
- Subvencije koje smanjuju troškove dnevnica treba posmatrati u odnosu na to kako je utvrđena dnevnicna za obuku. Struktura dnevnica koja obezbeđuje veća bespovratna sredstva za obuku mogla bi biti bolja opcija.
- Subvencije mogu predstavljati značajan teret, pa poslodavci mogu zapošljavati pripravnike ili praktikante bez subvencija, kako one ne bi imale uticaj na njihovo ponašanje.
- Subvencije mogu da privuku poslodavce čiji je glavni interes subvencionisanje njihovih troškova, a ne obuka i razvoj veština²¹.
- Univerzalni planovi (oni koji se jednako primenjuju u svim firmama) koji su jednostavni za upotrebu mogu biti privlačniji za poslodavce, ali oni ne uzimaju u obzir velike razlike između firmi i industrija. Stoga oni mogu dovesti do relativno velikog gubitka sredstava Vlade.
- Male firme teže dobijaju subvencije za razliku od velikih.

Uprkos ovim problemima, direktna bespovratna sredstva i subvencije mogu biti efikasniji način finansiranja dualnog obrazovanja od naknada i fondova za obuku, jer ih je lakše usmeriti na određene programe koji ispunjavaju specifične kriterijume, dok su fondovi za obuku, kao što smo prethodno već rekli, češće višenamenski i nisu namenjeni za neki poseban program, ili ne uključuju programe za dualno obrazovanje.

²¹ Ovo je bio slučaj sa planom obuke u Australiji, gde je ukidanje subvencija za veliki broj niskokvalifikovanih zanimanja 2011. godine dovelo do naglog opadanja broja pripravnika u uslužnom sektoru kao što je prodaja.

OKVIR 4.3 Primeri direktnih bespovratnih sredstava i subvencija

U **Alžiru**, troškove pripravničkih dnevnica snosi Vlada tokom prvih šest do dvanaest meseci pripravničkog staža.

U **Australiji**, Vlada isplaćuje poslodavcima razne subvencije za obavljanje pripravničkog staža. Visina iznosa zavisi od faktora kao što su potražnja za tim zanimanjem na tržištu rada, nivo kvalifikacija koje se stiču obukom, starosna dob pripravnika ili praktikanta, da li ta osoba pripada određenoj grupi ili ima neki invaliditet, da li je pripravničko mesto novootvoreno i da li je oblast poslovanja firme deficitarna ili ne. Subvencije za započinjanje pripravničkog staža isplaćuju se kao subvencije za dnevnicu. Ostale vrste subvencija imaju za cilj podsticanje visokokvalifikovanih zanimanja za koja se zahtevaju veće veštine i za kojima postoji potražnja na tržištu rada, odustajanje od obuka za niskokvalifikovana zanimanja, kod kojih praktikanti ni posle završene obuke ne mogu da nađu posao na tržištu rada, nagrađivanje onih koji su završili obuku i smanjenje procenta onih koji odustaju od obuke i kompenzovanje većih troškova obuke za one koji ne pripadaju povlašćenim grupama. Iznos subvencija može se kretati od 750 do 3.000 australijskih dolara. Videti www.australianapprenticeships.gov.au/publications/summary-australian-government-australian-apprenticeships-incentives-programme

U **Holandiji**, kompanije dobijaju subvencije od najviše 2.700 evra godišnje po studentu za obezbeđivanje radnih mesta za studente koji studiraju po sistemu dualnog obrazovanja. Ove subvencije im služe da kompenzuju troškove obuke i zamenjuju prethodni aranžman sa bespovratnim sredstvima kod kojeg su otkrivene zloupotrebe. Više detalja dato je u Poglavlju 6.

U **Norveškoj**, firme koje obučavaju pripravnike dobile su 2014. godine državna bespovratna sredstva u iznosu od oko 15.000 evra po pripravniku za pokrivanje troškova tokom dvogodišnjeg perioda koji će pripravnici provesti u firmi. Ovaj iznos je ekvivalentan trošku obrazovanja studenta u srednjoj školi za jednu godinu. Sve firme dobijaju isti iznos bespovratnih sredstava. Ova bespovratna sredstva treba da pokriju sve troškove obuke pripravnika u firmi. Dodatna bespovratna sredstva dodeljuju se preduzećima koja nude pripravnički staž za radnike obezbeđenja u malim trgovinama i za pripravnike sa posebnim potrebama.

U **Švedskoj**, srednje škole dobijaju dodatna bespovratna sredstva od Vlade za studente koji obavljaju pripravnički staž, a škola plaća 83% od toga firmi koja prima studenta. Firma može dobiti dodatna bespovratna sredstva ukoliko je supervizor pripravnika pohađao program obuke koji je odobrila Nacionalna agencija za obrazovanje.

4.4 Udruživanje sredstava među firmama

Male firme mogu biti neiskusne u obučavanju na radnom mestu i može im nedostajati vreme ili stručnost za pravilan odabir pripravnika ili praktikanata. Može se desiti da zbog prirode svojih proizvodnih procesa nemaju mogućnost da prenesu sve veštine koje su sadržane u planu obuke. Ovi argumenti idu u prilog mehanizmima za prebacivanje sredstava malim firmama, uključujući subvencije. Primer takvog mehanizma su kancelarije za obuku u Norveškoj (Okvir 4.4).

OKVIR 4.4 Kancelarije za obuku u Norveškoj kao način da firme udruže sredstva i poboljšaju kvalitet

U Norveškoj, cilju smanjenja administrativnog tereta jedne firme i obezbeđivanja da pripravnici dobiju korektnu obuku, grupe malih i srednjih preduzeća često osnivaju krovne organizacije – kancelarije za obuke – koje preuzimaju odgovornost za obuku pripravnika i sklapaju formalan ugovor sa Službom za obuku u okviru nadležnogorgana.

Kancelarije za obuku finansiraju se tako što se subvencija Vlade za obuku prebacuju firmama. Broj kancelarija za obuku značajno se povećao tokom poslednih 20 godina i one sada čine 80% svih kompanija za obuku. Kancelarije za obuku imaju pravni status kompanije za obuku, ali funkcionišu kao posrednici između nadležnih organa i kompanije za obuku. Kancelarije za obuku često preuzimaju odgovornost za regrutovanje novih kompanija za obuku i osoblje koje će podučavati pripravnike. One aktivno rade na obezbeđivanju kvaliteta obuke pripravnika.

4.5 Mehanizmi za finansiranje usmereni na pojedince

Plaćanja koja vrše pojedinci ili se vrše prema pojedincima, čiji su primeri dati u Okviru 4.5, mogu biti način da se:

- pokrije deo troškova Vlade za deo programa koji se sprovodi u školama;
- poveća broj učesnika usled smanjenja troškova učenika;
- podstaknu osobe sa hendikepom da učestvuju u ovom programu;
- poveća broj učesnika koji su završili obuku; ili
- podstakne tržišni pristup obuci.

Mehanizmi koji se koriste za postizanje ovih ciljeva mogu obuhvatati: kredite, uključujući beskamratne kredite i kredite sa odloženom otplatom; bespovratna sredstva; stipendije i vaučere.

Dnevnice za obuke razmatrane su kao trošak za firme u Poglavlju 3: ali one takođe predstavljaju isplate pojedincima. Ovde se navode drugi oblici plaćanja pojedincima i plaćanja koja vrše pojedinci. Glavni trošak za plaćanje pojedincima može se predstaviti kao školarina za programe koji se sprovode u školama, ali su takođe značajni i troškovi alata i opreme, kao i troškovi prevoza.

Ukoliko su troškovi školarine niski ili ne postoje, kao što je slučaj u većini zemalja Evropske Unije, mehanizmi za povećanje mogućnosti učešća osoba sa invaliditetom smatraju se manje bitnim²². Besplatna školarina može povećati mogućnost učešća u programima koji su u potpunosti bazirani na učenje u školama, ali za programe dualnog obrazovanja postoje ostali troškovi, kao što su troškovi alata, opreme i prevoza i treba razmotriti da li je potrebna pomoć kako bi se povećala mogućnost da osobe sa invaliditetom učestvuju u programu. Ciljane olakšice, bespovratna sredstva i krediti, bilo krediti sa niskom kamatnom stopom ili sa odloženom otplatom, mogu biti način da se ovo uradi.

²² Ipak, plaćanje firmama i dalje može biti značajno kako bi se one podstakle da uključe osobe sa invaliditetom u programe dualnog obrazovanja, naročito one programe koje pohađaju zaposleni.

OKVIR 4.5 Primeri plaćanja pojedincima i plaćanja koja vrše pojedinci

U **Evropskoj Uniji** komponenta programa stažiranja koja se zasniva na školi je obično besplatna za učenike, iako se od učenika koji premašuju određeni broj godina može zahtevati da parcijalno pokriju naknade. Naveden je slučaj u Danskoj i Holandiji.

U **Australiji** stažisti koji moraju da idu od kuće da bi pohađali stažiranje mogu dobiti novčanu pomoć za stanovanje van mesta prebivališta. Stažisti se mogu prijaviti za kredite za stažiranje u iznosu do 20.042 australijskih dolara. Ovi krediti postaju otplativi kroz sistem oporezivanja kada se dostigne granična vrednost minimalnog prihoda. Nakon što stažista uspešno završi stažiranje na iznose pozajmljenog kredita se primenjuje popust od 20%.

U **Kanadi** Federalna vlada nudi veliki broj zajmova, bespovratnih sredstava i školarina stažistima.

Za pokrivanje troška tokom perioda redovne obuke, stažisti se mogu prijaviti za beskamratne kredite u iznosu do 4.000 kanadskih dolara po periodu tehničke obuke, za pomoć u vezi sa troškovima školarine, alata, opreme i životnih troškova, kao i pokrivanjem planiranih dnevnica.

- Registrovani stažisti mogu dobiti oporezivu dotaciju u iznosu od 1.000 kanadskih dolara kao pomoć za započinjanje bavljenja zanatom.
- Dotacija za završetak stažiranja (Apprenticeship Completion Grant) je oporeziva gotovinska dotacija u iznosu od 2.000 kanadskih dolara koja se plaća registrovanim stažistima koji su završili obuku.
- Registrovanim stažistima je dostupan odbitak poreza za trošak alata.

U **Estoniji** učenici stažisti se kvalifikuju za dotacije koje isplaćuje škola, uključujući dotacije za studije i dotacije za prevoz. Oni se takođe kvalifikuju za kredite sa niskom kamatom koji se otplaćuju nakon diplomiranja i koje garantuje država.

U **italijanskoj regiji Veneto**, stažisti dobijaju vaučer u vrednosti od 320 evra za svaki 40-osatni modul koji se bazira na školi kako bi pokrili troškove školarine i prevoza. Da bi dobili ovaj novac, stažisti moraju biti prisutni tokom najmanje 80% kursa i ostvariti željene ishode učenja.

U **Crnoj Gori i Srbiji**, neke kompanije daju dotaciju za prevoz učenicima kako bi pokrili troškove transporta do i od kompanije.

U **Holandiji**, lica koja su se upisala na program dualnog stručnog obrazovanja mogu odbiti troškove obuke od svog poreza na dohodak i zatražiti povraćaj tih troškova u godišnjoj poreskoj prijavi.

Na **teritoriji sedam zemalja u Pacifičkoj regiji** takse za studente predstavljaju između 1% ukupnog prihoda od tehničkog i stručnog obrazovanja i obuke (u Kiribatiju) do 35% (na Fidžiju).

U sistemima stručnog obrazovanja koji se baziraju na tržištu, poput Australije, Kanade i Ujedinjenog Kraljevstva, vaučeri dostupni za pokrivanje celokupnih ili dela troškova školarine mogu predstavljati način za podsticanje konkurencije između pružalaca obuke i omogućavanje privatnom sektoru da pristupi javnim sredstvima²³. U takvim sistemima, deo naknada koje se ne pokrivaju državnim vaučerima postaje značajno pitanje za politiku ako učestvovanje, posebno od strane onih u nepovoljnom položaju, ne treba da se obeshrabri. U takvim okolnostima dostupnost bespovratnih sredstava, stipendija i kredita važna je da bi se postigli ciljevi jednakosti.

Takođe se mogu vršiti plaćanja pojedincima kako bi se podstakle više procenat završetka programa. Međutim, čini se da je ovo veoma retko, češće se plaćanja daju poslodavcima ili se koriste kao deo načina na koji se finansiraju škole i fakulteti.

Poreske koncesije se takođe mogu koristiti za nadoknadu troškova pojedincima za učešće u programima učenja koji se baziraju na radu. One su prilično neuobičajene i češće se pojavljuju u sistemima čija se priroda značajno bazira na tržištu, pri čemu pojedinci snose troškove kroz naknade, a konkurencija postoji na relaciji javnih i privatnih pružaoca obuke.

4.6 Finansiranje školske komponente programa

Ovaj odeljak se bavi načinima na koje se može finansirati deo programa koji se bazira na školi. Ovo je podskup šireg pitanja načina finansiranja stručnog obrazovanja. Sredstva za deo programa koji se bazira na školi mogu se prikupiti iz raznih izvora i na razne načine (Tabela 4.1). Koji god da je izvor u pitanju, ključno pitanje politike je staranje o tome da je nivo finansiranja adekvatan za te potrebe.

4.6.1 Vladini izvori finansiranja

Gotovo u svim zemljama vlade predstavljaju glavni izvor finansiranja dela programa učenja na bazi rada koji se bazira na školi. Ispitivanje šema stažiranja u 27 zemalja Evropske unije je pokazalo da vlade pokrivaju 85%–95% ukupnih troškova. Međutim, mera u kojoj vlade snose ukupne troškove varira. U zemljama u kojima dominira stručno obrazovanje koje se bazira na školi, kao što je slučaj u Poljskoj i Španiji, i gde učenje na bazi rada čini mali deo ukupnog vremena koje se posvećuje učenju, finansijski doprinos vlada je najveći. U zemljama gde je razvijen tip sistema dualnog stažiranja, vlade snose manji udeo u ukupnim troškovima. U Danskoj doprinosi vlade predstavljaju samo 60% od ukupnog iznosa. U Francuskoj centralna i regionalne vlade pokrivaju samo 50% ukupnih troškova stažiranja. U Nemačkoj je samo 24% resursa koji su namenjeni stažiranju poteklo iz vladinih izvora (Länder i Federalna agencija za zapošljavanje)²⁴.

Vladina sredstva za deo programa koji se zasniva na školi mogu poticati iz raznovrsnih izvora: na nacionalnom nivou iz Ministarstva finansija ili ministarstava kao što su Ministarstvo za obrazovanje i Ministarstvo za rad; i iz regionalnih vlada u zemljama u kojima je politika obrazovanja decentralizovana. Značajan doprinos regionalnih vlada je prisutan u Francuskoj, Nemačkoj i Španiji, na primer. U zemljama u kojima je to slučaj, normalno se zahteva sporazum o relativnim odgovornostima svakog nivoa vlade. Na primer, bio bi

²³ Plaćanja firmama kako bi se omogućila kupovina obuke od pružaoca obuke po izboru može predstavljati jedan od načina za ostvarenje istog cilja.

²⁴ Videti Ikei Consultancy (2012)

potreban sporazum o tome ko je odgovoran za finansiranje stavki kao što su plate, tekući troškovi, kapital, oprema i materijali. Videti Okvir 4.6 za slučaj Francuske.

U Švedskoj, najveći deo finansiranja škola potiče iz opštinskih poreskih prihoda, ali delovi finansiranja takođe potiču iz bespovratnih sredstava koja centralna vlada dodeljuje opštinama. Navedeno se dopunjava namenskim bespovratnim sredstvima centralne vlade za specijalne inicijative.

TABELA 4.1 Finansiranje komponente programa učenja na bazi rada koja se bazira na školi

Izvori finansiranja	Metode finansiranja
<p>Nacionalna ministarstva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prosvete • Rada • Drugo <p>Regionalne vlade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bespovratna sredstva od nacionalne vlade • Regionalni porezi <p>Sredstva za obuku</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nacionalna • Sektorska <p>Doprinosi poslodavca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ispunjavanje obaveza po naknadama za obuku • Dobrovoljne donacije <p>Studentske naknade</p> <p>Pomoć donatora</p>	<p>Bespovratna sredstva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blok bespovratna sredstva • Bespovratna sredstva specifične namene npr. <ul style="list-style-type: none"> - Varijabilna sredstva po programu - Tekući troškovi - Kapital i oprema • Bespovratna sredstva vezana za upis <p>Vaučeri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Za poslodavce • Za studente <p>Konkurentno davanje ponuda</p> <p>Finansiranje na bazi ishoda vezano za:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prisustvo • Postignuće • Zapošljavanje

OKVIR 4.6 Zajedničko finansiranje stručnog obrazovanja i obuke u Francuskoj

U Francuskoj, nacionalna vlada obezbeđuje približno dve trećine finansija za inicijalnu stručnu obuku, daje plate nastavnika, školskih savetnika i osoblja za usmeravanje, dok je lokalna vlada zadužena za investiranje i rad, angažovanje i naknadu drugom osoblju. Regioni plaćaju izgradnju i rekonstrukciju, nadogradnju i veće popravke, kao i opremanje i funkcionisanje državnih srednjih škola, poljoprivrednih škola, specijalnih škola i škola za pomorske studije i akvakulturu u okviru njihovih oblasti. Takođe mogu dodeliti investiciona bespovratna sredstva privatnim tehničkim fakultetima i školama. Lokalne i regionalne vlasti dobijaju specifične novčane iznose, poznate kao „odobrena sredstva za decentralizaciju“ za izvršavanje obaveza koje im je prenela centralna vlada. Zakon uspostavlja osnove po kojima vlasti dalje raspodeljuju ova sredstva školama.

Izvor: Cedefop (2009)

4.6.2 Drugi izvori finansiranja za komponentu koja se bazira na školi

Kao što je prethodno navedeno Odeljku 4.1, specijalne takse i naknade za obuku i povezana sredstva namenjena za obuku takođe se mogu koristiti kao izvor sredstava za deo programa dualnog učenja koji se odvija u školi.


Drugi izvori mogu uključivati: učeničke naknade; doprinose poslodavca (ne uključujući troškove unutar firmi za obuku stažista i pripravnika, ali uključujući doprinose poput donacije za opremu); i doprinose donatora ili pomoć za razvoj. Kao što je naznačeno gore, u zemljama Evropske unije oni obično predstavljaju relativno mali udeo u ukupnim sredstvima. Međutim, u nekim zemljama u razvoju i zemljama sa srednjim dohotkom, mogu predstavljati značajan udeo.

Doprinosi poslodavca trošku komponente programa koji se bazira na školi se mogu podstaći vladinim podsticajima. Oni se daju u Turskoj, a poreske koncesije za privatne doprinose su predmet diskusije u Crnoj Gori.

4.6.3 Raspodela sredstava za deo programa koji se bazira na školi

Način raspodele sredstava za deo programa koji se bazira na školi može biti važan u meri u kojoj metode raspodele mogu pomoći u ostvarivanju ciljeva politike, poput efikasnijeg upravljanja programima i približavanja istih potražnji na tržištu rada.

Približavanje stručnog obrazovanja tržištu rada predstavlja ključni izazov za zemlje u kojima finansiranje tradicionalno pokreće ponuda, gde se finansije raspodeljuju metodama poput istorijskih formula, a učenici se raspodeljuju na mesta za koja su dostupna sredstva, umesto upisa na kurseve za koje se zna da su povezani sa ishodima zapošljavanja. Programi dualnog učenja u manjoj meri pate od ovih problema.



U programima u kojima su oni koji uče zaposleni, odluke poslodavca o zapošljavanju utvrđuju broj mesta u programu, umesto da broj mesta određuju obrazovni administratori. U slučaju kada su lica koja uče učenici, a ne zaposleni, i kada je dualno učenje obavezan deo programa, broj firmi u industrijama koje su povezane sa ovim programima i spremnost firmi da sponzorišu učenike u pogledu obuke postavlja prirodno ograničenje broja mesta koja se mogu finansirati. Pod takvim okolnostima, formula za finansiranje koja se zasniva na broju upisa je logična²⁵. Ovo je metoda finansiranja koja se najčešće viđa u zemljama Evropske unije.

Finansiranje školske komponente, a koja je direktno povezana sa brojem učenika, može se povezati sa sistemima vaučera. Sredstva koja su povezana sa vaučerima mogu doći do pružalaca obuke ili preko ičenika, kao što je slučaj u italijanskoj regiji Veneto koji je ilustrovan u napred navedenom Okviru 4.5, ili preko poslodavaca koji zatim koriste vaučere da kupe obuku od pružaoca obuke po svom izboru. U Ujedinjenom Kraljevstvu, na primer, taksa za obuku u školi koju plaća vlada prenosi se na pružaoca obuke kada se stažista upiše.

Sistem raspodele sredstava u skladu sa brojem učenika može se kombinovati sa načinima finansiranja koji teže povezivanju sredstava sa merama ishoda. Okvir 4.7 ilustruje ovo u slučaju danskog „taksimetar“ sistema finansiranja. Povezivanje učeničkih vaučera sa stopama prisustva i ostvarivanjem ciljeva učenja u italijanskom regionu Veneto predstavlja još jedan primer načina za povezivanje finansiranja koje pokreću učenici u cilju poboljšavanja efikasnosti. Kada se sredstva raspodeljuju školama u prema broju studenata, ključno pitanje je stepen autonomije koju škole imaju u raspodeli sredstava određenim programima, ili obim u kojem se sredstva raspodeljuju u skladu sa centralno određenim formulama za finansiranje. Drugopomenuta metoda finansiranja ograničava fleksibilnost škola u reakciji na potrebe lokalnog tržišta rada.

Konkurentne ponude ustanova mogu predstavljati još jedan način za pokušaj korišćenja metoda radi poboljšanja efikasnosti sistema. Može se koristiti za pomoć u kreiranju kvazi-tržišnih uslova jer kreira uslove pod kojima se i državni i privatni sektori mogu nadmetati za javna sredstva. Međutim, konkurentne ponude nose rizik da se ustanove nadmeću na osnovu cene umesto na osnovu kvaliteta ishoda, te se rizikuje pad kvaliteta²⁶.

²⁵ U programima koji su u velikoj meri zasnovani na školi, mogu biti potrebni drugi mehanizmi za bliže usklađivanje finansiranja sa potražnjom na tržištu rada. Oni uključuju finansiranje putem studentskih vaučera, koje pretpostavlja da je zbirna svest pojedinaca na lokalnom nivou o potražnji na tržištu rada veća od svesti centralnih administratora i povezivanje sredstava sa ishodima zapošljavanja nakon kursa. Drugopomenuto, međutim zahteva sofisticirane tekuće sisteme za nadgledanje studentskih ciljeva i dostupno je u vrlo malo zemalja.

²⁶ Ovo je čest problem kod monopsona koji postoje na tržištima sa jednim kupcem i više dobavljača (suprotno monopolima, odnosno tržištima na kojima postoji jedan dobavljač i više kupaca).

OKVIR 4.7 Danski taksimetar sistem finansiranja

U Danskoj, veliki deo sredstava za stručno obrazovanje raspodeljuje se fakultetima u skladu sa „taksimetar“ principom, po kojem je finansiranje povezano sa nekim merama aktivnosti koje se mogu kvantifikovati, na primer, brojem redovnih ekvivalentnih studenata, sa zadatim iznosom koji se dodeljuje po jedinici. Kao i „taksimetar“ stopa, fakulteti dobijaju godišnja fiksna bespovratna sredstva za stavke poput održavanja zgrade. Ukupna državna bespovratna sredstva daju se kao blok bespovratna sredstva koja ustanove koriste po sopstvenom diskrecionom pravu u okviru ograničenja zakonodavnog okvira i specifičnih ciljeva ustanove.

Proteklih godina fokus je stavljen na porast isplativosti i efektivnosti. Postojeći sistem finansiranja za inicijalno stručno obrazovanje i obuku u skladu sa „taksimetar“ principom uveden je nakon velike reforme 1991. Između ostalog, takav sistem predviđa podsticaje za fakultete da povećaju zadržavanje u sistemu. Kritičari ističu da takva mera ugrožava kvalitet pošto ohrabruje fakultete da budu nemarniji u proceni učinka studenata. Reforma iz 1991, koja je primarno organizaciona, uvela je upravljanje po ciljevima kao sredstvo za poboljšanje ukupnog davanja. Sistem finansiranja uveden je kao deo nove strategije za javnu upravu kako bi se ustanove decentralizovale i nadmetale „kvazitržištima“. Tokom godina, međutim, budžetski proctor za manevrisanje stručnih škola je ograničen, i, zapravo, čini se da postoji trend kretanja ka većoj centralizaciji i pošto Ministarstvo za decu i obrazovanje postavlja specifičnije ciljeve, indikatore kvaliteta i ciljeve za fakultete. Od 2003. godine uveden je koncept vrednosti za novac. Da bi dobile namenjena sredstva, ustanove moraju pokazati „volju za promenom okvira specifičnih prioriteta oblasti politike“.

Izvor: Cedefop (2012)

5. Upravljanje finansiranjem dualnog obrazovanja

Odeljak 3.3 ukratko je opisao vrste troškova koji se prave u upravljanju programima učenja zasnovanog na radu. Ovde se razmatraju načini na koje se može upravljati finansiranjem. U praksi, upravljanje dualnim obrazovanjem blisko je povezano sa tim kako se upravlja ostalim aspektima sistema i programa dualnog obrazovanja: regulativa, postavljanje standard i kontrola kvaliteta, na primer. A realnost je da će odluke koje se donose o pitanjima kao što su regulativa, postavljanje standarda i kontrola kvaliteta imati finansijske implikacije.

5.1 Kolektivno upravljanje

Strukture kolektivnog upravljanja koje uključuju sve relevantne partnere su bitne za programme dualnog obrazovanja, čak i više nego za stručno obrazovanje u celini. Što se tiče uključivanja vlasti, ministarstva obrazovanja i rada imaju svoje uloge, a gde regionalne vlasti imaju značajnu ulogu, njihovo uključivanje je takođe važno. Jako uključivanje socijalnih partnera je naročito važno u upravljanju nacionalnim agencijama za stručno obrazovanje i obuku, kao što ilustruje primer Turske u sledećem pasusu. Kolektivno upravljanje je bitno na nivou sektora, na regionalnom i lokalnom, kao i na nacionalnom. Tabela 5.1 daje primere kolektivnog upravljanja odabranih evropskih fondova za obuku po sektorima. Okvir 5.1 daje detalje nacionalnih struktura upravljanja u Danskoj, i o uključenosti socijalnih partnera u upravljanje na nivou sektora i lokalnom nivou.

Poglavlje 4 ističe da je kolektivno upravljanje posebno važno ako želimo da porezi za obuku ili supertakse i vezani fondovi za obuku funkcionišu uspešno. Uključivanje poslodavaca je ključno za njihov uspeh, pa je njihovo jako uključivanje u upravljanje takvim aranžmanima od vitalnog značaja (Dar i saradnici, 2003; Kuczera, 2017).

U Turskoj nacionalno zakonodavstvo daje jasnu ulogu socijalnim partnerima u procedurama planiranja, razvoja i evaluacije preko njihovih uloga u tripartitnim većima za stručno obrazovanje i obuku. Sve zainteresovane strane sede u vrhovnom nacionalnom Veću za stručno obrazovanje i obuku i ono podnosi izveštaje Ministarstvu nacionalnog obrazovanja. Postoje razna druga tripartitna tela za posebne oblasti sistema: na primer komiteti za standarde u zanimanjima. Konfederacija turskih trgovaca i zanatlija, jedna od najvećih građanskih organizacija u zemlji, ima specijalnu ulogu u promovisanju stručne prakse, daje obuku, i igra ključnu ulogu u obezbeđenju kvaliteta, tako što kontroliše obuku koja se obavlja u okviru preduzeća i što ima glavnu ulogu u „majstorskim“ ispitima za praktikante i sistemu certifikacije.

Međutim, postojanje formalnih struktura ne može samo po sebi biti dovoljno. Na primer, u Alžiru postoje prilično dobro definisane strukture za saradnju između vlade i socijalnih partnera, barem na papiru, a nacionalno zakonodavstvo daje formalnu ulogu predstavnicima poslodavaca i zaposlenih. Međutim, Vlada i dalje igra relativno važnu ulogu. Uloga nacionalnih organizacija poslodavaca i strukovnih udruženja u upravljanju sistemom izgleda da je skromna, iako oni zaista učestvuju u savetovanju nacionalnog konsultativnog veća za stručno obrazovanje i obuku, kao i u konsultativnoj komisiji o stručnom obrazovanju vrhovnog tela koje predstavlja regionalne vlasti. Konsultativna tela na regionalnom nivou koja treba da budu sastavljena od predstavnika i poslodavaca i zaposlenih u većini slučajeva ne postoje, ili, ako i postoje neaktivna su.

TABELA 5.1 Organizovanje upravljanja u odabranim evropskim fondovima za obuku po sektorima

Zemlja i fond	Upravljanje
Belgija: Sektoralni fondovi za obuku	Njima upravljaju bipartitni i zajednički odbori koji se sastoje od jednakog broja predstavnika radnika i poslodavaca u sektorima. Različiti socijalni partneri su uključeni u svaki fond, u zavisnosti od reprezentativnih tela i struktura sektora.
Španija: Tripartitni fondovi	Njima upravljaju i njih predstavljaju tripartitni odbori koji sačinjavaju predstavnici najreprezentativnijih poslova u Španiji (i udruženja organizacija i Španskih ministarstva za rad i socijalna pitanja).
Francuska: Priznate organizacije kolektivnog rukovođenja (OPCA – organismes paritaires collecteurs agréés)	Njima upravljaju bipartitni i zajednički odbori koji se sastoje od jednakog broja predstavnika radnika i poslodavaca u sektorima. Različiti socijalni partneri su uključeni u svaki fond, u zavisnosti od reprezentativnih tela i struktura sektora.
Italija: Inter-profesionalni fondovi za neprestanu obuku	Upravljačka tela svih fondova imaju jednak broj predstavnika iz organizacija poslodavaca i zaposlenih.
Kipar: Agencija za razvoj ljudskih resursa	Njom upravlja tripartitni odbor direktora koji uključuje jednak broj predstavnika iz Vlade Kipra, organizacija poslodavaca i sindikata.

Izvor: Cedefop (2008)

OKVIR 5.1 Nacionalne structure upravljanja za stručno obrazovanje i obuku (SOO) u Danskoj

Socijalni partneri igraju institucionalizovanu ulogu na svim nivoima u sistemu srednjeg stručnog obrazovanja. Oni obezbeđuju da pružanje srednjeg stručnog obrazovanja bude u skladu sa potrebama i zahtevima tržišta rada i u bliskoj saradnji sa Ministarstvom obrazovanja gde oni savetuju Ministarstvo o glavnim pitanjima u vezi sa SOO.

Pored socijalnih partnera, druge zainteresovane strane u toj oblasti takođe su uključene u sveukupno upravljanje programima. Ministar prosvete postavlja Veće za stručno obrazovanje koje se sastoji mnogih članova koje imenuju socijalni partneri. Pored toga, tu su predstavnici uprave, nastavnika i učenika. Takođe postoji mogućnost da se imenuju posebni eksperti. Zadatak ovog Veća je, na opštem nivou, da daje savete o pitanjima obrazovanja koja se tiču sistema stručnog obrazovanja i obuke, na primer o strukturi, akreditaciji koledža i okviru za sadržaj i ocenjivanje. Pored toga, Ministarstvo prosvete može postaviti Komitete za razvoj kako bi se nove oblasti posla mogle brzo ispitati i, gde je potrebno i prikladno, da budu pokrivene programima obrazovanja i obuke.

Članovi Komiteta za razvoj uobičajeno će biti predstavnici Ministarstva prosvete, Ministarstva za rad, istraživači iz oblasti tržišta rada i stručnog obrazovanja i drugih zainteresovanih strana. Ovo se uobičajeno dešava u kompletno novim oblastima gde ne postoje komitete za te struke (zanate).

Socijalni partneri učestvuju u nacionalnoj mreži od nekih 50 strukovnih komiteta koji postavljaju detaljne osnove sadržaja programa, uključujući njihovo trajanje i strukturu, njihove ciljeve i ocenjivanje, kao i raspodelu između praktične obuke i nastave u školi (školske komponente). Strukovni komitete daju odobrenje kompanijama da mogu da preuzmu obuku u toku stručne prakse i odgovorni su za kontrolu obuke u kompaniji. Strukovni komitete imenuju lokalne komitete za obrazovanje za svaki program na koledžu. Na lokalnom nivou, od njih se zahteva da savetuju koledže o planiranju programa, da promovišu saradnju sa lokalnom industrijom i da pomažu da se obezbede mesta za učenike. Socijalni partneri takođe učestvuju u upravljanju koledžima preko članstva u odborima koledža. Tako su troškovi i organizacija poslodavaca i strukovnih udruženja relativno visoki.

Izvor: Cedefop/Refernet (2014)

5.2 Podaci i dokazi

Podaci i dokazi su važan deo uspešnog upravljanja programima dualnog obrazovanja. Dobri podaci i dokazi postaju posebno važni gde mere ishoda kao što je stopa završetka predstavlja deo osiguranja kvaliteta. Podaci i dokazi za potrebe upravljanja mogu da se dobiju iz zbirki i analiza administrativnih podataka, od studija o evaluaciji politika i iz istraživanja.

Administrativni podaci su najdostupniji od ove tri vrste, ali oni se često ne koriste dovoljno za programe kontrole i upravljanja. Oni mogu biti vredni kao izvor podataka o odnosima između programa i potreba tržišta rada, kao i dokaz o učinku troškova. Primeri osnovnih administrativnih podataka koji su vredni za upravljanje uključuju:

- učesnici klasifikovani po područjima zanimanja i industrijskim sektorima;
- učesnici klasifikovani po davocima obuke van posla;
- učesnici klasifikovani po starosti i polu/rodu;
- broj onih koji su napustili program pre završetka i broj onih koji su završili obuku u odnosu na one koji su započeli obuku;
- troškovi programa dualnog obrazovanja u okviru ustanova obuke kao deo ukupnih troškova;
- prihodi koje je vlada planirala za poreske podstice date kompanijama.

Evaluacija sa više sistematičnosti važna je za pilot programe, i idealno trebala bi da se ugradi u programe na početku.

6. Povezivanje elemenata: Finansiranje dualnog obrazovanja u višim razredima srednjoškolskog obrazovanja u Holandiji²⁷

6.1 Troškovi

Troškovi komponente vezane za rad (radno mesto)

Plaćanje učenicima: Učenici u običnim srednjim školama ne dobijaju platu. Učenici u dualnom obrazovanju dobijaju platu od firme, a to je najčešće minimalna plata prema zakonu. U nekim slučajevima školarinu koja treba da se plati školama srednjeg stručnog obrazovanja za učenike starije od 18 godina takođe plaća firma. Pošto je učenik u dualnom obrazovanju po zakonu zaposleno lice, poslodavci moraju platiti deo poreza na njihove plate i doprinosne za nacionalno osiguranje.

Troškovi obuke na radnom mestu: U proseku, lica u firmama zadužena za vođenje učenika iz srednjeg stručnog obrazovanja provedu oko 25 dana godišnje vršeći nadzor i obuku učenika u dualnom sistemu. u slučaju običnih rednijih škola to je u proseku 20 dana. Kompanije potroše u proseku 8.400 evra na obuku svakog učesnika u dualnom obrazovanju, a 1.750 evra za učenike u običnim srednjim školama. Ovo uključuje i troškove opreme za obuku.

Donošenje odluke o tome koje firme će učestvovati u programima i nadzoru i obezbeđenju kvaliteta dualnog obrazovanja: Organizacija za saradnju između srednjeg stručnog obrazovanja, obuke i tržišta rada (SBB), koju finansira Ministarstvo obrazovanja, odgovorna je za akreditacije firmi koje nude mesta za rad i za kontrolu kvaliteta tih radnih mesta. Kad firme dobiju akreditaciju, akreditacija mora da se obnavlja svake četiri godine.

Mentori, nastavnici praktične nastave ili supervizori učenicima u preduzeću: Nastavnici koji podučavaju učenike na radnom mestu moraju biti kvalifikovani za svoje zanimanje i moraju biti pedagoški kompetentni. Programme obuke za njih nudi Organizacija za saradnju između srednjeg stručnog obrazovanja, obuke i tržišta rada.

Ocenjivanje: Ocenjivanje i izdavanje diploma su pitanja u nadležnosti škola srednjeg stručnog obrazovanja, ali akreditovane obrazovne kompanije moraju biti uključene u procedure ocenjivanja koja dovodi do diploma. Prosvetni inspektorat nadgleda kvalitet ispita.

Nalaženje mesta za učenike u firmama: Očekuje se da učenici u oba tipa srednje škole nađu sami sebi mesta. Međutim, srednje stručne škole često postupaju kao posrednici između učenika i kompanija koje nude mesta za rad. Jedan sajt koji finansira vlada pomaže u povezivanju učenika i tražilaca prakse sa akreditovanim firmama.

²⁷ Ovo poglavlje je sastavljeno iz tri glavna izvora: Cedefop (2013; 2014; i 2016b).

Troškovi školske komponente

Troškovi kao što su plate nastavnika, profesionalni razvoj nastavnika, prostorije, alati i oprema i materijali za učenje pokazuju koji deo vremena učenici provode u školi u odnosu na radno mesto. Ovi troškovi su veći u običnim školama, gde se samo 20% vremena provodi na radnom mestu, nego u dualnom obrazovanju, gde se 60% vremena provede na radnom mestu.

Većinu ovih troškova vezanih za školu pokriva vlada, ali domaćinstva i kompanije takođe daju svoj doprinos, a ovo je pokazatelj relativne skale ovih doprinosa.

- Godišnja potrošnja na početne razrede srednjoškolskog obrazovanja u Holandiji kreće se od 13,8 milijardi evra u 2005. (845 evra godišnje po glavi stanovnika) do 15,8 milijardi evra u 2009. (991 evro godišnje po glavi stanovnika).
- U 2012. domaćinstva su potrošila više od 1,3 milijarde evra na srednjoškolsko obrazovanje, dok su firme potrošile više od 1,6 milijardi evra.
- U 2009. kompanije su potrošile ukupno 3,4 milijarde evra na početno obrazovanje (ne samo srednjoškolsko). Od toga, 2,6 milijardi evra namenjeno je za podršku učenicima u dualnom obrazovanju, od čega je 2,1 milijardi evra bilo za dualni sistem srednjoškolskog obrazovanja.

Troškovi upravljanja programima

Ove troškove dele vlada i socijalni partneri. Između ostalog, predstavnici stručnog obrazovanja i socijalni partneri rade zajedno na sistemu kvalifikacija, ispitima, kontrolom kvaliteta radnih mesta i efikasnosti programa. Dobrovoljnim fondovima iz sektora, koji mogu da se koriste za podršku učenju uz radu u višim razredima srednje škole, upravljaju socijalni partneri.

6.2 Prikupljanje i raspodela sredstava

Plaćanje poslodavcima i od poslodavaca

Kompanije dobijaju subvencije od vlade od 2.700 evra po učeniku da nadoknade troškove davanja radnih mesta u dualnom sistemu. Ova plaćanja ne daju se za učenike u običnim školama. Kompanije dobijaju ukupno skoro pola milijarde evra u subvencijama za obrazovanje i preko pola milijarde evra za vođenje i nadzor nad učenicima u dualnom obrazovanju (CBS Statline)²⁸.

Mnogi dobrovoljni kolektivni ugovori o radu na nivou sektora uključuju sistem naknada za finansiranje obuke preko specijalnih fondova za obuku i razvoj²⁹. Nemaju svi privredni sektori kolektivne ugovore o radu, ali oni sektori koji ih imaju, svi su oni obavezujući. Ne uključuju svi kolektivni ugovori u radu uplaćivanje u fond za obuku u okviru sektora. Ali za oko 90 kolektivnih ugovora o radu koji uključuju fond za obuku za obrazovanje i razvoj, obavezno je za kompanije koje pripadaju tom sektoru da doznače neki procenat ukupnog iznosa plata u sektorski fond za obuku.

²⁸ Važan razlog kompanijama i sektorima da koriste regularni sistem obrazovanja je to što davaoci obrazovanja takođe mogu da pruže namenski pravljene (individualizovane) programme koji će omogućiti učenicima i zaposlenima da usvoje željeni nivo certifikacije uz priznavanje na tržištu rada.

²⁹ Onderwijs en ontwikkeling ili O&O fondovi.

Neki fondovi imaju specifične budžete za kompanije koje nude mesta za obuku u dualnom obrazovanju. U većini slučajeva fondovi pokrivaju deo troškova obuke i plata zaposlenih učenika iz dualnog obrazovanja. Međutim, fondovi takođe podržavaju mnoge druge vrste obuke. Početkom 2000-ih, samo oko 40% novca prikupljenog preko fondova potrošeno je na obuku³⁰, ali ne sve ovo na učenike u dualnom obrazovanju, a ova sredstva čine samo 5% ukupne potrošnje na obuku zaposlenih³¹.

Od firmi (pa zato i njihovih zaposlenih) u sektoru zahteva se Kolektivnim ugovorom o radu za taj sektor da plate određeni procenat njihovih ukupnih plata u fond za obuku. U 2005, ova naknada iznosila je u proseku 0,67% godišnjeg iznosa plata, a kretala se po fondu od 0% do 2,57%. U 2009, prosečan doprinos sredstava u fondove koji se tiču obrazovanja i razvoja bio je 0,43%. Pored toga, fondovi ponekad dobijaju subvencije od Evropske Unije ili vlada³².

Plaćanje pojedincima i od strane pojedinaca

Učenici plaćaju školarinu ustanovi, ali se kvalifikuju za finansijsku pomoć kad napune 18 godina koja im pomaže da pokriju troškove.

Finansijska pomoć učenicima sadrži tri komponente: kredit, naknada za putovanje učenika i dopunsku nepovratnu pomoć koja zavisi od prihoda roditelja. Krediti uvek moraju da se vrate, ali naknada za putovanje učenika i dopunska nepovratna pomoć pretvaraju se u poklon ako učenik diplomira u roku od deset godina³³.

Finansiranje školske komponente

Glavni izvor sredstava za škole je direktna nepovratna pomoć od nacionalne vlade koja se dobija preko specijalne agencije Ministarstva prosvete. Škole takođe imaju pristup drugim izvorima sredstava kao što su uplate učenika, ugovorene aktivnosti za firme, i specijalni projekti koje finansiraju opštine pomoću sredstava koja potiču od nacionalne vlade. Sredstva od centralne vlade zasnivaju se delimično na broju učenika, ali sa inicijativama da podstaknu učenike da diplomiraju što pre, i koristeći ugovore o kvalitetu za nagrađivanje pojedinačnih škola za dobar učinak³⁴.

Škole imaju značajnu autonomiju u tome kako da troše sredstva. One imaju punu kontrolu nad razmeštajem nastavnog osoblja, ponuđenim obrazovnim programima, portfolijima za obuku koji su specifični za neki region, organizacijom obrazovanja, i izborom partnera za saradnju. Uprava škole takođe je odgovorna da odlučuje kako da raspodeli ukuna nepovratna sredstva od ministarstva i može da odlučuje o pitanjima kao što su koji iznos da opredeli za ličnu potrošnju, materijale i buduća ulaganja. Godišnja revizija pomaže da se obezbedi uvid u to kako se sredstva troše.

³⁰ Ali 59% u 2009. godini: www.cedefop.europa.eu/FinancingAdultLearning

³¹ Smith i Billett (2005b)

³² Izvor: http://ilera-europe2013.eu/uploads/paper/attachment/358/ilera_paper_training_funds_mvdm_am_22_june_2013.pdf i <http://ecbo.nl/25102016/wp-content/uploads/2016/12/ecbo.14-161-Sectorfondsen-voor-opleiding-en-ontwikkeling-.pdf>

³³ www.duo.nl/particulier/international-student/student-finance/how-does-it-work.jsp

³⁴ Pored toga, mali broj poljoprivrednih koledža se finansira preko Ministarstva poljoprivrede, a privatni koledži koji ne dobijaju bespovratna sredstva od vlade mogu da rade pod uslovom da pružaju akreditovane programe.

6.3 Upravljanje finansiranjem

Najvažniji nacionalni činioci u upravljanju u oba oblika višeg srednjoškolskog dualnog obrazovanja su Ministarstvo prosvete, Holandska asocijacija škola srednjeg stručnog obrazovanja i Fondacija za saradnju između srednjeg stručnog obrazovanja, obuke i tržišta rada (SBB). SBB je glavni faktor na nacionalnom nivou za uključivanje socijalnih partnera u upravljanje sistemom. Ona ima zakonom predviđene obaveze da akredituje i nadgleda strukturu obuke za zanimanja, i da obezbeđuje informacije o tržištu rada, mestima za praksu i obuku, i prikladnost za potrebe studijskih programa. Ove druge odgovornosti su posebno važne za finansiranje dualnog obrazovanja, pošto one pomažu da se održava korespondencija između ponude mesta i zahteva tržišta rada, čime pomaže da se obezbedi da se sredstva koriste efektivno.

Na lokalnom nivou očekuje se da se u školske programme uključe socijalni partneri iz lokalne privrede, a ovo pomaže da se obezbedi dobar odnos između onoga što se nudi i zahteva lokalnog tržišta rada. U klimi u kojoj škole imaju značajnu autonomiju, inspekcije i revizije škola pomažu da se obezbedi efikasno korišćenje sredstava.

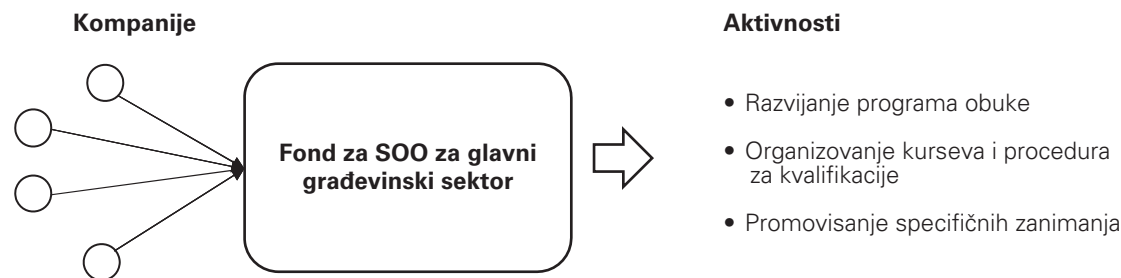
Aneks: Sektorska i regionalna sredstva za stručno obrazovanje u Švajcarskoj

U Švajcarskoj postoje dva različita tipa sredstava za stručno obrazovanje i obuku (SOO): sektorski fondovi i regionalni fondovi za stručno obrazovanje. Konfederacija može proglasiti jedan ekonomski sektor – na primjer građevinski sektor – da bude od opšteg interesa. U tom slučaju, sve kompanije unutar sektora, i one koje vrše obuku, tako i one koje ne, treba da doprinesu fondu za stručno obrazovanje i obuku koji je specifičan za taj sektor. Sektorski fondovi SOO-a mogu

koristiti doprinos kompanija u različite svrhe što uključuju razvijanje programa obuke, organizovanje kurseva i procedura za kvalifikacije i promovisanje specifičnih zanimanja.

Do sada je proglašeno od opšteg interesa od prilike 28 privrednih sektora i zato su ti sektorski fondovi obavezni za sve kompanije u datom sektoru. Oko 100.000 kompanija doprinosi 28 fondovima

Sektorski fond za SOO glavnog građevinskog sektora u Švajcarskoj




Ko doprinosi?

- Sve kompanije glavnog građevinskog sektora, uključujući firme od jedne osobe
- 205,00 € po kompaniji i godišnje
- 1,30 € po zaposlenom i mesecima

Ko koristi?

- Sve kompanije glavnog građevinskog sektora, što znači da sve kompanije koje su članovi profesionalne organizacije (u tom slučaju Švajcarska građevinska asocijacija) i takodje one koje su odlučile da ne postanu član



SOO-a. Sredstva stručnog obrazovanja mogu se koristiti u skladu sa potrebom za takvim predmetima ili aktivnostima koje zahtevaju finansiranje. U 2012 godini godišnji prihodi sektora stručnog obrazovanja su se kretali u rasponu od 145.000 do 3.000.000 evra.

Pravna osnova za sredstva je Zakon o SOO-u (član 60 Berufsbildungsgesetz). Tela odgovorna za njih su profesionalna udruženja, na primer Švajcarska građevinska asocijacija (Schweizerische Baumeisterverband – SBV). Ta tela su regulisana od strane Državnog Sekretarijata za obrazovanje, istraživanje i inovacije (SERI), što je specijalizovana agencija za državne i međunarodne poslove federalne vlade koja se bavi politikom obrazovanja, istraživanja i inovacija.

Sektorska sredstva SOO-a u Švajcarskoj koja su proglašena of generalnog interesa evaluirani su 2008 godine. Utvrđeno je da su sredstva doprinela jednakoj raspodjeli troškova za stručno obrazovanje i obuku, ne samo između članova i ne-članova profesionalnih organizacija, ali i između kompanija koje obučavaju i preduzeća koja ne obučavaju. Administrativni naponi i dodatni troškovi za kompanije su glavni nedostaci sektorskih fondova SOO-a.

Literatura

Cahuc, P. i Ferracci, M., 'Apprenticeships for employment' [Praksa za zaposlenje], *Les notes du Conseil d'analyse économique*, Broj 19, December, Conseil d'analyse économique, Paris, 2014.

Cedefop, 'Sectoral training funds in Europe' [Sektorski fondovi za obuku u Evropi], *Cedefop Panorama Series*, Broj 156, Kancelarija za zvanične publikacije Evropskih komiteta, Luksemburg, 2008.

Cedefop, *Vocational education and training in France: Short description* [Stručno obrazovanje i obuke u Francuskoj], 2009.
www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5190

Cedefop, *Vocational education and training in Denmark: Short description* [Stručno obrazovanje i obuke u Danskoj], 2012.
[file:///vcontroller/Users\\$/DNA/Downloads/4112_en.pdf](file:///vcontroller/Users$/DNA/Downloads/4112_en.pdf)

Cedefop, *VET in Europe country report: The Netherlands* [Stručno obrazovanje i obuke u Evropi: Holandija], 2013.

Cedefop, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes: The Netherlands*, 2014.

Cedefop, *Making apprenticeships work for small and medium enterprises* [Omogućavanje pripravništva za mala i srednja preduzeća], Cedefop Informativna nota, 2015.
www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/9102

Cedefop, *Governance and financing of apprenticeships* [Upravljanje i finansiranje prakse], Kancelarija za publikacije Evropske unije, Luksemburg, 2016a.

Cedefop, *VET in Europe country report: The Netherlands* [Stručno obrazovanje i obuke u Evropi: Holandija], 2016b.

Cedefop/Refernet, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes: Denmark*, 2014. www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/apprenticeships-in-wbl

Cedefop/Refernet, *VET in Europe country reports* [Srednje stručno obrazovanje u izveštajima evropskih zemalja], 2016. www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vet-in-europe-country-reports

Dar, A., Canagarajah, S. i Murphy, P., *Training levies: Rationale and evidence from evaluations* [Takse za obuku: Argumentacija i dokazi iz evaluacija], 2003.
<http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/TrainingLevies.pdf>

Dorléans, M. i Mingat, A., Evropska fondacija za obuku, *Cost and financing analysis in VET: Guidance note* [Analiza troškova i finansiranja u sednjem stručnom obrazovanju: Napomene o usmeravanju], ETF, Torino, 2015.

Evropska komisija, *Riga conclusions 2015: On a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015–2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué* [Zaključci iz Rige 2015: O novom setu srednjoročnih rezultata u oblasti stručnog obrazovanja za period 2015–2020, kao rezultat pregleda kratkoročnih rezultata definiranih u 2010 Bruges Communiqué], Riga, 2015a.
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf

Evropska komisija, *The European Pact for Youth* [Evropski pakt za mlade], Brisel, 2015b. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2387&furtherNews=yes>

Evropska komisija, *A new skills agenda for Europe* [Nova agenda za veštine za Evropu], COM(2016) 381/2, Evropska komisija, Strazbur, 2016a.

Evropska komisija, *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles* [Pripravništva visokih performansi i učenje zasnovano na radu: 20 vodećih principa], Kancelarija za publikacije Evropske unije, Luksemburg, 2016b.

Evropska komisija, Proposal for a Council recommendation on a European framework for quality and effective apprenticeships [Predlog za Preporuku Saveta o Evropskom okviru za kvalitet i efektivna pripravništva], Brisel, 2017.

Greatbach, D. i Tate, S., *Funding and expenditure in post-16 education: An international review* [Finansiranje i troškovi u obrazovanju starijih od 16 godina: Međunarodni pregled], Ministarstvo obrazovanja, London, 2017.

Grollmann, P., Steedman, H., Jansen, A. i Gray, R., 'Building apprentices' skills in the workplace: Car service in Germany, the UK and Spain', *Research Discussion Paper 011*, Centre for Vocational Education Research, London, 2017.

Ikei Consultancy, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union: Final report* [Ponuda stručne prakse u zemljama članicama Evropske unije: Završni izveštaj], Evropska komisija, Brisel, 2012.

Isusi, I., 'Financing apprenticeship in European countries' [Finansiranje stručne prakse u evropskim zemljama], prezentacija na radionici Cedefop-a o stručnoj praksi: Modeli upravljanja i pristupi finansiranju, Solun, 20. maj 2015. www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/apprenticeship-governance-modes-and-financing-approaches

Johanson, R., 'A review of national training funds' [Pregled nacionalnih fondova obuke], *Social Protection and Labour Discussion Paper* [Dokument sa rasprave o socijalnoj zaštiti i radu], Broj 0922, Svetska banka, Vašington, 2009.

Karmel, T., Roberts, D. i Lim, P., *The impact of increasing university places on the pool of apprentices* [Uticaj povećanja mesta na univerzitetu na udruživanje stručne prakse], Nacionalni centar za istraživanje stručnog obrazovanja, Adelaida, 2014.

Kuczera, M., 'Incentives for apprenticeship' [Podsticaji za stručne prakse], *OECD Education Working Papers* [OECD Dokumenti o radu na obrazovanju], Broj 152, OECD Publishing, Paris, 2017. <http://dx.doi.org/10.1787/55bb556d-en>

Mühlemann, S., 'The cost and benefits of work-based learning' [Troškovi i benefiti od dualnog obrazovanja], *OECD Education Working Papers* [OECD Dokumenti o radu na obrazovanju], Broj 143, OECD, Paris, 2016.

Palmer, R., *Private financing for TVET in the Pacific* [Privatno finansiranje za srednje stručno obrazovanje u Pacifičkoj regiji], 2015. <https://dfat.gov.au/about-us/.../tvvet-financing-overview-paper-private-financing.pdf>

Parkes, D., Evropska fondacija za obuku, *Financing vocational education and training: Priorities and mechanisms in South Eastern Europe* [Finansiranje stručnog obrazovanja prioriteta i mehanizmi prakse u jugoistočnoj Evropi], Kancelarija za zvanične publikacije Evropskih komiteta, Luksemburg, 2007.

Smith, A., 'National arrangements for financing training in companies' [Nacionalni aranžmani za finansiranje obuke u kompanijama], in Rauner, F. i Maclean, R. (Eds), *Handbook of technical and vocational education and training research* [Priručnik o istraživanju tehničkog i stručnog obrazovanja i obuke], Springer, 2008, str. 420–24.

Smith, A. i Billet, S., 'Myth and reality: Employer sponsored training in Australia' [Mit i realnost: Obuka koju sponzorišu poslodavci u Australiji], *International Journal of Training Research* [Internacionalni žurnal o istraživanju obuke], Decembar, 2005a.

Smith, A. i Billet, S., 'Getting employers to spend more on training: Lessons from overseas' [Kako pridobiti poslodavce da troše više na obuku: Lekcije iz inostranstva], in Ball, K. (Ed.), *Funding and financing vocational education and training: Research readings* [Prikupljanje sredstava i finansiranje stručnog obrazovanja i obuke: Izveštaji o istraživanju], Nacionalni centar za istraživanje stručnog obrazovanja, Adelaida, 2005b, str. 98–118.

Švajcarska konfederacija, *Vocational and professional education and training in Switzerland: Facts and figures* [Stručno i profesionalno obrazovanje u Švajcarskoj: Činjenice i brojke], 2016.

Sweet, R., Evropska fondacija za obuku, *Work-based learning programmes for young people in the Mediterranean region: A comparative analysis* [Programi dualnog obrazovanja za mlade u Mediteranskom regionu: Komparativna analiza], Kancelarija za zvanične publikacije Evropskih komiteta, Luksemburg, 2009.

Sweet, R., 'Work-based learning in vocational education, with particular reference to Australia and its region: Models, constraints, opportunities and benefits' [Dualno obrazovanje u stručnom obrazovanju, a posebnim osvrtom na Australiju i njen region: Modeli, smetnje, prilike i benefiti], Dokumentat pripremljen za međunarodni stručni panel sastanak odualnom obrazovanju, ETF, Torino, 14–15. novembar, 2011.

Sweet, R., Evropska fondacija za obuku, *Work-based learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries* [Dualno obrazovanje: Priručnik za kreatore politike i socijalne partnere u zemljama partnerima ETF], ETF, Torino, 2014.

Thomas, S., Evropska fondacija za obuku, *Work-based learning in EU candidate countries* [Učenje zasnovano na radu u zemljama kandidatima za članstvo u EU], ETF, Torino, 2017.

Website

www.etf.europa.eu

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

facebook.com/etfeuropa

YouTube

www.youtube.com/user/etfeuropa

Instagram

instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn

linkedin.com/company/european-training-foundation

E-mail

info@etf.europa.eu



European Training Foundation

