

Prikaz i analiza modela financiranja u obrazovanju odraslih

Lacković, Laura

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:326474>

Rights / Prava: [Attribution 4.0 International](#)/[Imenovanje 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-21**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI
FILOZOFSKI FAKULTET
ODSJEK ZA PEDAGOGIJU

Laura Lacković

PRIKAZ I ANALIZA MODELA FINANCIRANJA U OBRAZOVANJU ODRASLIH

DIPLOMSKI RAD

Rijeka, 2024.

SVEUČILIŠTE U RIJECI
FILOZOFSKI FAKULTET
ODSJEK ZA PEDAGOGIJU

Laura Lacković

PRIKAZ I ANALIZA MODELA FINANCIRANJA U OBRAZOVANJU ODRASLIH
DIPLOMSKI RAD

Mentor:

izv. prof. dr. sc. Siniša Kušić

Rijeka, 2024.

UNIVERSITY OF RIJEKA
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF EDUCATION

Laura Lacković

PRESENTATION AND ANALYSIS OF FUNDING MODELS IN ADULT EDUCATION

MASTER THESIS

Mentor:

Associate professor Siniša Kušić, Phd

Rijeka, 2024.

IZJAVA O AUTORSTVU DIPLOMSKOG RADA

Ovime potvrđujem da sam osobno napisao/la rad pod naslovom: *Prikaz i analiza modela financiranja u obrazovanju odraslih* te da sam njegov autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi i ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima (mrežnim izvorima, literaturi i drugom) u radu su jasno označeni kao takvi te adekvatno navedene u popisu literature.

Ime i prezime studentice: Laura Lacković

Datum:

Vlastoručni potpis: _____

SAŽETAK

Ovaj rad prikazuje i analizira modele financiranja u obrazovanju odraslih s fokusom na individualne račune za učenje i obrazovne vaučere. Cilj ovog rada je pružiti dublji uvid u modele financiranja obrazovanja odraslih, fokusirajući se na individualne račune za učenje na primjeru Francuskog Compte Personnel de Formation (CPF) i obrazovne vaučere na primjeru Njemačkih Bildungsprämie i Bildungsgutschein, te ih usporediti za uviđanje potencijala za unapređenje hrvatskog sustava financiranja obrazovanja odraslih. Svrha rada je istražiti karakteristike i učinkovitost svakog modela te identificirati ključne razlike i sličnosti između njih. Metodologija istraživanja temelji se na komparativnoj analizi francuskog i njemačkih modela financiranja obrazovanja odraslih. Analiza je usmjerena na ključne aspekte poput zakonodavnog okvira, dionike financiranja, pristupačnosti i fleksibilnosti modela, novčane vrijednosti modela, pravednosti i inkluzivnosti, dugoročne održivosti, te utjecaja koje modeli imaju na sudjelovanje odraslih učenika. Glavni zaključci istraživanja usmjereni su na identifikaciju prednosti i nedostataka svakog modela te preporuke za unapređenje pristupa financiranju obrazovanja odraslih u kontekstu hrvatskog sustava financiranja obrazovanja odraslih.

Ključne riječi: modeli financiranja, individualni računi za učenje, obrazovni vaučeri, Compte Personnel de Formation (CPF), Bildungsprämie, Bildungsgutschein

ABSTRACT

This thesis presents and analyses financing models in adult education, focusing on two models of individual learning pathways: individual learning accounts and educational vouchers. The aim of this thesis is to provide deeper insight into adult education financing models, focusing on individual learning accounts through the example of French Compte Personnel de Formation (CPF) and educational vouchers through the example of German Bildungsprämie and Bildungsgutschein. The comparison between these three models is made to understand the potential for improving the Croatian adult education financing system. The purpose of this thesis is to explore the characteristics and effectiveness of each model and to identify key differences and similarities between them. The research methodology is based on the comparative analysis of the French and German adult education funding models. The analysis focuses on key aspects such as legislative framework, funding stakeholders, accessibility and flexibility of the models, monetary value of the models, equity and inclusiveness, long-term sustainability, and the impact of these models on participation. The main conclusions of the research are directed towards identifying the advantages and disadvantages of each model and providing recommendations for improving the approach financing adult education in of the context of Croatian adult education financing system.

Keywords: financing models, individual learning account, educational voucher, Compte Personnel de Formation (CPF), Bildungsprämie, Bildungsgutschein

SADRŽAJ

UVOD	1
1. OBRAZOVANJE ODRASLIH: IZAZOVI I POTREBE	2
2. MODELI FINANCIRANJA U OBRAZOVANJU ODRASLIH	6
2.1. Individualni štedni računi za učenje	7
2.2. Obrazovni vaučeri	8
2.3. Individualni računi za učenje	9
3. FRANCUSKI INDIVIDUALNI RAČUN ZA UČENJE – COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)	12
3.1. CPF prije reforme (2015.-2018.)	13
3.2. CPF nakon reforme	15
4. NJEMAČKI OBRAZOVNI VAUČERI- BILDUNGSPRÄMIE I BILDUNGSGUTSCHEINE	23
4.1. Bildungsprämie	23
4.2. Bildungsgutscheine	29
5. HRVATSKI SUSTAV VAUČERA ZA OBRAZOVANJE	35
6. METODOLOŠKI PRISTUP, CILJ I ZADACI ISTRAŽIVANJA	38
7. KOMPARATIVNA ANALIZA	40
7.1. Zakonodavni okvir	40
7.2. Dionici financiranja	41
7.3. Novčana vrijednost modela	41
7.4. Pravednost i inkluzivnost modela	43
7.5. Fleksibilnost modela	44
7.6. Pristupačnost modela	45
7.7. Utjecaj modela na sudjelovanje osoba u daljnjem obrazovanju i/ili osposobljavanju	46
7.8. Dugoročna održivost modela	49
8. ZAKLJUČAK	54
9. POPIS TABLICA	57
10. LITERATURA	58

UVOD

U suvremenom društvu, dinamične promjene na tržištu rada predstavljaju ključan izazov s kojim se pojedinci suočavaju. Stalna potreba za prilagodbom vještina i usklađivanjem s novim zahtjevima poslovnog okruženja postavlja temeljnu pretpostavku da je obrazovanje odraslih neophodno za održavanje konkurentnosti i profesionalnog uspjeha. Međutim, unatoč očitoj nužnosti stalnog usavršavanja, mnogi odrasli pojedinci suočavaju se s izazovom financijskih ograničenja koji ih sprječavaju da sudjeluju u obrazovnim aktivnostima.

Ovaj problem postavlja pitanje o odgovornosti država i vlada da pronađu učinkovite mehanizme financiranja obrazovanja odraslih. Financijska barijera često ograničava pristup relevantnim obrazovnim resursima, što može rezultirati gubitkom prilika za profesionalni rast i razvoj. Stoga je od suštinske važnosti razmotriti različite modele financiranja koji se primjenjuju u različitim zemljama Europe kako bi se stvorile smjernice za poboljšanje pristupa obrazovanju odraslih.

U skladu s tim, cilj ovog diplomskog rada je detaljnije analizirati te prikazati i usporediti modele financiranja obrazovanja odraslih u dvjema značajnim europskim državama, Francuskoj i Njemačkoj: individualne račune za učenje na primjeru francuskog *Compte Personnel de Formation (CPF)* i obrazovne vaučere na primjeru njemačkih *Bildungsprämie* i *Bildungsgutschein*. Analizirat će se njihovi pristupi, prednosti i nedostaci s ciljem identificiranja najboljih praksi te ih usporediti s Hrvatskim sustavom vaučera za uviđanje potencijala i davanje smjernica za unapređenje hrvatskog sustava financiranja obrazovanja odraslih.

Rad je podijeljen na teorijski dio u kojem se prikazuju trenutni izazovi i potrebe u obrazovanju odraslih, te u kojem su opisani modeli financiranja. Nakon toga, detaljno su opisani modeli financiranja Individualni računi za učenje na primjeru francuskog *Compte Personnel de Formation (CPF)* i obrazovni vaučeri na primjeru njemačkih *Bildungsprämie* i *Bildungsgutschein*. Nakon toga provedena je komparativna analiza, nakon koje slijede zaključci i preporuke.

1. OBRAZOVANJE ODRASLIH: IZAZOVI I POTREBE

Suvremeno društvo suočava se s brzim promjenama na tržištu rada izazvanih novim tehnologijama, demografskim i klimatskim promjenama, zbog čega je nužno da pojedinci kontinuirano prilagođavaju svoje vještine kako bi uspješno odgovorili na navedene promjene i unaprijedili svoje kompetencije. Ovaj promjenjivi svijet rada zahtijeva veći naglasak na sustav obrazovanja odraslih, umjesto fokusiranja prvenstveno na obavezno i primarno obrazovanje i osposobljavanje. Stjecanje novih i poboljšanje postojećih kompetencija putem uključivanja u obrazovanje i/ili osposobljavanje odraslih ne samo da stvara više prilika, već omogućuje pojedincima aktivno upravljanje svojim karijerama, odnosno profesionalnim razvojem i potpuno sudjelovanje u društvu (Fernandes, i Kerneis, 2020). Takve dodatne sposobnosti su od velikog značaja ne samo za dobrobit zajednica, obitelji i pojedinaca, već i za prosperitet države, dobro funkcionirajuću ekonomiju i uspješna poduzeća. Pristup raznovrsnim oblicima učenja, prilagođenim različitim potrebama i aspiracijama, jednako je važan kao i obrazovanje odraslih usmjereno na poboljšanje kompetencija za zaposlenje, produktivnost i osobni rast (Desjardins, 2020).

Obrazovanje odraslih obuhvaća stjecanje znanja unutar formalnih okruženja, uključujući stručno osposobljavanje i opće obrazovanje, te učenje proizašlo iz sudjelovanja u formalnim, neformalnim i informalnim obrazovnim aktivnostima. To uključuje sudjelovanje u certificiranim tečajevima (formalno obrazovanje), sudjelovanje u radionicama i obrazovnim programima koje pruža poslodavac (neformalno obrazovanje), kao i učenje od drugih, stjecanje iskustva kroz praktičan rad i usvajanje novih vještina na radnom mjestu (informalno obrazovanje) (OECD, 2021). Sudjelovanje u formalnom obrazovanju rezultira stjecanjem formalne kvalifikacije, dok sudjelovanje u neformalnom obrazovanju rezultira stjecanjem potvrde koju relevantna nacionalna tijela ne priznaju kao formalnu kvalifikaciju (Rogić, 2017).

Trendovi u obrazovanju odraslih pokazuju kako se mali broj odraslih osoba odlučuje na daljnje usavršavanje, prekvalifikaciju i/ili na cjeloživotno učenje. Prema podacima Eurostata (2022) tek je 10.8 % osoba u starosti od 25 do 64 godine (u posljednjih 4 tjedana) u Europskoj Uniji sudjelovalo u nekom obliku obrazovanja i usavršavanja odraslih u 2021. godini. U Hrvatskoj je taj prosjek još manji, tek 5.1 %, čime se nalazimo među zemljama koje imaju najmanji postotak odraslih osoba uključenih u cjeloživotno učenje u usporedbi s drugim državama članicama Europske Unije (Matković i Jaklin, 2021). Podaci koji su dostupni omogućuju razlikovanje sudjelovanja u formalnom i neformalnom obrazovanju. Trendovi u Europskoj Uniji pokazuju kako je sudjelovanje u neformalnom obrazovanju (41,4 %) bilo otprilike osam puta veće u usporedbi s formalnim obrazovanjem (5 %), što također prati i trend u Hrvatskoj (50,0 % prema

3,4 %) (Europska komisija / EACEA / Eurydice, 2021). Osim toga, u obrazovanju odraslih više sudjeluju osobe s visokim stupnjem obrazovanja (59 %) nego osobe s nižim stupnjem obrazovanja (18 %), kao i osobe zaposlene u poslovima s visokim zahtjevima (67.9 % za menadžere, stručnjake ili suradnike naspram 31.3 % za radnike u osnovnim zanimanjima) (Fernandes i Kerneis, 2020).

Iako se sudjelovanje u obrazovanju odraslih značajno razlikuje među zemljama Europske unije, ono što je zajedničko svim članicama je nejednaka raspodjela sudjelovanja odraslih u obrazovnim aktivnostima (Fernandes i Kerneis, 2020). Značajni dispariteti u učešću mogu se uočiti unutar određenih sociodemografskih skupina. Skupine koje izrazito manje sudjeluju u obrazovanju odraslih obuhvaćaju: starije osobe (50-64 godine), osobe s nižom razinom obrazovanja (niže od četverogodišnjeg srednjeg obrazovanja), zaposlenike srednjeg i nižeg ranga, nezaposlene osobe, stanovnike ruralnih i manjih/rjeđe naseljenih sredina, zaposlenike u određenim sektorima, žene od 35 do 50 godina, Rome, osobe s invaliditetom, te osobe lošijeg socioekonomskog stanja (Matković i Jaklin, 2021; Baketa i sur., 2022; Fernandes i Kerneis, 2020; OECD, 2021). Posebno je zanimljivo kako su upravo gore navedene skupine, one koje manje sudjeluju u obrazovanju odraslih, upravo one kojima bi obrazovanje i/ili osposobljavanje najviše pomoglo na tržištu rada. OECD (2019, prema Fernandes i Kerneis, 2020) ovaj fenomen naziva 'low skills trap' zbog toga što osobe s niskim vještinama imaju veće poteškoće u prepoznavanju svojih potreba za učenjem, uključujući i dugoročne, te je stoga manje vjerojatno da će tražiti i uključivati se u daljnje obrazovanje i/ili osposobljavanje.

Tome doprinose različiti čimbenici i prepreke koje možemo svrstati u nekoliko različitih kategorija. Baketa i sur. (2022) prepreke dijele na osobne, institucionalne i programske. Pod osobne prepreke spadaju nedostatak vremena u socijalnom okruženju polaznika, nedostatak financijskih sredstava, manja razina obrazovanja, nedovoljna motivacija, nepovoljna prethodna iskustva u obrazovanju kao i psihološki izazovi poput socijalnog okruženja, nedostatka znanja ili nedostatka samopouzdanja. Manjak motivacije posebno je velik problem, što dokazuju podaci da se čak 54 % odraslih anketiranih osoba u Hrvatskoj 2016. godine nije uključilo ni u jednu vrstu obrazovanja, niti su to izrazili kao svoju želju (EU 27: 45 %) (Matković i Jaklin, 2021). Programske prepreke podrazumijevaju nedovoljno prilagodljive obrazovne programe, nedostatno priznavanje prethodnog iskustva i znanja polaznika, mjesto održavanja programa uključujući udaljenost i nedostupnost obrazovnih lokacija. U treću skupinu prepreka, institucionalne prepreke, uključeni su čimbenici kao što su nedostatak adekvatne i ravnomjerne informiranosti javnosti o značaju obrazovanja odraslih, nedostatak obrazovnih andragoga, te nedostatak reformi u sustavu obrazovanja odraslih. Međutim, financije i raspored ipak

predstavljaju dvije osnovne prepreke pristupu obrazovanju odraslih. Financijske prepreke posebno negativno utječu na odrasle osobe s niskim primanjima koji zbog toga imaju ograničena iskustva u učenju u usporedbi s onima s većim primanjima (Holt i Smith, 2005, prema Kušić i sur., 2018). Iako financije predstavljaju izazov i za sudionike u svim drugim zemljama članicama, u Hrvatskoj je taj postotak veći (46,2 % naspram 32,3 %), pogotovo u kućanstvima s prihodima ispod prosjeka (Mataković i Jaklin, 2021). Osim financija, mnogi odrasli suočavaju se s obavezama kao što su radno vrijeme, obiteljske odgovornosti i druge životne situacije koje dodatno otežavaju odluku o ulaganju u obrazovanje (Matković i Jaklin, 2021).

One odrasle osobe koje se odluče na obrazovanje i/ili osposobljavanje, na tu se odluku odlučuju uglavnom kako bi se istakli u svom poslu i obavljali svoj posao bolje (OECD, 2021). Ovaj razlog uključivanja posebno je važan kod odraslih osoba s višim obrazovanjem, kao i za mlađe osobe na početku svoje karijere (25-34 godine). Osim toga, kao drugi razlog za sudjelovanje u obrazovnim aktivnostima navodi se povećanje vlastitog znanja i vještina (OECD, 2021). Što se tiče Hrvatske, oni odrasli koji se ipak odlučuju na investiciju u vlastitu prekvalifikaciju, osposobljavanje ili usavršavanje, ukazuju na to da ih je najviše potaknula strukturalna neravnoteža na tržištu rada, nesigurnost u očuvanju radnog mjesta, snažna konkurencija te zakonske regulative koje određuju uvjete obavljanja određenih djelatnosti (Kiss, 2016).

S obzirom na to da je 2021. godine donesena Rezolucija Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021.–2030.) kojom se postavlja cilj da bi “do 2025. udio odraslih osoba u dobi od 25 do 64 godine uključenih u obrazovanje tijekom prethodnih 12 mjeseci trebao iznositi najmanje 47 %”, potrebno je motivirati odrasle osobe i pružiti im pomoć i podršku u njihovom cjeloživotnom učenju. Upravo se povećanje broja sudjelovanja odraslih u programima obrazovanja i/ili osposobljavanja navodi se kao jedan od ključnih ciljeva u nekoliko Hrvatskih strateških dokumenata, kao i u dokumentima Europske Unije. Pa tako *Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. Godine* (MRRFEU, 2021) kao jedan od ključnih ciljeva navodi “poboljšanje kvalitete i relevantnosti programa za obrazovanje odraslih radi povećanja udjela odraslog stanovništva u procesima cjeloživotnog učenja”. *Rezolucija Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021.–2030.)* ističe dva ključna strateška cilja: “Poboljšanje kvalitete, pravednosti, uključenosti i uspjeha za sve u obrazovanju i osposobljavanju” te “Ostvarivanje cjeloživotnog učenja i mobilnosti za sve”. Kao jedan od ključnih načina za povećanje broja sudionika u obrazovanju odraslih, *Rezolucija Vijeća o novom europskom*

programu za obrazovanje odraslih 2021.-2030. (Vijeće Europske Unije, 2021) ističe kako je potrebno “razmotriti uvođenje financijskih i drugih mjera podrške, kao i konkretnih akcija za potporu učenicima, poput uključivati financijske poticaje poput kredita, subvencija i poreznih olakšica.” Vijeće Europske unije donijelo je 16. lipnja 2022. Preporuku o europskom pristupu mikro kvalifikacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost koja ima za cilj podržati razvoj, implementaciju i priznavanje mikro kvalifikacija među različitim ustanovama, poduzećima, sektorima i državama (Vijeće Europske Unije, 2022). Mikro kvalifikacije se prepoznaju kao ključan alat za modernizaciju obrazovnih sustava i prilagodbu obrazovanja potrebama digitalnog i globaliziranog tržišta rada. Mikro kvalifikacije potvrđuju ishode učenja stečene kroz kratka obrazovna iskustva, kao što su kratki tečajevi ili osposobljavanja. Fleksibilne su i ciljano pomažu ljudima da steknu potrebna znanja, vještine i kompetencije za osobni i profesionalni razvoj. Također, važan su instrument za promicanje socijalne uključenosti jer omogućuju pristup obrazovanju ranjivim i marginaliziranim skupina (Vijeće Europske Unije, 2022). Upravo kroz sustav efikasnog financiranja, države mogu potaknuti odrasle osobe da aktivno sudjeluju u daljnjem obrazovanju i/ili osposobljavanju, pružajući im pristup sredstvima koja ne samo da smanjuju financijske barijere već i potiču njihov osobni i profesionalni rast.

2. MODELI FINANCIRANJA U OBRAZOVANJU ODRASLIH

U zadnjih 70 godina, mnogi od mehanizama za financiranje obrazovanja odraslih bili su usmjereni na zaposlene osobe te na obrazovanje i/ili osposobljavanje koja se odvija unutar radnog okruženja ili je na neki način omogućeno od strane poslodavca, te je uglavnom usmjereno na poboljšanje radne učinkovitosti (Harrington i sur., 2018). Također, dodatne mogućnosti za obrazovanje i/ili osposobljavanje često dobivaju oni s većim formalnim obrazovanjem, što ograničava napredovanje na poslu za one s nižim obrazovnim pozadinama, te za starije radnike. U novije doba, prilikom odlučivanja o načinima (su)financiranja obrazovanja odraslih, mnogi donositelji politika odlučuju se za instrumente koji su usmjereni na pojedinca jer smatraju da bi na taj način ojačali pojedince potičući njihovo sudjelovanje u obrazovanju odraslih, posebice izvan radnog okruženja. Ovim mjerama nastoje povećati slobodu, izbor i odgovornost pojedinaca, potičući njihovu motivaciju za sudjelovanje u obrazovanju i/ili osposobljavanju koje smatraju korisnim za vlastiti osobni razvoj i dugoročne profesionalne ciljeve (Baiocco, 2019). Osim toga, pravo pojedinaca na javne resurse za obrazovanje i/ili osposobljavanje pomaže prevladati ulaganja koja mogu biti namijenjena određenim sektorima zanimanja ili kategorijama osoba, poput onih s niskim kvalifikacijama. Također na ovaj način, pojedincima je omogućen pristup učenju bez obzira na status zaposlenja ili promjene poslodavca jer ovaj tip poticaja ne ovisi o određenoj tvrtki, sektoru ili poslu i njihovim karakteristikama (OECD, 2017).

U državama Europske Unije postoji velik broj financijskih instrumenata usmjerenih na pojedince, u kojima Vlade, na lokalnoj ili nacionalnoj razini, također mogu pružiti financijsku podršku odraslima srednjih godina i starijim odraslim osobama putem raznih programa. Ti programi mogu uključivati porezne olakšice ili specifične programe koji pokrivaju ili djelomično nadoknađuju troškove obrazovanja, uz uvjet da korisnici primijene stečene vještine u svojoj zajednici ili na područjima koja su manje zastupljena (Harrington i sur., 2018). Jedan od načina implementiranja ovakvih programa jesu i individualni putevi učenja (*Individual learning schemes* (ILS)). Glavni ciljevi individualnih puteva učenja jesu (1) povećati individualni izbor i odgovornost pojedinaca, (2) promovirati pristup obrazovanju i/ili osposobljavanju osobama s ograničenim pristupom, obično najmanje kvalificiranim, ali ponekad i osobama s niskim prihodima, zaposlenicima u malim i srednjim poduzećima, zaposlenicima s neobičnim ugovorima, samozaposlenim radnicima te, u nekim slučajevima, specifičnim skupinama, te (3) povećati zapošljivost pojedinaca kako bi unaprijedili njihovu sposobnost napredovanja u karijeri (OECD, 2019). Glavne karakteristike individualnih puteva učenja jesu usmjerenost na pojedinca, mogućnost kontinuiranog obrazovanja i/ili osposobljavanja tijekom radnog vijeka i putem vlastite inicijative, koje obično provode javne

vlasti i mobiliziraju javne resurse (Fernandes i Kerneis, 2020). Prvi ovakvi modeli nastali su 1990-ih godina, u obliku individualnih računa za učenje, čiji je glavni cilj bio povećati individualni izbor i odgovornost pojedinca u vezi s obrazovanjem i/ili osposobljavanjem (OECD, 2019). Tijekom posljednjih 25 godina, više zemalja pokušalo je provesti ili testirati individualne puteve učenja ili slične mehanizme kako bi povećale pravednu dostupnost obrazovanja i osposobljavanja odraslima bez obzira na njihova trenutna financijska sredstva (CEDEFOP, 2009). Možemo razlikovati tri glavne vrste takvih modela:

1. individualne štedne račune za učenje
2. obrazovne vaučere
3. individualne račune za učenje (OECD, 2019)

2.1. Individualni štedni računi za učenje

Individualni štedni računi za učenje smatraju se prvom generacijom mehanizama financiranja. Oni predstavljaju mjeru koja pojedincu omogućuje redovito polaganje i akumulaciju novca na stvarni, fizički račun namijenjen obrazovanju i/ili osposobljavanju i dodatnom usavršavanju. Država podržava proces štednje, dok javne vlasti pružaju podršku kroz različite mehanizme, uključujući porezne olakšice, neposrednu financijsku podršku (u vidu subvencija ili bonusa) i/ili povezane subvencionirane zajmove (OECD, 2019). Individualnim štednim računima za učenje upravljaju financijske ustanove koje pojedincima omogućuju otvaranje računa. Osim toga, poslodavci mogu dodavati sredstva na račun pojedinaca putem poreza na plaće ili dobrovoljnih priloga koji mogu predstavljati dodatnu pogodnost ponuđenu zaposlenicima (Baiocco, 2019). Ovi štedni računi za učenje rijetko su se primjenjivali u praksi pojedinih zemlja te se stoga više ne provode. Kanada je jedna od država koja je implementirala model individualnih štednih računa za učenje u sklopu “learn\$ave” projekta početkom 1990-ih. Ovaj program bio je uspješan u smislu da je veći postotak osoba s niskim primanjima sudjelovao u obrazovanju i/ili osposobljavanju, čime se povećala stopa upisa u programe obrazovanja i/ili osposobljavanja posebice kod sudionika s niskim razinama vještina ili niskim prihodima. Osim toga, krediti za uštedevinu također su imali izuzetno pozitivan utjecaj na učestalost samozapošljavanja među onima koji su razmatrali pokretanje vlastitog poslovanja (Leckie i sur., 2010). Međutim, projekt je prekinut zbog prevelikih financijskih troškova, posebice administrativnih na što je otišla gotovo polovina sveukupnih troškova implementacije ovog programa (Leckie i sur., 2010). Osim u Kanadi, individualni štedni računi za učenje implementirani su i u Sjedinjenim Američkim Državama pod nazivom Lifelong Learning Accounts (LiLAs) između 2001. i 2007. godine. Upravo je sufinanciranje bitan element

individualnih štednih računa za učenje: u kanadskom pilot programu individualnih štednih računa za učenje, pojedinačno sudjelovanje variralo je od jedne šestine do polovine troškova, a u američkom LiLA programu, pojedinci su doprinosili od jedne četvrtine do polovine depozita na račun (OECD, 2019). Ovaj način sufinanciranja jedna je od glavnih ograničenja ovih štednih računa za učenje, s obzirom da su na taj način ovi programi bili dostupniji visoko obrazovanim osobama i osobama s višim prihodima, iako je ta ciljana skupina već pretežno zastupljena u obrazovanju odraslih. Iako se ovi štedni računi za učenje više ne provode u praksi, neke od prednosti ovog načina financiranja obrazovanja odraslih jesu da omogućuju akumulaciju prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje tokom vremena, potiču dijeljenje troškova između pojedinaca, javnih vlasti, kompanija i drugih subjekata, te potiču pojedince da preuzmu kontrolu nad vlastitim obrazovanjem i profesionalnim razvojem, čime omogućuju veću samostalnost i inicijativu pojedinca (Fernandes i Kerneis, 2020).

2.2. Obrazovni vaučeri

Obrazovni vaučeri predstavljaju mjeru financiranja obrazovanja odraslih u kojoj se pojedincima omogućuje sudjelovanje u obrazovanju i/ili osposobljavanju putem direktnog plaćanja fiksnog iznosa od strane javnih vlasti. Vaučeri pokrivaju troškove odabranog obrazovanja i/ili osposobljavanja ili potpuno ili djelomično tj. u nekim sustavima pojedinci sufinanciraju troškove obrazovnih aktivnosti (Frank, 2021). Nakon što ostvare pravo na vaučer za obrazovanje, pojedinci zatim sami odlučuju koje obrazovanje i/ili osposobljavanje će pohađati s primljenim iznosom, gotovo neovisno ili slijedeći listu opcija. U većini vaučer sustava, pojedinci na raspolaganju imaju određeno vrijeme u kojem moraju završiti edukaciju ili osposobljavanje (Baiocco, 2019). Obrazovni vaučeri ne dopuštaju akumulaciju prava i resursa tokom vremena jer su to jednokratni doprinosi, koji su predviđeni za određeno obrazovanje i/ili osposobljavanje, a ne za kontinuirano obrazovanje i/ili osposobljavanje. Također, implementacija vaučera povezana je s ograničenim brojem sati samog obrazovanja i/ili osposobljavanja (Frank, 2021). Vaučeri su često namijenjeni ciljanim skupinama, tj. onim ciljanim skupinama za koje se utvrdi kako bi imale najviše benefita za korištenje istih. Glavni cilj obrazovnih vaučera je povećati potražnju za obrazovanje odraslih smanjenjem direktnih troškova, kao i ojačati izbore pojedinaca pružajući im kupovnu moć kako bi imali više mogućnosti na tržištu obrazovanja (Schwerdt i sur., 2012). Sustav vaučera je široko implementiran diljem Europe u državama poput Njemačke, Austrije, Belgije, Portugala, Italije, Nizozemske, Hrvatske i Engleske, kako bi potaknule osobe na sudjelovanje u obrazovanju odraslih. Ponekad je teško identificirati mjere koje spadaju pod sustav vaučera zbog toga što

postoje različiti nazivi koji se koriste za ovakve mjere. Međutim, iako se mjere mogu razlikovati u nekoliko aspekata, sve one imaju jednu zajedničku osnovu: javno sufinanciranje koje je namijenjeno pojedincima, a u nekim slučajevima i tvrtkama (Haberzeth i Kulmus, 2014). Rezultati istraživanja provedenog od strane Schwerdt i suradnika (2011, prema Baiocco, 2019) pokazuju pozitivan učinak vaučera na sudjelovanje u obrazovanju odraslih, ali s manjim učinkom za osobe s nižim kvalifikacijama. Ipak, unatoč tome, ovo istraživanje pokazalo je pozitivne učinke vaučera na rezultate na tržištu rada upravo kod osoba s nižim kvalifikacijama. Također, iako neka istraživanja sugeriraju da su vaučeri dobra mjera za postizanje inkluzivnosti, druga istraživanja sugeriraju da administrativni teret koji nose vaučeri predstavlja prepreku za pristup obrazovanju odraslih za ranjive skupine (Baiocco, 2019). Osim toga, većina programa vaučera uglavnom se oslanja na prethodno alocirani budžet, što ograničava broj korisnika i stoga ne predstavlja pravo dostupno svima (Fernandes i Kerneis, 2020).

2.3. Individualni računi za učenje

Individualni račun za učenje je instrument koji posjeduje neke od karakteristika prethodna dva modela i uvodi neke inovativne aspekte. Individualni računi za učenje, iako se mogu razlikovati u važnim pojedinostima, su mjera u kojoj se prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje akumuliraju tijekom određenog vremenskog razdoblja. Financijska sredstva za ulaganje u obrazovanje i/ili osposobljavanje pojedinaca kod ovog modela financiraju se putem poreznih pristojbi na plaće ili javnih sredstava, ili kombinacijom oba (Baiocco, 2019). Individualni računi za učenje su virtualni, što znači da su takvi resursi dostupni na individualnom računu virtualno, dok se ne mobiliziraju stvarno od strane korisnika kako bi se uključili u obrazovanje i/ili osposobljavanje. U tom trenutku, stvarna isplata proizlazi s računa pojedinca na račun pružatelja obrazovanja/osposobljavanja, kada prihvati zahtjev pojedinca (OECD, 2019). Ova mjera je fleksibilna, te u potpunosti prenosiva, što pogoduje osobama čak i prilikom promjene posla ili statusa zaposlenja čime im se jamči stjecanje i akumuliranje prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje (Fernandes i Kerneis, 2020). Individualni računi za učenje namijenjeni su za zaposlene, samozaposlene, osobe u atipičnim oblicima rada, te nezaposlene osobe i ljude izvan radne snage (Europska Komisija, 2021). Implementirajući individualne račune za učenje nastoji se omogućiti pojedincima da budu u mogućnosti sačuvati svoja individualna prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje neovisno o njihovom statusu na tržištu rada (jesu li zaposleni ili nezaposleni) ili profesionalnom statusu te tijekom promjena karijere (Vijeće EU, 2022). Ovo omogućava pojedincima da prođu sveobuhvatno obrazovanje i/ili osposobljavanje koje rezultira značajnijim usavršavanjem ili prekvalifikacijom kako bi se osigurala zapošljivost

radnika na duži rok, umjesto povremenog unapređivanja vještina potrebnih za njihovo trenutno zanimanje (Fernandes i Kerneis, 2020). Osim toga, vrste obrazovanja i/ili osposobljavanja koje se pružaju pojedincima ne moraju nužno biti vezane uz tradicionalne vještine na tržištu rada. Ovaj program također se koristi kako bi se ljudima pružile kompetencije kritičkog razmišljanja, matematičke vještine i pismenost, vještine otpornosti, vještine učenja te općenito druge vještine potrebne za uspješnu prilagodbu promjenama na tržištu rada. Osim toga, obuhvaća i transverzalne vještine koje se mogu primijeniti u različitim radnim okruženjima (Frank, 2021). S političko-ekonomske perspektive, individualni računi za učenje su instrument promjene s institucionalnog pristupa na pristup usmjeren prema odraslom učeniku ili, u ekonomskom terminologiji, s pristupa opskrbe na pristup potražnji (Schuetze, 2005). Osiguravanje da svaka odrasla osoba koristi individualna i prenosiva prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje pomaže u prevladavanju nedostatka svijesti među radnicima o potrebi za obrazovanjem i/ili osposobljavanjem tijekom cijelog života, ali pomaže i kod ograničenja kao što su financije koje su jedne od ključnih osobnih prepreka pristupu obrazovanju odraslih. Povezivanje prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje s pojedincima omogućilo bi im da oblikuju vlastitu budućnost i profesionalnu karijeru, umjesto da budu samo pasivni primatelji neizbježnih promjena koje ih očekuju. Kao važan faktor kod individualnih računa za učenje, Vijeće EU (2021) navodi osiguravanje usluge profesionalnog usmjeravanja, uključujući dostupnost mogućnostima procjene vještina, osobno ili putem interneta svakom vlasniku individualnog računa za učenje, besplatno ili korištenjem njihovih individualnih prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje. Osim toga, navodi se važnost transparentnih i jasnih informacija o dostupnim programima za obrazovanje odraslih koje bi trebale biti prikazane javno, pri čemu su potencijalni korisnici u samom fokusu, kako bi mogli lakše donositi informirane odluke o svojim mogućnostima obrazovanja i/ili osposobljavanja. Jedini primjer ovog tipa modela financiranja je francuski "Compte Personnel de Formation (CPF)" (Osobni račun za obrazovanje/osposobljavanje) koji djeluje od siječnja 2015. godine.

Nakon osnovnog razumijevanje sva tri mehanizma financiranja obrazovanja odraslih, sljedeća poglavlja pružit će dublji uvid u specifične karakteristike i operativne detalje individualnog računa za učenje u Francuskoj, poznatog kao *Compte Personnel de Formation (CPF)*, te obrazovnih vaučera u Njemačkoj, poznatih kao *Bildungsprämie* i *Bildungsgutschein*. Ovi modeli služe kao osnova za komparativnu analizu, u kojoj ćemo istražiti njihove prednosti, ograničenja i implikacije za promicanje obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja. Kroz ovu analizu, bit će moguće uočiti razlike između pristupa u Francuskoj i Njemačkoj te razumjeti njihovu učinkovitost i primjenjivost u praksi. Štedni računi neće se prikazati u analizi iz razloga što se više ne koriste.

3. FRANCUSKI INDIVIDUALNI RAČUN ZA UČENJE – COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Francuski Compte Personnel de Formation (Osobni račun za obrazovanje/osposobljavanje) - CPF) u međunarodnoj se usporedbi smatra paradigmom potpuno razvijenog, nacionalnog individualnog obrazovnog računa. Međutim, važno je naglasiti da je uspjeh francuskog modela posljedica toga što su ispunjeni svi uvjeti za korištenje individualnih računa za učenje, no to ne znači nužno da je ovo idealan oblik individualnih računa za učenje (Frank, 2021). CPF je nastao iz jasne potrebe za rješavanjem dugotrajnih nejednakosti u pristupu programima za obrazovanje odraslih, koje su bile posebno teške za radnike s manjim vještinama i najnestabilnijim zaposlenjem, te je proizašao iz porasta personaliziranog obrazovanja i/ili osposobljavanja u 2000-ima, što je potaknulo napore za reformu institucionalnog sustava obrazovanja i osposobljavanja. Prethodnici CPF-a u Francuskoj bili su Individualni obrazovni dopust (*Congé Individuel de Formation - CIF*) iz 1970. koji je dodijelio svim zaposlenicima ista prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje, te Osobno pravo na osposobljavanje (*Droit individuel à la formation - DIF*) iz 2004. godine prema kojem su zaposlenici imali pravo na 20 sati obrazovanja i/ili osposobljavanja godišnje tijekom 6 godina (ukupno 120 sati), pri čemu su stalni zaposlenici morali biti zaposleni u istoj tvrtki najmanje godinu dana. Ovaj fond sati mogao se koristiti za obrazovanje i/ili osposobljavanje koje zaposlenik odabere, pod uvjetom da se poslodavac složi s time (Perez i Vourc'h, 2020). Iako je DIF trebao biti univerzalno pravo koje se primjenjivalo na sve zaposlenike (uključujući i javni sektor), oni koji su radili u velikim tvrtkama bili su skloniji koristiti ga nego oni koji su radili u malim tvrtkama. S obzirom da DIF nije bio pravi osobni račun jer nije bilo moguće prenijeti ga iz jedne tvrtke u drugu, u siječnju 2013. godine, u nacionalnom kolektivnom sporazumu između socijalnih partnera, predložen je novi plan: "Osobni račun za obrazovanje/osposobljavanje" (Gautié i Perez, 2012).

CPF, kao univerzalni račun koji je potpuno prenosiv tijekom radnog života pojedinca, od vremena kada uđu na tržište rada do trenutka umirovljenja, utemeljen je Zakonom o strukovnom obrazovanju, zapošljavanju i socijalnoj demokraciji 5. ožujka 2014. (*LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*), dok je s implementacijom počeo 2015. godine. Glavni ciljevi CPF-a jesu (1) potaknuti i ostvariti osobnu autonomiju u preuzimanju i odabiru obrazovanja i/ili osposobljavanja, (2) poboljšati razinu vještina ljudi usmjeravanjem njihovih izbora (i ponude obrazovanja i/ili osposobljavanja) prema stjecanju određene kvalifikacije, te (3) smanjiti nejednakosti u pristupu obrazovanju i/ili osposobljavanju (Perez i Vourc'h, 2020). CPF se temelji na tome da svaki radnik posjeduje svoj individualni račun za učenje na kojem sakuplja bodove ovisno o radnom iskustvu i osobnim karakteristikama, a dodatne bodove mogu mu dodati i poslodavci. Pojedinci mogu potrošiti te

bodove prema vlastitom izboru na programe obrazovanja i/ili osposobljavanja koje odaberu, ali važno je napomenuti da takvi obrazovni programi moraju biti odobreni od strane liste odobrenih pružatelja (Corazza i Filippucci, 2022).

3.1. CPF prije reforme (2015.-2018.)

Od početka implementacije 2015. godine do prve reforme u prosincu 2018. godine, CPF je osmišljen kao univerzalni račun koji bilježi vrijeme u satima i automatski se plaća (i nadopunjuje) od strane poslovnih subjekata (za zaposlenike) ili treće strane (regije, države itd.), kako bi se financirali obrazovni programi koji vode stjecanju odobrenih certifikata po izboru vlasnika računa. Račun je bio namijenjen svim osobama starijim od 16 godina u radnoj snazi, bez obzira na njihov status (zaposleni ili nezaposleni), vrstu poslodavca (privatni ili javni sektor) ili ugovor o radu (na određeno ili neodređeno). Međutim, ugovor o zapošljavanju bio je ključ za pristup pravima na obrazovanje i/ili osposobljavanje putem CPF-a (Perez i Vourc'h, 2020). Ovaj račun postao je aktivan ulaskom osobe u profesionalni život te se je ukidao s odlaskom osobe u mirovinu.

Osim toga, francuski sustav je bio jedini koji je pružao bodove u satima umjesto novčanih sredstava. Time se htjelo uzeti u obzir varijacije u troškovima obrazovanja i/ili osposobljavanja ovisno o vrsti programa ili cijeni programa. Također je omogućilo fondovima za obrazovanja da pruže veću podršku obrazovanju i/ili osposobljavanju koje vodi do vještina koje su najpotrebnije u njihovom sektoru. U praksi, obično su postavljena ograničenja na cijenu sata obrazovanja i/ili osposobljavanja od strane obrazovnih fondova. Ta ograničenja su varirala između 15 i 100 eura, ovisno o sektoru, dok je stopa za osobe koje traže posao bila postavljena na 9 eura (OECD, 2019). Radnici su mogli akumulirati 24 sata osposobljavanja svake godine do maksimalno 120 sati (nakon toga 12 sati godišnje do 150 sati) ako su radili puno radno vrijeme. Izuzetak su bili niskokvalificirani radnici koji su dobivali 48 sata osposobljavanja godišnje do maksimalno 400 sati. Međutim, ako bi akumulirani sati na računu bili manji od trajanja planiranog obrazovanja i/ili osposobljavanja, CPF je omogućio zaposlenicima i tražiteljima posla da zatraže dodatno financiranje, poznato kao "abondements", od poslodavaca, obrazovnih fondova ili od Pôle Emploi, nacionalnog tijela Francuske javne službe za zapošljavanje (OECD, 2019). Ova fleksibilnost omogućavala je radnicima da sami odaberu vrstu obrazovne aktivnosti koja najbolje odgovara njihovim ciljevima i interesima, dok je istovremeno osiguravala da sredstva iz CPF-a budu usmjerena na relevantna i kvalitetna obrazovna iskustva.

Financiranje francuskog CPF-a prilično je posebno jer se financirao isključivo putem obrazovne pristojbe koju su plaćale srednje i velike tvrtke. Ova pristojba već je postojala kao izvor financiranja obrazovanja vezanog uz radna mjesta, ali je dio tog novca preusmjeren prema CPF-u kad je on osnovan 2015. godine (OECD, 2019). Financiranje obrazovanja i/ili osposobljavanja putem CPF-a zahtijevalo je uključenost treće strane za plaćanje pružatelju obrazovanja: za zaposlene to je bio zajednički sektorski fond za osposobljavanje, a za nezaposlene to je bio *Pôle Emploi* (francuska javna služba za zapošljavanje). Relevantna treća strana također je bila obvezna nadopuniti osnovni iznos dodijeljen u satima dodatnim sredstvima (Perez i Vourc'h, 2020).

Pojedinci su na odabir imali samo one obrazovne programe koji su bili navedeni na listi akreditiranih programa. Međutim, sustav je bio vrlo složen zbog toga što su obrazovni programi bili akreditirani za financiranje putem CPF-a samo ako su ispunjavali jedan od sljedećih uvjeta: imali su certifikat registriran u Nacionalnom registru profesionalnih kvalifikacija (*Registre national des certifications professionnelles - RNCP*), imali su certifikat registriran u "inventaru" koji dopunjuje RNCP s certifikatima i dozvolama koji odgovaraju transverzalnim vještinama korištenim na radnom mjestu, posjedovali su *Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)* izdan od strane kolektivne organizacije na razini sektora, ili su bili dio obrazovnih programa za tražitelje posla financiranih od strane javnih institucija (OECD, 2019).

Tijekom četverogodišnjeg postojanja, interes za sudjelovanje u francuskom CPF sustavu neprekidno je rastao. Prvotno, sudjelovanje u CPF-u bilo je nisko, s tek 0.5% zaposlenika i 8% tražitelja posla koji su aktivirali svoje račune u prve dvije godine. No, zaposlenici su postupno počeli koristiti svoje CPF račune, dosežući 2018. godine veći broj sudionika među zaposlenicima nego među tražiteljima posla (OECD, 2019). Visoko kvalificirani zaposlenici (56 %) (fakultet ili napredno stručno obrazovanje) sudjelovali su u više obrazovanja i/ili osposobljavanja putem CPF-a u usporedbi s nisko kvalificiranim pojedincima (38 %), te onima koji su završili srednjoškolsko obrazovanje (26%). Također, radnici u malim i srednjim poduzećima imali su općenito manji pristup obrazovanju i/ili osposobljavanju putem CPF-a, što pokazuju podaci za 2016. godinu. Postoje značajne varijacije u stopama sudjelovanja ovisno o veličini tvrtke, s četiri puta nižim sudjelovanjem u tvrtkama s manje od 10 zaposlenika u usporedbi s tvrtkama koje imaju više od 250 zaposlenika (OECD, 2019).

Korisnici CPF-a, pravo na obrazovanje i/ili osposobljavanje koristili su često za kratke obrazovne programe koji pružaju certifikat ili potvrdu za transverzalne vještine (umjesto kvalifikacije) ili akreditaciju za rad u nekim sektorima/aktivnostima. Certifikati engleskog jezika (BULATS i TOEIC) predstavljali su 40% obrazovnih programa koji su potvrđeni za zaposlenike u 2016. godini, dok su obrazovni programi za stjecanje IT certifikata na drugom

mjestu (IGAS, 2017, prema OECD, 2019). Upravo se gotovo polovina obrazovnih programa potvrđenih u 2016. godini odnosila na programe manje od 100 sati, ali gotovo četvrtina njih odnosila se na programe od više od 500 sati (Balmat, 2018, prema OECD, 2019).

Spori rast sudjelovanja u CPF-u djelomično je uzrokovan složenošću samog sustava, što je uzrokovalo potrebu za vremenom i učenjem kako bi se nosili s njim, kako su istaknuli izvještaji IGAS-a 2017. godine. Druga česta prepreka koja se ističe u istraživanjima su administrativni zahtjevi, kao što su prijava i odabir obrazovnih programa, što vjerojatno ima veći utjecaj na ranjive skupine, s obzirom na njihovu funkcionalnu pismenost i činjenicu da se teže snalaze u kompleksnim sustavima (OECD, 2019).

3.2. CPF nakon reforme

U siječnju 2019. sustav CPF-a prošao je značajnu reformu zbog potrebe za pojednostavljenjem i poboljšanjem pristupa obrazovanju i osposobljavanju za radnu snagu. Novi nacionalni sporazum potpisan je 22. veljače 2018., a stupio je na snagu 1. siječnja 2019. godine i učinkovito je proveden do studenog 2019. godine (European Commission, 2022). Sporazum je predviđao jačanje CPF-a, ukidanje listi obrazovnih programa za stjecanje kvalifikacija te monetizacija CPF-a i ukidanje uključenosti posrednika pri mobilizaciji CPF-a (Perez i Vourc'h, 2020). Reforma je imala za cilj jačanje autonomije i izbora pojedinca, čime se poboljšava fleksibilnost, jačaju prava zaposlenika i povećava broj obrazovnih programa i polaznika, budući da prethodne mjere nisu imale željeni učinak (European Commission, 2022). CPF je utemeljen na Zakonu o slobodi izbora vlastite profesionalne budućnosti (2018) (*Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel*) koji omogućuje zaposlenicima i tražiteljima posla lakši pristup obrazovanju i/ili osposobljavanju koje će im pomoći u postizanju njihovih karijernih ciljeva, bilo da je riječ o stjecanju novih vještina radi napredovanja u svojoj poziciji na radom mjestu ili prekvalifikacije.

CPF omogućuje svim osobama u radnoj snazi, od trenutka kada uđu na tržište rada pa do umirovljenja, stjecanje prava na obrazovanje i osposobljavanje koje se može koristiti tijekom cijele radne karijere. CPF je dostupan svim građanima Francuske od 16 godina, odnosno od 15 godina za učenike strukovnih škola. U osnovi, otvoren je za sve zaposlene u privatnom sektoru. Zaposlene osobe u javnom sektoru također imaju pravo na CPF, međutim one moraju zatražiti pisani pristanak svoje uprave o prirodi, rasporedu i financiranju obrazovanja i/ili osposobljavanja koje žele pohađati. Ovisno o upravi, ovo pokriće troškova obrazovanja može biti ograničeno uredbom ministarstva (ili odlukom upravnog odbora ako osoba radi u javnoj ustanovi). Osim toga, samozaposleni radnici (CPF za samozaposlene stupio je na snagu tek 1.

siječnja 2018.), osobe koje rade kao *freelancer*, suradnički supružnici, umjetnici, autori i nezaposlene osobe mogu se prijaviti za CPF plaćajući svoj doprinos za stručno osposobljavanje (*Contribution à la formation professionnelle, CFP*) (European Commission, 2022). Osobe koje su nezaposlene, ili one koje nikad nisu radile mogu se prijaviti za CPF no uvjeti korištenja CPF-a ovise o tome jesu li njihova sredstva na CPF-u dovoljna za financiranje obrazovanja i/ili osposobljavanja ili nisu. Ukoliko nisu, mogu zatražiti financiranje obrazovanja i/ili osposobljavanja od strane drugih aktera na primjer *France Travail*, nacionalnog tijela Francuske javne službe za zapošljavanje. Njihov se CPF račun ne nadopunjuje u vrijeme nezaposlenosti (Service-Public.fr, n.d.).

CPF se financira iz državnog proračuna koji je djelomično sastavljen od obveznih doprinosa poslodavaca. Poslodavci uplaćuju doprinose za obrazovanje i stručno osposobljavanje svojih zaposlenika putem *CUFPA (Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance)* tj. Jedinstvenog doprinosa za obrazovanje i stručno osposobljavanje. Stopa doprinosa za daljnje stručno osposobljavanje je 0,55 % plaće za tvrtke s manje od 11 zaposlenika, i 1 % za tvrtke s 11 ili više zaposlenika (European Commission, 2022). Prikupljena sredstva prosljeđuju se *France Compétences*, francuskoj nacionalnoj agenciji koja je odgovorna za upravljanje sustavom obrazovanja odraslih i strukovnog osposobljavanja, koja ih raspodjeljuje između francuske javne financijske institucije (*Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)* koja djeluje kao banka i investicijska institucija pod nadzorom države, a koja ima važnu ulogu u financiranju i upravljanju različitim nacionalnim fondovima, uključujući i CPF-om, pružatelja usluga savjetovanja o karijeri za zaposlene osobe, te tijela za financiranje i podršku strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (*Opérateurs de Compétences - OPCO*) (Perez i Vourc'h, 2020). Taj proračun je određen za svakog pojedinca, međutim, računi su otvoreni za dodatna sredstva koja dolaze od javnih službi zapošljavanja, regionalnih vlasti, poslodavca i drugih subjekata, što zajedno donosi različite načine financiranja kako bi se nadoknadile dodatne potrebe koje neki pojedinci mogu imati (Frank, 2021). Što se tiče financiranja samozaposlenih, oni plaćaju doprinos Fondu za osiguranje obrazovanja/osposobljavanja (*Fond d'Assurance Formation - FAF*). Stopa doprinosa varira ovisno o kategoriji samozapošljavanja; prosječno iznosi 0,2 % od referentnog standarda, godišnjeg stope za socijalno osiguranje ili godišnjeg prometa, što iznosi otprilike 100 eura godišnje za freelancere i otprilike 20 eura godišnje za samozaposlene poduzetnike (Perez i Vourc'h, 2020).

Jedna od glavnih promjena koja je nastupila 1. siječnja 2019., bila je tzv. "monetizacija" CPF-a: svaki zaposlenik ima otvoren individualni račun za učenje koji se kreditira u eurima umjesto u satima kako je bio slučaj prije reforme (CEDEFOP, n.d). Time je jedan sat CPF-a, koji je

ranije imao različite vrijednosti u različitim industrijama, postao jednako vrijedan tj. 15 eura. Drugim riječima, oni koji rade najmanje 50% zakonskog radnog vremena, te posjeduju kvalifikaciju višu od niže srednje škole koriste se s 500 eura godišnje s maksimalnim limitom od 5.000 eura tijekom cijelog radnog vijeka, ali ciljana podrška je također dostupna za osobe s niskim stupnjem kvalifikacije (ispod razina 3 Europskog kvalifikacijskog okvira), tj. one osobe koje posjeduju kvalifikaciju nižu od srednje škole (manje od 9 godina obrazovanja) i osobe s invaliditetom, koje primaju 800 eura godišnje, do 8.000 eura tijekom cijelog radnog vijeka (Cummins i sur., 2021). Ako sredstva na računu za obrazovanje i/ili osposobljavanje nisu dovoljna za željeni obrazovni program, poslodavci ili zaposlenici mogu dodati dodatna sredstva u obliku dodatnih sredstva (abondements), dok u revidiranom sustavu, dodatno financiranje od strane obrazovnog fonda više nije dostupno. Ovaj način kreditiranja prava u eurima postavlja pojedince u središte sustava i nastoji povećati konkurenciju među pružateljima obrazovanje i/ili osposobljavanja (OECD, 2019).

Jedan od ciljeva revidiranog CPF-a je osigurati da osobe koje mogu najviše profitirati od obrazovanja i/ili osposobljavanja, mogu lako pristupiti istom. Iako je CPF dostupan širem rasponu ljudi u Francuskoj, CPF je posebno ciljao određene skupine ljudi kao prioritete za obrazovanje i osposobljavanje zbog toga što su prepoznati kao osobe kojima bi CPF najviše koristio. Te skupine podrazumijevaju mlade s niskim razinama osnovnih životnih vještina, odnosno osobe koje ranije napuštaju obrazovanja ili osposobljavanja, odrasle s niskim osnovnim životnim vještinama, odrasle zaposlenike s potencijalom za usavršavanje, odrasle zaposlenike s potencijalom za prekvalifikaciju, zaposlene odrasle osobe s rizikom od gubitka posla, te osobe s invaliditetom (CEDEFOP, n.d.). Iako su istraživanja pokazala da su u prijašnjem razdoblju upravo slabo kvalificirane osobe bile podzastupljene u korištenju CPF-a, do sada nije provedeno istraživanje koje bi procijenilo eventualne promjene nakon revidiranja CPF-a.

Obrazovni programi koje pojedinci mogu završiti koristeći CPF uključuju (Service-Public.fr, n.d.):

- stjecanje kvalifikacije (diploma, stručna titula, stručni certifikat, itd.)
- stjecanje temeljnih životnih znanja i vještina
- podršku za priznavanje prethodnog učenja (*Validation des Acquis de l'Expérience – VAE*)
- procjenu vještina
- stvaranje ili obnavljanje tvrtke (obrazovni programi moraju se fokusirati na stjecanje vještina isključivo povezanih s upravljanjem tvrtkom; stoga ne smiju biti specifični za obavljanje zanimanja u određenom sektoru djelatnosti)

- stjecanje vještina potrebnih za obavljanje misija volontera u civilnoj službi
- financiranje vozačke dozvole za motorna vozila na kopnu.

U prosincu 2022. godine, gotovo 19 000 obrazovnih ustanova nudilo je oko 200 000 obrazovnih programa na službenoj web stranici (CEDEFOP, n.d.). *Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)*, javna financijska institucija, zadužena je za upravljanje informacijskim sustavom koji kreditira račune upravlja cijelim sustavom, odnosno upravlja informacijskim sustavom i plaća pružatelje obrazovanja (OECD, 2019). CDC upravlja akreditacijom svih 19 000 obrazovnih ustanova koristeći isti ugovor i uvjete za sve. To je velika promjena jer su prije pružatelji obrazovanja sami izrađivali svoje ugovore. Nova certifikacija ide korak dalje od osnovnih zahtjeva i fokusira se na razvoj karijere. Umjesto da se samo gledaju sredstva i procesi, naglasak je na postizanju rezultata i ciljevima razvoja vještina (Perez i Vourc'h, 2020). Obrazovne ustanove mogu dodati svoje obrazovne programe u sustav ako su već na službenim popisima za osposobljavanje na nacionalnoj, regionalnoj ili sektorskoj razini (European Commission, 2022). Osim toga, svi certifikati akreditirani u RNCP-u i u "*Répertoire spécifique*" (prethodni "inventaire") prije reforme, i nakon 2019. su kvalificirani za CPF (OECD, 2019). Svi pružatelji obrazovanja bili su obvezni do 1. siječnja 2022. posjedovati certifikat "*Qualiopi*", koji izdaje certifikacijsko tijelo odabrano od strane pružatelja među ovlaštenim tijelima francuskog odbora za akreditaciju (*Comité Français d'Accréditation - COFRAC*). Nakon inicijalne provjere, certificiranje odnosno akreditacija se mora obnavljati svake tri godine. Certifikacijsko tijelo analizira informacije koje su dostavili pružatelji obrazovanja i obavlja terenski nadzor radi potvrde da su prijavljene informacijetočne i usklađene s jedinstvenim standardom kvalitete, te izvodi dodatni nadzor godinu dana kasnije (Perez i Vourc'h, 2020). Kako navode Perez i Vourc'h (2020), manji pružatelji obrazovanja suočavaju se s rizikom od ove reforme: mogli bi zatvoriti svoje poslovanje ili postati ovisni o većim pružateljima. Trošak obvezne certifikacije nije zanemariv, pa neki manji pružatelji možda neće moći podnijeti te troškove. Osim procesa certificiranja, dostupan je i sustav međusobne provjere, koji omogućuje polaznicima da ocjenjuju kvalitetu obrazovnih programa, te će omogućiti i uklanjanje pružatelja obrazovanja s popisa ako ocjene polaznika pokažu da je to potrebno (Fernandes i Kerneis, 2020). Procjena učinka obrazovnog programa i njezini rezultati bitni su kako bi pojedinci mogli, među ostalim, donositi informirane odluke o obrazovanju i/ili osposobljavanju u kojem žele sudjelovati. Korisnici anonimno ocjenjuju kvalitetu obrazovnog programa putem web stranice, na temelju sustava ocjenjivanja putem zvjezdica za pet kriterija: doček, što se odnosi na način kako su polaznici dočekani ili primljeni na obrazovnom programu; sadržaj obrazovnog programa, što se odnosi na materijale, teme i informacije obuhvaćene u obrazovnom programu; tim

predavača; dostupna sredstva, odnosi se na resurse ili alate koji su na raspolaganju polaznicima tijekom obrazovanja i/ili osposobljavanja; te podrška, što se odnosi na podršku ili mentorstvo koje su polaznici dobili tijekom obrazovanja i/ili osposobljavanja (Portail d'Information des Organismes de Formation, n.d.).

Jedan od ciljeva reforme sustava CPF-a bio je potpuno centralizirati upravljanje CPF-om putem jedne mobilne aplikacije (*CPF Mobile*) te web stranice moj račun za obrazovanje (*Mon Compte Formation – MCF*) (OECD, 2019). Ovime se nastojalo pojednostaviti postupak prijave, a ujedno i omogućiti veću autonomiju samim korisnicima koji su nakon reforme mogli tražiti financiranje obrazovanja i/ili osposobljavanja bez prolaska kroz centre financiranja (nazvane *opérateurs de compétences-OPCO* nakon reforme), koji su upravljani javnom bankom (*CDC*) zajedno s javnim tijelom (*France Compétences*) (Corazza i Filippucci, 2022). Mobilnu aplikaciju i web stranicu pokrenula je financijska institucija *Caisse des Dépôts* u suradnji s Ministarstvom rada, zapošljavanja i integracije (*Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion*). Uvođenjem portala, korisnici u svakom trenutku mogu lako pratiti stanje na svojem računu i dostupna sredstva za obrazovne svrhe. Kako bi pristupili i upravljali vlastitim korisničkim računom, korisnici moraju imati broj registracije fizičke osobe koji im dodjeljuje Nacionalni statistički institut prilikom rođenja (European Commission, 2022). Nakon što pristupe web stranici pojedinci biraju među ponuđenim obrazovnim programima, koje zatim odabiru i financiraju ih svojim kreditom za obrazovanje i/ili osposobljavanje (dodatni bodovi se dodaju automatski, ovisno o određenoj podobnosti) te mogu dopuniti kredite vlastitim financijskim sredstvima ako je potrebno. Nakon što se korisnik prijavi za određeno obrazovanje i/ili osposobljavanje, pružatelji obrazovanja dobivaju zahtjev za sudjelovanje, potvrđuju registraciju i naknadno je naplaćuju (European Commission, 2022). Nakon četiri godine postojanja web stranice i mobilne aplikacije, bilježi se gotovo 7 milijuna završenih tečajeva, neprekidno poboljšanje ponude obrazovanja zahvaljujući nekoliko ključnih mjera (zakon od 19. prosinca 2022. usmjeren na suzbijanje prijevара s CPF-om, stvaranje *Qualiopi* certifikata), te čak 86% onih koji su prošli obrazovanje i/ili osposobljavanje preporučuju program koji su završili (La Caisse des Dépôts, 2023). S ciljem poticanja samostalnosti u odabiru obrazovnih programa, predstavljena je nova besplatna i dobrovoljna usluga savjetovanja o karijeri pod nazivom *Conseil en Évolution Professionnelle* (CEP), koja se nudi uz CPF (Fernandes i Kerneis, 2020). Bitno je napomenuti da CEP ne služi samo za aktiviranje CPF-a. Također, nije obavezno tražiti savjet od CEP-a kako bi se iskoristio CPF, zbog važnosti poštivanja individualnog odabira. Umjesto toga, CEP se smatra opcionalnim, besplatnim izvorom podrške koji je dostupan ljudima kako bi ih potaknuo na razvoj karijere i osigurao stabilnost (OECD, 2022). Sveukupno, prema evaluaciji CPF-a koju je proveo DARES (Direction de l'animation de la

recherche, des études et des statistique), francuska Uprava za poticanje istraživanja, studija i statistike, trenutno povezivanje CPF-a s CEP-om nije poboljšalo pristup obrazovanju i/ili osposobljavanju, te se sudjelovanje zaposlenih smanjilo (OECD, 2022). Osim toga, učenje na daljinu i obrazovanje i/ili osposobljavanje na radnom mjestu uključeni su kao prihvatljivi načini obrazovanja i/ili osposobljavanja okviru CPF-a kako bi se osigurala fleksibilnost za svakog polaznika (Frank, 2021).

Uvođenjem CPF-a u Francuskoj, nastojao se proširiti pristup obrazovanju i osposobljavanju svim odraslim osobama, bez obzira na njihovu socijalnu, ekonomsku ili obrazovnu pozadinu, te promovirati cjeloživotno učenje potičući odrasle osobe da nastave s obrazovanjem tijekom cijelog svog radnog vijeka, prilagođavajući se promjenama u njihovim karijerama i potrebama tržišta rada. Nakon reforme, u razdoblju od 21. studenog 2019. i 30. lipnja 2021., u pogledu potražnje (tj. individualne potrošnje), CDC je došao do sljedećih rezultata (CDC, 2021, prema European Commission, 2022, str. 104):

- “Aktivirano/otvoreno/izrađeno je 8,5 milijuna osobnih računa (u usporedbi s 29,6 milijuna osoba u radnoj snazi),
- 2,31 milijuna potvrđenih prijava za obrazovanje i/ili osposobljavanje je registrirano (može uključivati višestruke prijave po pojedincu); tj. 7,8 % radne snage, u usporedbi s 18,8% populacije u dobi od 25 do 64 godine koji sudjeluju u obrazovanju i osposobljavanju. Stopa odustajanja za tih 2,31 milijuna iznosi 10% osoba koje nisu završile obrazovanje i/ili osposobljavanje.
- Mobilna aplikacija ‘moncompteformation’ preuzeta je 3,1 milijuna puta.
- 232,990 korisnika (oko 10 %) je individualno dopunilo svoje račune kako bi nadopunilo dostupna sredstva za kupnju obrazovanja i/ili osposobljavanja (putem svoje kreditne kartice). Dodani iznos varira od 4 do 500 EUR (podaci dostupni samo do siječnja 2021.).
- Prosječna cijena odabranog obrazovnog programa putem CPF-a iznosi 1 263 EUR.
- Ukupni trošak iznosi 2,92 milijarde EUR (2,31 milijarde x 1 263).
- Na platformi CPF zabilježeno je 13,5 milijuna jedinstvenih klikova.
- Nema značajne razlike prema spolu.”

Također, prema Bismuth i Valéro (2021) koje su provodile istraživanje o rezultatima CPF-a u 2020. godini, nezaposlene osobe su činile 36 % korisnika CPF-a u 2020. što je +4 postotna poena više u odnosu na 2019. godinu. Osim toga, 50 % korisnika CPF-a u 2020. godini bile su žene u odnosu na 46 % u 2019. godini. Broj osoba koje traže obrazovanje i/ili osposobljavanje putem CPF-a mlađih od 30 godina udvostručio se, a onih starijih od 60 godina utrostručio u odnosu na 2019. godinu. Obrazovanja i/ili osposobljavanja koje su najčešće pohađana u 2020.

godini jesu stjecanje vozačke dozvole B kategorije (12,8 %), zatim stjecanje certifikata za sigurnu vožnju manipulativnih ili gradilišnih strojeva (6,1 %). Na korištenje CPF-a za obrazovne programe stranih jezika odlučilo se 17 % osoba u 2020. godini, i to najčešće menadžeri i osobe koje obavljaju posrednička zanimanja. Obrazovni programi za razvoj sposobnosti orijentacije, uključivanja ili ponovnog uključivanja u društvene i profesionalne aktivnosti koristilo je 15,2 % osoba u 2020. godini. Ovakvi obrazovni programi često su usmjereni na razvoj poduzetničkih vještina ili imaju za cilj preuzimanje upravljanja tvrtkom te su posebno tražene među poljoprivrednicima i obrtnicima, trgovcima, poduzetnicima i posredničkim zanimanjima. Osim toga, rezultati pokazuju da obrazovanja i/ili osposobljavanja postaju sve kraća čime je njihovo prosječno trajanje palo s 296 sati u 2016. godini na 67 sati u 2020. godini (Bismuth i Valéro, 2021).

Godina 2021. obilježena je udvostručenjem potražnje za obrazovanjem i/ili osposobljavanjem. Više od 2 milijuna obrazovnih dosjea je potvrđeno u 2021. godini. Obrazovni dosjei odnose se na dokumentaciju povezanu s obrazovnim i profesionalnim usavršavanjem pojedinca. Ovi dosjei uključuju informacije o tečajevima, obrazovanjima, osposobljavanjima, kvalifikacijama i certifikatima koje je pojedinac stekao koristeći CPF. Ovaj model znatno je olakšan uspostavom direktne kupovine koja omogućuje korisnicima pristup obrazovanju i/ili osposobljavanju bez posrednika. U lipnju 2021. godine zabilježen je vrhunac aktivnosti, što može biti povezano s prebacivanjem sati iz DIF-a na CPF što je utjecalo na povećanje potražnje obrazovanja jer je mnogo ljudi odmah iskoristilo te sate (Caisse des Dépôts, 2022).

U 2021., svaki treći korisnik CPF-a je nezaposlena osoba, a svaka druga korisnica je žena. Oko 10 % korisnika obrazovanja i/ili osposobljavanja financiranih CPF-om je mlađe od 25 godina, dok je oko 22 % starije od 50 godina. Obrazovanje i/ili osposobljavanje posebno koristi osobama koje nisu u rukovodećim pozicijama i onima s nižim stupnjem obrazovanja. U 2021. godini, prosječna cijena obrazovnog programa iznosi 1,358 EUR: 1,416 EUR za zaposlene i 1,232 EUR za nezaposlene, što je povećanje od gotovo 10 % u odnosu na prethodnu godinu. Četiri područja koja čine većinu obrazovanja i/ili osposobljavanja, i to 71 % (74 % za zaposlene, te 65 % za nezaposlene) jesu strani jezici, prijevoz, osposobljavanje u razvoju orijentacijskih sposobnosti te informatika koje su korisnici mogli birati iz kataloga financiranih obrazovnih programa koji je sadržavao 420,000 programa koje je nudilo više od 21,000 različitih obrazovnih ustanova. Kao što je već spomenuto, pružatelji obrazovanja prolaze kroz proces vrednovanja. Kao rezultati regulacije usluga, za 2021. godinu navedeno je slijedeće (Mon Compte Formation, 2022): poslano je 2,600 formalnih obavijesti za neusklađene obrazovne

aktivnosti na platformi 945 obrazovnih ustanova, te su čak 153 obrazovne ustanove isključene s platforme zbog kršenja uvjeta poslovanja.

Što se tiče 2022. godine, prema Bismuth (2023), 1,851,200 obrazovanja i/ili osposobljavanja se pratilo u okviru osobnog računa za obrazovanje/osposobljavanje (CPF), što je blagi pad u odnosu na vrhunac dosegnut u 2021. godini. Postotak korisnika CPF-a s nižim stupnjem obrazovanja i zaposlenih također je rastao u 2022. godini, dok su nezaposleni bili posebno brojni (30 %). Područje prijevoza, posebno vozačka dozvola kategorije B, i dalje čini četvrtinu obrazovnih programa provedenih u 2022. godini. Broj sudjelovanja u obrazovanju i/ili osposobljavanju za razvoj vještina u orijentaciji, društvenoj i profesionalnoj integraciji kao i u onima za računalnu pismenost je rastao, dok je broj sudjelovanja u obrazovnim programima učenja stranih jezika opadao. Od otvaranja web platforme "Moj obrazovni račun" u studenom 2019. godine, većina (52 %) obrazovanja i/ili osposobljavanja u 2022. godini, odvija se na daljinu, a s druge strane, obrazovni programi koji se provode u ustanovi, sada predstavljaju samo 31 % obrazovanja i/ili osposobljavanja započetih u 2022. godini. Osobe koje su nezaposlene i registrirane kod *Pôle Emploi* i dalje su glavni korisnici CPF-a, iako njihov udio opada od 2020. godine: sa 38 % smanjuje se na 31 % u 2021. godini, a zatim na 30 % u 2022. godini. Nasuprot tome, radnici su jedina kategorija osoba kod koje je broj CPF-a porastao u 2022. godini (+6 %). U prvom tromjesečju 2022. godine, *Caisse des Dépôts* zaprimio je 1,170 prijava usmjerenih na obrazovne organizacije. Agresivno ili neprimjereno lobiranje te nedostatak usklađenosti s certificiranjem činili su 75 % prijava koje su rezultirale poduzimanjem mjera, te je iz evidencije programa izbrisano 120 obrazovnih programa (Mon Compte Formation, 2022).

Gospodarska stabilnost francuskog CPF sustava ključna je za dugoročnu održivost i učinkovitost u rješavanju nesrazmjera između ponude i potražnje za vještinama potrebnim na tržištu rada, poticanje sudjelovanja na tržištu rada i poticanju gospodarskog rasta. Kako bi francuski sustav financiranja bio što učinkovitiji, CPF je tijekom godina prošao kroz mnogo reforma i izmjena zakona. *Caisse des Dépôts* usvojio je niz mjera u suradnji s državom i *France Competences*, kako bi osigurao ponudu obrazovnih programa ponuđenih na platformi, ali i kako bi podržao pružatelje obrazovanja. Zakonom od 19. prosinca 2022. godine, pojačana je autentifikacija registracija za pružatelje obrazovanja (CEDEFOP, 2023). Zakonom od 8. prosinca 2022. godine zabranjuje se komercijalno lobiranje među nositeljima CPF-a što omogućuje učinkovitiju prevenciju, suzbijanje i kažnjavanje zloupotreba vezanih uz CPF. Kazne za nepoštivanje zakona idu do 75,000 eura za pojedince i 375,000 eura za pravne osobe (La Caisse des Dépôts, 2022). Zbog visokih troškova koji su u 2022. godini dosegli čak 7,61 milijardi eura (ReferNet France; CEDEFOP, 2023), francuska vlada je odlučila uvesti doplatu

iz vlastitog džepa kako bi uštedjela novac bez smanjenja proračuna za socijalnu sigurnost. Stoga, od 2. svibnja 2024. godine, korisnici su obvezni plaćati doprinos za financiranje obrazovanja i/ili osposobljavanja jednokratnim iznosu čija je visina fiksna i iznosi 100 eura (Legifrance, n.d.).

4. NJEMAČKI OBRAZOVNI VAUČERI- BILDUNGSPRÄMIE I BILDUNGSGUTSCHEINE

Njemačka stavlja poseban naglasak na obrazovanje odraslih koje postaje sve važnije zbog demografskih promjena. Kako bi se odgovorilo na širok spektar zahtjeva nastavka obrazovanja koje postavljaju pojedinci, poslodavci i tržište rada, ustanove za obrazovanje odraslih nude programe, tečajeve i tematska područja koja pokrivaju opće, strukovno, političko i akademsko obrazovanje, koji odgovaraju specifičnim potrebama cjeloživotnog učenja (European Commission, 2023). Unutar tog sustava, važnu ulogu igraju vaučeri za obrazovanje, koji predstavljaju jedan od ključnih instrumenata za financiranje i poticanje kontinuiranog profesionalnog razvoja. Ovaj model financiranja omogućava pojedincima pristup različitim obrazovnim programima pružajući im priliku za stjecanje novih vještina i kompetencija koje su relevantne za tržište rada. Vaučeri za obrazovanje uvedeni su u okviru politike aktivnog tržišta rada, s ciljem smanjenja nezaposlenosti i poboljšanja zapošljivosti radne snage, a u Njemačkoj se provode već više od 10 godina (European Commission, 2023). U ovom radu, fokus je stavljen na dva modela vaučera za obrazovanje koji se koriste, tj. koji su se koristili u Njemačkoj: Bildungsprämie (Dodatak za obrazovanje) i Bildungsgutschein (Vaučer za obrazovanje).

Model Bildungsgutschein razlikuje se od modela Bildungsprämie u tome što se on i dalje provodi, dok je model Bildungsprämie prestao sa implementacijom. Osim ove ključne razlike, Bildungsgutschein je namijenjen specifičnoj ciljanoj skupini, dok je Bildungsprämie namijenjen široj populaciji ljudi. Upravo su ove dvije ključne razlike razlog prikaza i analize oba modela financiranja u Njemačkoj.

4.1. Bildungsprämie

Bildungsprämie (Dodatak za obrazovanje) je savezni program u Njemačkoj pokrenut 2008. godine kao odgovor na potrebu za povećanjem sudjelovanja u obrazovanju i stručnom usavršavanju, posebno među ljudima s niskim i srednjim prihodima. Program je osmišljen 2007. godine, a njegova implementacija započela je godinu dana kasnije (Bauer i sur., 2019). Prijave za Bildungsprämie prestale su se prihvaćati 30. lipnja 2022, a program je prestao s provođenjem

31. prosinca 2022. (Bundesministerium für Bildung und Forschung, n.d.). Ovaj se program sastojao od dva financijska elementa: Vaučera za daljnje usavršavanje i Štednog bona koji služi za povlačenje sredstava uštedenih prema Zakonu o stvaranju kapitala za financiranje daljnjeg usavršavanja bez gubitka naknade za štednju zaposlenika (Bauer i sur., 2019). Ovaj će se rad fokusirati samo na instrument Vaučera za daljnje usavršavanje. Razlozi pokretanja ovog programa financiranja bili su ponuditi financijske poticaje za sudjelovanje u daljnjoj obuci osobama koje ne sudjeluju u daljnjem usavršavanju zbog financijskih prepreka, te omogućiti osobama s niskim i srednjim prihodima državno sufinanciranje za svoje privatne obrazovne investicije, kao što je to bio slučaj za osobe s višim prihodima (Bauer i sur., 2019). Izvorni cilj smjernica za financiranje bio je jasno postavljen da se obrazovni dodatak koristi za potporu osobama s niskim stupnjem kvalifikacija, odnosno onima bez stručne izobrazbe ili strukovnih kvalifikacija, te da ih se potakne na sudjelovanje u dodatnom obrazovanju (Bauer i sur. 2019). Prema Görnitz i Tamm (2016) ciljevi programa bili su: (1) povećati sudjelovanje zaposlenika u obrazovanju i/ili osposobljavanju, (2) motivirati ih da djelomično sami financiraju aktivnosti cjeloživotnog učenja (te da ne ovise isključivo o svojim poslodavcima) te (3) poboljšati izgled pojedinih osoba za zapošljavanje putem dodatnog obrazovanja i/ili osposobljavanja. Programom je upravljalo Savezno ministarstvo obrazovanja i istraživanja, a zasnivao se na Direktivi za promicanje obrazovnih vaučera i savjetodavnih usluga u okviru saveznog programa Bildungsprämie i Općim upravnim odredbama prema §§ 23 i 44 Saveznog proračunskog zakona (CEDEFOP, n.d.).

Financiranje programa Bildungsprämie dolazilo iz nekoliko ključnih izvora. Primarni izvor financiranja za Bildungsprämie bila je njemačka savezna vlada, tj. Ministarstvo obrazovanja i istraživanja (*Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF*). Savezni proračun izdvajao je sredstva za obrazovne inicijative koje promoviraju cjeloživotno učenje, te se dio tih sredstava koristio za financiranje Bildungsprämie programa. Drugi značajan izvor financiranja dolazio je iz Europskog socijalnog fonda (ESF) (CEDEFOP, n.d.).

Tijekom godina, faze i uvjeta financiranja bili su mijenjani, te se tako na početku vaučer mogao koristiti za financiranje polovine školarine za daljnje usavršavanje do maksimalnog iznosa od 154 eura, dok je od 2010. maksimalni iznos iznosio 500 eura za troškove obrazovanja/osposobljavanja od 1000 eura ili više. U nekim saveznim državama financiranje obrazovanja/osposobljavanja čija je školarina iznad 1000 eura nije bila prihvatljiva od samog početka (Dehoš i sur., 2016). Međutim, ovo ograničenje je ukinuto u većini saveznih država (Dohmen i Cordes, 2019). Kroz cijelo razdoblje država je sufinancirala do 50% obrazovnog programa. Obrazovni dodatak podržavao je troškove obrazovnog programa uključujući porez na dodanu vrijednost (PDV), troškove nastavnog materijala (potrošni materijal kao što su kopije,

skripte, udžbenici itd.), ali nije podržavao troškove obroka, smještaja, putne troškove, te troškove nabavka alata i instrumenata za osobnu uporabu koji su dio obrazovanja, ali se mogu koristiti i za profesionalne aktivnosti (npr. set za šminkanje, kuhalo za divljač, alati itd.) (Bundesministerium für Bildung und Forschung, n.d.).

Ciljana skupina prvenstveno su bile niskokvalificirane osobe i osobe koje prethodno nisu bile zainteresirane za daljnje usavršavanje ili koje zbog svojih primanja nisu mogle lako podnijeti troškove daljnjeg usavršavanja (Klos, 2021). Pravo na vaučer bilo je vezano uz nekoliko kriterija. Pravo na vaučer za obrazovanje imale su samo osobe s niskim primanjima koje su bile zaposlene, samozaposlene, na porodiljnom ili roditeljskom dopustu ili povratnici na posao (nakon prosinca 2011. izgubili pravo) s godišnjim prihodom do 25,600 eura za samce i 51,200 eura za bračne parove. Nezaposleni nisu imali pravo na ovaj vaučer jer su im bili dostupni drugi programi (Görlitz i Tamm, 2016). Izvorno su granice prihoda bile 17.900 i 35.800 eura za samce ili bračne parove. Od 1. travnja 2009. granice prihoda podignute su na 20.000/40.000 eura. (Dehoš i sur., 2016). Od prosinca 2011. godine osobe koje su se željele prijaviti za vaučer morale su biti zaposlene na minimalno 15 sati tjedno (Dohmen i Cordes, 2019). Obrazovanje i/ili osposobljavanje trebalo je početi unutar tri mjeseca od izdavanja obrazovnog dodatka (Görlitz i Tamm, 2016). Od srpnja 2011. podnositelji zahtjeva morali su sami snositi preostale troškove obrazovanja i/ili osposobljavanja i nisu smjeli kombinirati vaučer s drugim javnim subvencijama, doprinosima poslodavca ili drugih trećih osoba (Dehoš i sur., 2016). Od prosinca 2011. do lipnja 2017. zainteresirani su mogli dobiti vaučer svake dvije godine, dok su ga u ostalom razdoblju mogli dobiti jednom godišnje (Dohmen i Cordes, 2019).

Bildungsprämie vaučer je subvencionirao samo obrazovanje i/ili osposobljavanje koje je moralo biti relevantno za obavljanje sadašnjih ili budućih profesionalnih aktivnosti, prenijeti nova znanja i vještine ili proširiti postojeće kompetencije (Dehoš i sur., 2016). To znači da je pojedinac mogao odabrati obrazovne programe specijalizirane za određene poslove ili neformalno interdisciplinarno obrazovanje i/ili osposobljavanje, relevantno za njegov/njezin profesionalni život – bez obzira na trenutni posao. Vaučer se nije mogao koristiti za obrazovne programe koje služe razvoju osobnosti ili prevenciji zdravlja; obrazovanju i/ili osposobljavanju koje služe ispunjavanju redovitih obveza daljnjeg obrazovanja gdje je zakonom ili uredbom propisano da poslodavac mora financirati mjeru; osposobljavanja koja se provode isključivo od strane ili u ime ponuditelja, a služe za prodaju određenih proizvoda (product/manufacturing training); stjecanje opće vozačke dozvole za sve kategorije navedene u odjeljku 6. Pravilnika o vozačkoj dozvoli; daljnje usavršavanje koje se odvija kao individualna lekcija, kao interna ili individualna kvalifikacija tvrtke ili u potpunosti u obliku medija za samoučenje, te dodatno usavršavanje koje se odvija u inozemstvu (Bundesministerium für Bildung und Forschung,

n.d.). Od 1. srpnja 2017. godine, za obvezna daljnja obrazovanja koja služe kao dokaz o ispunjavanju obveze stalnog usavršavanja, moglo se koristiti vaučer, pod uvjetom da poslodavac nije zakonski ili uredbom obvezan pokriti troškove (Bundesministerium für Bildung und Forschung, n.d.). Korisnici Bildungsprämie mogu iskoristiti ovaj dodatak za obrazovanje u različitim obrazovnim ustanovama, uključujući ustanove za strukovno obrazovanje, sveučilišta, visoke škole i druge akreditirane pružatelje obrazovnih usluga. Ustanove moraju biti priznate od strane njemačkih državnih ili regionalnih vlasti i nuditi programe koji su relevantni za profesionalno usavršavanje (Bundesministerium für Bildung und Forschung, n.d.).

Da bi dobili vaučer, pojedinci su morali posjetiti jedno od 500 savjetovališta koja su široko rasprostranjena diljem Njemačke. Savjetovanje ima za cilj verifikaciju uvjeta za dobivanje vaučera, evidentiranje sadržaja obrazovanja i/ili osposobljavanja na vaučeru i izdavanja vaučera (Görlitz i Tamm, 2016). Zainteresirane osobe morale su osobno sudjelovati u savjetovanju kako bi mogle aplicirati za dobivanje vaučera. Tijekom savjetovanja razjašnjavaju se uvjeti za ostvarivanje prava, te se zainteresirane osobe po potrebi informiraju o njihovim potrebama za daljnjim obrazovanjem, obrazovnim programima ili pružateljima obrazovanja, te im se izdaje vaučer na kojem su, osim cilja planiranog obrazovanja, navedene i moguće obrazovne ustanove (Dehoš i sur., 2016). Cilj planiranog obrazovanja i/ili osposobljavanja navodi koje vještine i znanja zainteresirani pojedinac želi postići te je trebao biti formuliran na način da odgovara različitim imenima obrazovnih programa. Profesionalni kontekst opisuje profesionalnu djelatnost za koju osoba želi koristiti obrazovanje i/ili osposobljavanje. Također je bilo moguće navesti buduću željenu profesionalnu djelatnost. Da bi se mogao obračunati iznos obrazovnog dodatka, bilo je potrebno da se unaprijed upisani cilj obrazovanja i/ili osposobljavanja i profesionalni kontekst zainteresiranog pojedinca za obrazovanje i/ili osposobljavanje te naslov odabranog obrazovnog programa smisljeno podudaraju (Bundesministerium für Bildung und Forschung, n.d.). Podaci o prijavi unosili su se u web obrazac za potrebe savjetovanja. Nakon savjetovanja za obrazovni dodatak, zainteresirana osoba imala je tri mjeseca da se prijavi u jednu od obrazovnih ustanova navedenih na vaučeru za obrazovanje i tamo iskoristi vaučer. Nakon toga pojedinci su mogli započeti obrazovanje (Dehoš i sur., 2016).

Do kraja 2017. godine izdano je ukupno 320.000 obrazovnih vaučera, koji su vrlo neravnomjerno raspoređeni po godinama (Tablica 1) (Cordes i Dohmen, 2019). To se može objasniti upravo time da su se tijekom godina mijenjali uvjeti financiranja i ciljne skupine koje su imale pravo na korištenje vaučera za obrazovanje.

GODINA	BROJ VAUČERA	
	Izdani vaučeri	Iskorišteni vaučeri

2009	7.128	4.896
2010	63.340	50.353
2011	95.424	73.097
2012	41.570	31.403
2013	36.791	27.244
2014	25.374	18.380
2015	19.124	13.824
2016	14.368	10.007
2017	17.405	8.548
UKUPNO:	320.524	237.752

Tablica 1: Izdani i iskorišteni vaučeri po godinama, izvor: Federalni zavod za strukovno obrazovanje, prema Cordes i Dohmen, 2019.

Tijekom godina, a nakon početka implementacije obrazovnog dodatka, provedena su mnoga istraživanja kako bi se utvrdili učinci ovog sustava vaučera. Görlitz i Tamm (2012) navode kako su u razdoblju od 2009. do 2012. u skupini primatelja vaučera žene (73 %) značajno zastupljenije od muškaraca. Također su osobe s migrantskim podrijetlom (15 %) relativno često zastupljene, kao i samozaposleni (20 %). Nisko kvalificirane osobe rjeđe se nalaze u ovoj skupini u usporedbi sa skupinom svih osoba koje općenito ispunjavaju uvjete za korištenje vaučera. Također, skupini primatelja obrazovnog dodatka znatno češće su zastupljene osobe koje su već sudjelovale u daljnjim obrazovanjima u posljednje dvije godine nego osobe koje nisu sudjelovale (Görlitz i Tamm, 2012). Görlitz i Tamm (2012) su u svom istraživanju također htjeli ispitati bi li pojedinci završili dodatno obrazovanje/usavršavanje i bez sufinanciranja. Rezultati su pokazali kako 61 % korisnika navodi da bi se obrazovali i bez subvencije, a otprilike dvije trećine korisnika navode da ih je subvencija putem obrazovnog dodatka potaknula na dodatne aktivnosti daljnjeg obrazovanja. Görlitz i Tamm (2016) proveli su istraživanje nad korisnicima vaučera iz 2010. godine kako bi procijenili različite financijske i nematerijalne ishode nakon završetka obrazovnog programa sufinanciranog putem vaučera. Rezultati pokazuju kako nema utjecaja obrazovanja i/ili osposobljavanja putem vaučera na plaće, zaposlenost, poslovne zadatke i na subjektivne ishode (rizik od gubitka posla i zadovoljstvo poslom). Međutim, postoje rezultati koji ukazuju da polaznici obrazovnih programa sufinanciranih putem vaučera navode stjecanje vještina koje su usklađene sa zahtjevima njihovog posla. Službena evaluacija programa Bildungsprämie (Görlitz i sur., 2012) za prvu fazu financiranja (od prosinca 2008. do studenog 2011.) ističe da je izdano ukupno 165.894 obrazovnih dodataka u obliku vaučera te 19.753 bonova za štednju, od čega je 78 % izdanih vaučera iskorišteno je za sufinanciranje daljnjeg usavršavanja. Ukupni troškovi obrazovnih programa za daljnja osposobljavanja sufinanciranih vaučermom za obrazovanje su u prosjeku

iznosili 1.084 eura, a prosječni iznos financiranja bio je 344 eura. S prosjekom od 165 sati, financirani obrazovni programi daljnjeg usavršavanja imali su relativno velik broj sati i dugo su trajali. Za promicanje daljnjeg usavršavanja ukupno je isplaćeno 38,2 milijuna eura čime je sufinancirano 116.000 obrazovnih programa usavršavanja, čiji ukupni troškovi iznose gotovo 140 milijuna eura. U 2011. godini, najvažniji izvori informacija o obrazovnom dodatku bili su pružatelji obrazovanja (37 %) te preporuke pojedinaca i poslodavaca (zajedno 35 %). Slijede internet (14 %) i savjetovišta (8 %), dok su mediji spomenuti od strane 4 % korisnika. Osobe koje su za obrazovni dodatak saznale putem pružatelja obrazovanja često su nisko kvalificirane i imaju veću iskorištenost programa. Također, poslodavci su motivirali više nisko kvalificiranih osoba za sudjelovanje, a oni su češće primjenjivali stečena znanja na poslu (Görlitz i sur., 2012). Što se tiče učinaka vaučera i iskustava polaznika, korisnici obrazovnog dodatka izrazito su pozitivni prema ovakvom modelu financiranja. Oko 22 % korisnika iz 2010. godine ponovno je sudjelovalo u savjetovanju 2011. godine i dobilo novi vaučer. Većina korisnika je preporučila ovaj model financiranja drugima, što pokazuje visoku atraktivnost i zadovoljstvo modelom financiranja (Görlitz i sur., 2012). Rezultati iskustava korisnika pokazuju da su korisnici vaučera koji su završili obrazovanje i/ili osposobljavanje imali veću vjerojatnost da steknu dodatne stručne kvalifikacije i pokazali su veću profesionalnu mobilnost bez porasta nezaposlenosti. Također, subvencionirano obrazovanje često je vodilo do preuzimanja zahtjevnijih radnih zadataka (Görlitz i sur., 2012). Druga službena evaluacija modela financiranja objavljena je 2019. godine čiji se rezultati odnose na smjernice za financiranje kakve su postojale prije promjene u srpnju 2017. (Bauer i sur., 2019). Provedena klaster analiza identificirala je dvije glavne grupe korisnika. Prvi klaster, dvostruko veći, uključuje više muškaraca, raznolikih zanimanja, osobe s završenim stručnim obrazovanjem i/ili osposobljavanjem, osobe koje rade slabije plaćene poslove, ali s većim prihodima od druge grupe. Drugi klaster sastoji se gotovo isključivo od žena, koje češće rade na pola radnog vremena i imaju maloljetnu djecu u kućanstvu (Bauer i sur., 2019). I u ovom razdoblju rezultati ukazuju da se Bildungsprämie koristi od strane osoba koje su sklonije daljnjem obrazovanju i imaju veću potrebu za financijskom podrškom u usporedbi s drugim sličnim osobama.

Što se tiče tematskih područja i motiva sudionika, obrazovni programi u okviru tematskog područja „Zdravlje i sport“ najčešće su financirani putem vaučera Bildungsprämie, pri čemu većina programa obuhvaća zdravlje, njegu i medicinske usluge. Najviše utrošenog vremena bilo je vezano uz obrazovne programe u području "Jezici, kultura, politika", dok su najmanje vremena zahtijevale obrazovne aktivnosti u području "Priroda, tehnika, računala". Programi financirani putem Bildungsprämie češće su se pohađali radi poboljšanja vlastite profesionalne

perspektive ili ostvarenja konkretnih ciljeva, kao što su veća zarada ili stjecanje certifikata (Bauer i sur., 2019).

Sveukupno gledano, financijska mjera Bildungsprämie se može smatrati korisnim alatom za poticanje osobnog profesionalnog usavršavanja. Međutim, instrument djeluje selektivno: Bildungsprämie češće koriste bolje obrazovane osobe s manje ograničenja u učenju, sklonije daljnjem obrazovanju i koje bi i bez Bildungsprämie vaučera sudjelovale u obrazovnim programima. Osobe koje iskoriste vaučer za profesionalno usavršavanje pokazuju očite prednosti završetka obrazovnog programa. Kod osoba koje sudjeluju u obrazovanju manje zbog financijskih razloga, primjećuju se značajno veći efekti mobilizacije. Ipak, nije jasno vidljivo da će se sudjelovanje u obrazovanju nastaviti samo zbog podrške putem Bildungsprämie. Kako navode i Bauer i sur. (2019), obrazovni dodatak kao jednokratna financijska potpora nije dovoljna mjera za poticanje većeg sudjelovanja ciljnih skupina koje nemaju dovoljno obrazovanja. Prepreke daljnjem usavršavanju su složene i ne mogu se sve riješiti jednim obrazovnim dodatkom. Za budući dizajn modela financiranja ključno je uskladiti ciljeve, ciljanu skupinu i mjere kako bi se osigurala učinkovitost saveznog programa dodatka za obrazovanje. Rezultati evaluacije ne sugeriraju da bi se jedinstveni dodatak za obrazovanje mogao koristiti za privlačenje osoba bez dodatne motivacije za daljnje školovanje. Ipak, moguće je potaknuti osobe s nižim primanjima koje već pokazuju interes za daljnje obrazovanje da se uključe u složenije oblike usavršavanja (Bauer i sur., 2019).

4.2. Bildungsgutscheine

Prilikom analize dostupne literature, uočen je manjak znanstvenih radova i stručne literature o ovoj mjeri odnosno o ovom modelu vaučera, stoga su u opisu i analizi ovog vaučera korišteni i web portali ustanova za obrazovanje i web stranice zavoda za zapošljavanje (*Bundesagentur für Arbeit*).

Bildungsgutschein (vaučer za obrazovanje) je ključni instrument financiranja njemačke politike zapošljavanja i obrazovanja, osmišljen za poticanje profesionalnog usavršavanja i prekvalifikacije. Stupanjem na snagu "Prvog zakona o modernim uslugama na tržištu rada" 1. siječnja 2003. i s tim povezanim uvođenjem vaučera za obrazovanje, došlo je do značajne promjene paradigme u području subvencioniranog daljnjeg usavršavanja zbog toga što je izbor pružatelja obrazovanja stavljen u ruke korisnika vaučera (Schneider, 2006, prema Doerr i Kruppe, 2012). Ovaj model financiran od strane *Bundesagentur für Arbeit* (Savezni zavod za zapošljavanje), ima za cilj pomoći nezaposlenim osobama, zaposlenima koji su u opasnosti od gubitka posla i onima koji žele steći dodatne kvalifikacije, da se prilagode dinamičnim

zahtjevima tržišta rada. Pravna struktura i financiranje mjere Bildungsgutschein usko su povezani sa širim sustavom obrazovanja odraslih u Njemačkoj (CEDEFOP, n.d.).

Mjera se provodi na državnoj razini, a sufinanciranje uključuje sredstva iz javnog proračuna i drugih dionika. Mjeru provodi zavod za zapošljavanje, koji je također odgovoran i za praćenje i evaluaciju same mjere (CEDEFOP, n.d.). Ne postoji fiksni maksimalni iznos koji je pokriven kroz Bildungsgutschein, jer taj iznos može varirati ovisno o različitim faktorima, uključujući vrstu i trajanje obrazovnog programa, te specifične potrebe i okolnosti polaznika. Specifični iznos i pokriće troškova ovise o individualnoj procjeni i odobrenju od strane Zavoda za zapošljavanje. Općenito, Bildungsgutschein pokriva sljedeće troškove (Bundesagentur für Arbeit, n.d):

- Troškove obrazovnog programa: Cijeli ili djelomični troškovi obrazovnog programa i usavršavanja.
- Troškove materijala: Troškovi potrebnih materijala za obrazovni program, poput materijala za učenje, radne odjeće i naknade za ispite.
- Putne troškove: Troškovi prijevoza do mjesta održavanja obrazovanja i/ili osposobljavanja.
- Troškove smještaja: Ako je obrazovanje i/ili osposobljavanje izvan mjesta prebivališta polaznika, mogu biti pokriveni i troškovi smještaja i obroka
- Troškovi brige o djeci: U nekim slučajevima, mogu biti pokriveni troškovi čuvanja djece tijekom stručnog osposobljavanja, poput naknade za dječji vrtić/jaslice, troškovi za dadilju ili dodatni troškovi za nadzor djeteta od strane susjeda ili rodbine. U ovom slučaju Zavod za zapošljavanje snosi troškove od 130 € mjesečno za dijete bez obzira na stvarni iznos troškova.

Osim ovih troškova, zavod za zapošljavanje također pokriva troškove zdravstvenog osiguranja, osiguranja za njegu, osiguranja od nezgode i mirovinskog osiguranje tijekom daljnjeg školovanja ili prekvalifikacije (WBS TRAINIG, n.d.).

Program Bildungsgutschein prvenstveno je namijenjen osobama koje su nezaposlene ili se suočavaju s prijetnjom nezaposlenosti. Međutim, mogu ga koristiti i zaposlene osobe koje žele unaprijediti svoje vještine i kvalifikacije kako bi ostale konkurentne na tržištu rada ili kako bi zadržali svoj posao (OfG / Online-Schule für Gestaltung, n.d.). Potreba za korištenje vaučera za obrazovanje u svrhu unapređenja vještina ili kvalifikacija mora biti opravdana. Vaučer za obrazovanje se izdaje u slučajevima kada se dokaže da mjera povećava vjerojatnost da će se pojedinci vratiti na posao ili im pomaže da izbjegnu nezaposlenost ili steknu stručnu

kvalifikaciju (WBS TRAINIG, n.d.). Ideja iza vaučera je omogućiti tražiteljima posla da steknu nove vještine koje će poboljšati njihove izgleda za zapošljavanje i pomoći im da se ponovno uključe na tržište rada. Određivanje potrebe za daljnjim usavršavanjem također uzima u obzir uvjete na tržištu rada. Zavod za zapošljavanje procjenjuje može li se nezaposlenost prekinuti i bez daljnjeg obrazovanja, jesu li drugi instrumenti politike tržišta rada učinkovitiji, te je li integracija na tržište rada vjerojatna uz željeni cilj obrazovanja (Bundesagentur für Arbeit, n.d). Do 2005. bilo je dopušteno financiranje samo mjera za koje je bila predviđena stopa zadržavanja od 70 %, što znači da odgovarajući udio sudionika više ne bi trebao biti nezaposlen šest mjeseci nakon završetka mjere. Zbog nastale selektivnosti u dodjeli bonova, ova je uredba ukinuta 1. siječnja 2005., iako je stvarni cilj, što veća integracija u rad, bio ostvaren (Doerr i Kruppe, 2012). Kandidati obično moraju imati završeno stručno osposobljavanje ili tri godine plaćenog radnog iskustva (Bundesagentur für Arbeit, n.d).

Iskorištavanje vaučera za obrazovanje moguće je samo kod certificiranih pružatelja obrazovanja. Pružatelj dodatnog obrazovanja i/ili osposobljavanja mora biti u mogućnosti pružiti dokaz o „Uredbi o priznavanju i odobrenju za promicanje zapošljavanja (AZAV)” (Bundesministerium der Justiz, n.d.). Kandidat, tj. primatelj obrazovanja mora sam provjeriti i dokazati postoji li takva potvrda. Osim toga, svi odobreni obrazovni programi i pružatelji obrazovanja mogu se pronaći na online sustavu KURSNET kojeg održava Savezna agencija za zapošljavanje (Bundesagentur für Arbeit, n.d). Nezaposlene osobe mogu dobiti vaučer za obrazovanje kako bi proširile ili prilagodile postojeću kvalifikaciju. Osim toga, može se poticati stjecanje temeljnih životnih vještina, posebice u područjima čitanja, pisanja, matematike i informacijsko-komunikacijskih tehnologija, ako stjecanje temeljnih životnih vještina, odnosno pismenosti omogućava daljnje stručno usavršavanje ili općenito poboljšava zapošljivost (Bundesagentur für Arbeit, n.d).

Postupak dobivanja vaučera za obrazovanje u nadležnosti je Zavoda za zapošljavanje (*Bundesagentur für Arbeit*). Zahtjevi za vaučere za obrazovanje podnose se u ispostavi Saveznog zavoda za zapošljavanje (za nezaposlene) ili u Centru za zapošljavanje (za zaposlene). Prvi korak u dobivanju Bildungsgutschein-a je procjena potreba koju provodi savjetnik. Prilikom same procjene savjetnik procjenjuje trenutne kvalifikacije, radno iskustvo i vještine kandidata, razmatraju se trenutačne potrebe tržišta rada i deficitarnost određenih zanimanja, te se razgovara o profesionalnim ciljevima kandidata i mogućnostima za poboljšanje zapošljivosti (Bundesagentur für Arbeit, n.d). Ako se utvrdi da kandidat ispunjava uvjete za dodatno obrazovanje, savjetnik izdaje Bildungsgutschein. Vaučer za obrazovanje potvrđuje da osoba ispunjava uvjete i jamči da će troškovi sudjelovanja u daljnjem obrazovanju biti pokriveni (Bundesagentur für Arbeit, n.d). Vaučer uključuje podatke o cilju obrazovanja,

potrebnom trajanju za postizanje tog cilja, regionalnom području primjene i roku valjanosti od najviše tri mjeseca u kojem se vaučer mora iskoristiti. Prema uvjetima navedenim na vaučeru, zainteresirana osoba može koristiti vaučer u bilo kojoj odobrenoj instituciji za obrazovanje odraslih prema vlastitom izboru (Bundesagentur für Arbeit, n.d.). Nakon što je zahtjev odobren, primatelj obrazovnog vaučera može započeti s potragom za odgovarajućim pružateljem obrazovanja. Kao što je prije navedeno, korisnici mogu izabrati samo obrazovne programe akreditiranih ustanova za obrazovanje odraslih. Ako ne mogu pronaći odgovarajuću priliku za obrazovanje u tom razdoblju, pojedinci se moraju ponovno obratiti svojoj nadležnoj zavodu za zapošljavanje kako bi zatražili izdavanje novog vaučera za obrazovanje (OfG/Online-Schule für Gestaltung, n.d.). Nakon što je pronađen odgovarajući pružatelj obrazovanja, ustanova mora potvrditi prijem sudionika u konkretnu mjeru slanjem kratkog upitnika nadležnoj službi. Služba zatim provjerava jesu li uvjeti kod sudionika i dalje ispunjeni te jesu li pružatelj obrazovanja i mjera certificirani i odgovaraju li obrazovnom cilju vaučera za obrazovanja (Doerr i Kruppe, 2012). Osim toga, kod ovog vaučera nema ograničenja u broju vaučera koje osoba može iskoristiti, što znači da osoba može dobiti više od jednog vaučera. Međutim, svaka se prijava pojedinačno provjerava ispunjava li željeno obrazovanje i/ili osposobljavanje potrebne uvjete za vaučer za obrazovanje (OfG/Online-Schule für Gestaltung, n.d.).

Uvođenje obrazovnih vaučera 2003. godine kao uvjeta za pristup financiranju stručnog usavršavanja pojačalo je problem pristupa za neke skupine, uključujući i one s niskim kvalifikacijama. Oni rjeđe dobivaju vaučer za obrazovanje i još rjeđe ga mogu iskoristiti u usporedbi s bolje kvalificiranim osobama (Kruppe, 2009). Empirijsko istraživanje učinaka reforme u kontekstu poticanja kontinuiranog stručnog usavršavanja (infas/IZA/DIW, 2006) pokazuje kako menadžeri i posrednici zavoda za zapošljavanje jasno identificiraju prednosti i nedostatke vaučera za obrazovanje. Oni prednost vide u tome što postoji nova sloboda izbora za korisnike, te u većoj motiviranosti korisnika i smanjenoj stopi odustajanja. Osim toga, navodi se da poslodavci bolje prihvaćaju zahtjeve svojih zaposlenika za sudjelovanjem u obrazovanju odraslih. Kao nedostatke navode težak proces selekcije obrazovnih programa od strane potencijalnih korisnika, preopterećenost kod korisnika koji nisu tržišno sposobni, te time da vaučer za obrazovanje rezultira mijenjanjem cilja obrazovanja koji često više ne odgovara potražnji potencijalnih korisnika. Kao veliki nedostatak navodi se da sloboda izbora zahtijeva od korisnika dodatne vještine za vlastitom potragom za obrazovnim programom i institucijom koja provodi isti, te su korisnici koji nisu u mogućnosti sami pronaći jednu od ponuđenih obrazovnih institucija od samog početka u nepovoljnom položaju. Samim time, navodi se da akademski obrazovani korisnici imaju relativno najbolje mogućnosti pristupa i integracije. S druge strane, niskokvalificirane osobe, samohrani roditelji, osobe starije dobi, migranti ili osobe

s invaliditetom uobičajeno imaju problema s slabijim mogućnostima, jezičnim poteškoćama te preopterećenošću potrebom za samoinformiranje o vaučeru za obrazovanje (infas/IZA/DIW, 2006). Što se tiče pružatelja obrazovanja, čak 90 % zavoda imalo je iskustva s neprovođenjem obrazovnih mjera jer ustanove za obrazovanje odraslih nisu mogle pronaći dovoljno kandidata kako bi krenuli s izvođenjem obrazovnog programa. S druge strane 56 % zavoda ističe da nema dovoljno pružatelja obrazovanja. Samo trećina korisnika vaučera sama je, bez ikakve preporuke savjetnika tražila obrazovni program i ustanovu za obrazovanje odraslih (infas/IZA/DIW, 2006). Tijekom razdoblja ožujak-svibanj 2005. godine, 36 % anketiranih zavoda dalo je negativnu ocjenu programu Bildungsgutschein, dok je tek nešto manje od 40 % ispitanika program ocijenilo pozitivno. Isto je vidljivo i u ponovljenom ispitivanju mišljenja siječanj-ožujak 2006. Također, 60 % ispitanika iz ustanova za obrazovanje odraslih dalo je negativnu ocjenu ovom programu (infas/IZA/DIW, 2006). Doerr i Kruppe (2012) proveli su anketni projekt čiji je primarni cilj bio ispitati provedbu reformskih instrumenata vaučera za obrazovanje i certificiranja iz perspektive zavoda za zapošljavanje. Prema procjenama anketiranih zaposlenika zavoda za zapošljavanje i radnih skupina, mjera sufinanciranja putem vaučera za obrazovanje posebno odgovara onima koji se vraćaju na posao i osobama bez stručne spreme. Osobe s deficitom motivacije i osobe bez školske spreme su manje prikladne skupine (Doerr i Kruppe, 2012). Kao neke od važnih kriterija prilikom dodjeljivanja vaučera, anketirani zaposlenici zavoda za zapošljavanje naveli su da su meki kriteriji, poput aktivnog traženja posla i motivacije nezaposlenih, važniji od tvrdih kriterija, kao što su preostalo trajanje nezaposlenosti ili dosadašnje trajanje primanja pomoći (Doerr i Kruppe, 2012). Ova saznanja ukazuju na potrebu za usmjerenijim pristupom pri dodjeli vaučera, koji bi uzeo u obzir specifične karakteristike i motivaciju pojedinaca kako bi se povećala učinkovitost mjere. Kruppe (2017) također navodi da iako sloboda izbora pružatelja obrazovanja može dovesti do toga da nezaposlene osobe ovu mjeru vide kao mogućnost, a ne kao prisilu, što bi moglo ojačati motivaciju, postoji pitanje jesu li primatelji vaučera dovoljno dobro informirani o kvaliteti pružatelja obrazovanja i ponuđenih obrazovnih programa za pronalaženje odgovarajućeg pružatelja. Samim time, sloboda izbora također nosi rizik preopterećenja, posebice neobrazovanih, i time smanjenja njihove motivacije. Osim toga, Kruppe (2017) navodi da su istraživanja pokazala da vaučeri za obrazovanje imaju različite učinke ovisno o vrsti usavršavanja: prekvalifikacije pokazuju pozitivne efekte nakon dugog vremena, dok su ostali programi usavršavanja manje učinkoviti. Investicijski efekt pokazuje da sudionici tijekom pohađanja obrazovnog programa manje intenzivno traže posao, što je poželjno jer su korisnici usmjereni na poboljšanje vještina i prekvalifikaciju kako bi uspješno završili obrazovni

program. Nisko kvalificirani sudionici koji su dobili vaučer imaju bolje šanse za zapošljavanje i povećanje plaća, unatoč tome što manje sudjeluju u usavršavanju uopće.

Od 2019. godine, novom reformom, zaposlenici čiji poslovi mogu biti zamijenjeni tehnologijom ili su pogođeni strukturnim promjenama mogu dobiti obrazovni vaučer prema zakonu *Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)* (Bothfeld i sur., 2019). Obrazovanje mora biti certificirano prema „Uredbi o priznavanju i odobrenju za promicanje zapošljavanja” (*Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung, AZAV*) i sufinancirano od strane poslodavca. Zavod za zapošljavanje odlučuje o izdavanju vaučera i financiranju subvencije za plaće. Vaučer se ne može koristiti za obrazovanja koja bi mogla biti financirana putem modela *Aufstiegs-Bafög* (Bothfeld i sur., 2019). Mjere se mogu provoditi u poduzeću ako ih provodi vanjska akreditirana ustanova za obrazovanje odraslih i sufinancira poslodavac najmanje 50 %. Cilj je pomoći zaposlenicima u savladavanju digitalizacije ili ih motivirati za obrazovanje u deficitarnim zanimanjima. Autorice navode da postoji rizik da će konkurencija za sredstva između nezaposlenih i zaposlenih utjecati na aktivnu potporu zapošljavanju, te može doći do preraspodjele resursa od nezaposlenih prema zaposlenima, što bi moglo povećati razlike u sudjelovanju u obrazovanju (Bothfeld i sur., 2019).

5. HRVATSKI SUSTAV VAUČERA ZA OBRAZOVANJE

Projektom “Provedba sustava vaučera za obrazovanje odraslih” koji je na snagu stupio 1. travnja 2022., započela je implementacija vaučera za obrazovanje u Hrvatskoj. Vaučer za obrazovanje nezaposlenih i zaposlenih osoba predstavlja financijski instrument dodjele javnih sredstava za obrazovanje odraslih kojeg provodi i nadzire Hrvatski zavod za zapošljavanje.

U Hrvatskoj, sustav vaučera za obrazovanje odraslih nije centraliziran u jedinstvenom zakonu, ali postoji nekoliko zakona i pravilnika koji reguliraju obrazovanje odraslih. Zakon o obrazovanju odraslih (2021) regulira obrazovanje odraslih u Hrvatskoj, uključujući prava i obveze polaznika i obrazovnih ustanova čiji članak 17. govori o “formalnim i neformalnim programima obrazovanja za stjecanje kompetencija potrebnih za rad financirani putem vaučera”. Osim toga, Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike donijelo je Pravilnik o kriterijima za odabir kompetencija potrebnih za rad, za odabir pružatelja obrazovanja i za dodjelu vaučera polaznicima formalnog ili neformalnog obrazovanja odraslih (2022).

Vaučeri za obrazovanje financiraju se prvenstveno iz sredstava Europske Unije, odnosno prva faza vaučera za obrazovanje financirala se iz programa Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021. – 2026. čime je za „Uspostavu sustava vaučera za obrazovanje zaposlenih i nezaposlenih osoba i investicije“ izdvojeno 200.000 kuna te za reformsku investiciju „Provedba sustava vaučera za obrazovanje zaposlenih i nezaposlenih osoba“ u iznosu od 300 milijuna kuna (Hrvatski zavod za zapošljavanje, n.d.). Za ulaganje u sustav obrazovanja i cjeloživotnog učenja i za provedbu druge faze vaučera za obrazovanje iz sredstava Europskog socijalnog fonda Hrvatskoj je osigurano 697 milijuna eura (Hrvatski zavod za zapošljavanje, n.d.).

Ne postoji fiksni iznos vaučera za obrazovanje, već se on određuje prema obrazovnom sektoru ili podsektoru kojem obrazovni program pripada, ukupnom radnom opterećenju potrebnom za stjecanje kvalifikacije, te satnici programa, uzimajući u obzir broj sati provedenih u učenju i podučavanju, sati temeljenih na radu, te sati samostalnih aktivnosti (Hrvatski zavod za zapošljavanje, n.d.). Vaučer za obrazovanje pokriva trošak obrazovanja i/ili osposobljavanja. Osim toga, Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) korisnicima vaučera pokriva ili refundira različite troškove. Za nezaposlene osobe, to uključuje dnevnu novčanu pomoć određenu od strane Upravnog vijeća Zavoda za dane provedene na obrazovanju, naknadu za prijevoz, trošak liječničkog pregleda ako je potreban za upis u program obrazovanja (pod uvjetom da je potpisan Ugovor), te osiguranje korisnika prema Zakonu o mirovinskom osiguranju, ako korisnik nije drugačije osiguran. Ako je korisnik ujedno primatelj novčane naknade, isplata te naknade obustavlja se tijekom trajanja obrazovanja, a umjesto nje prima se novčana pomoć. Nakon završetka obrazovanja, isplata novčane naknade se nastavlja ako korisnik podnese zahtjev u

roku od 30 dana. Za ostale tražitelje zaposlenja, HZZ pokriva osiguranje korisnika prema Zakonu o mirovinskom osiguranju, ukoliko korisnik nije drugačije osiguran (Hrvatski zavod za zapošljavanje, n.d.). Ako trošak programa obrazovanja premašuje vrijednost vaučera, razliku može podmiriti korisnik ili poslodavac.

Vaučeri za obrazovanje namijenjeni su svim nezaposlenim i zaposlenim osobama s navršenih 15 godina života te minimalno završenim osnovnim obrazovanjem kojima se dodjelom vaučera osigurava stjecanje potrebnih vještina za razvoj karijere, zapošljavanje ili zadržavanje radnog mjesta. Samim time, vaučer ne mogu koristiti učenik u sustavu redovitog odgoja i obrazovanja, student u sustavu visokog obrazovanja i znanosti (uključujući izvanredne studente i polaznike poslijediplomskih studija), korisnici mirovine prema općem propisu o mirovinskom osiguranju, strani radnici iz trećih zemalja koji rade u Republici Hrvatskoj na temelju dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada, te zaposlenici državne ili javne službe koji sudjeluje ili je sudjelovao u uspostavi ili provedbi obrazovanja putem sustava vaučera (Hrvatski zavod za zapošljavanje, n.d.).

Sustav vaučera za obrazovanje omogućuje stjecanje mikrokvalifikacija, djelomičnih kvalifikacija te cjelovitih kvalifikacija. Korisnici samostalno biraju obrazovni program i pružatelja obrazovanja. HZZ vaučerima korisnik može sufinancirati bilo koji obrazovni program koji je usklađen s HKO standardom i u ponudi je registriranih pružatelja obrazovanja u HZZ vaučer sustavu. Također, od lipnja 2023. HZZ vaučeri sufinanciraju programe u općim područjima, izvan zelenih i digitalnih sektora. Samim time, ukupan broj programa povećao se, čime je omogućeno zadovoljenje potreba šireg kruga potencijalnih polaznika. Programi iz općih područja financiraju se putem ESF+ fonda, dok se programi iz zelenih i digitalnih sektora financiraju kroz Nacionalni plan oporavka i otpornosti (Hrvatski zavod za zapošljavanje, n.d.). U sklopu ovog modela, korisnici mogu zatražiti i iskoristiti samo jedan vaučer za obrazovanje.

Obrazovne ustanove usvajaju obrazovne programe temeljem Hrvatskog kvalifikacijskog okvira, u skladu s potrebama tržišta rada i/ili specifičnih skupina sudionika, u suradnji s Zavodom za zapošljavanje. Kako bi korisnici zatražili vaučer za obrazovanje, oni se prijavljuju putem online platforme 'Mojvaučer' te pronalaze potrebne i željene kompetencije u bazi podataka programa i izražavaju interes za upis u odabrani obrazovni program. Prije odobravanja financiranja, institucije za obrazovanje odraslih obično provode savjetodavne i informativne razgovore s potencijalnim sudionicima kako bi osigurale optimalno ispunjenje potreba obje strane. U isto vrijeme, sudionici mogu konzultirati savjetnike Zavoda za zapošljavanje. Nakon donošenja odluke, svaki sudionik dobiva vaučer za željeni program u odabranoj instituciji. Završetak programa prati evaluacija koju institucije za obrazovanje odraslih koriste kao

povratnu informaciju o kvaliteti programa, dok Zavod za zapošljavanje evaluaciju koristi kao povratnu informaciju o uspjehu sudionika i kvaliteti odabrane institucije. Na kraju programa, sudionici dobivaju javne certifikate o završetku formalnog obrazovanja, koji se upisuju u njihove elektroničke radne knjižice, a koji im omogućuju napredovanje na trenutnom radnom mjestu ili pomažu u pronalaženju novog posla (Tomic i sur., 2023). Odobreni vaučer može se aktivirati u roku od 4 mjeseca od dana odobrenja. Ako podnositelj zahtjeva ne započne obrazovni program ili ne povuče zahtjev unutar tog roka, može nakon 3 mjeseca od isteka vaučera ponovno podnijeti zahtjev za novi vaučer. Obrazovni programi za koje korisnici mogu iskoristiti vaučer za obrazovanje mogu trajati do 10 mjeseci za stjecanje kompetencija potrebnih za rad na sekundarnoj razini obrazovanja, dok oni za stjecanje kompetencija potrebnih za rad na tercijarnoj razini obrazovanja, mogu trajati najduže 12 mjeseci (Hrvatski zavod za zapošljavanje, n.d.).

Od početka implementacije do veljače 2023. zaprimljeno je više od 12 tisuća zahtjeva, od čega je odobreno gotovo 9200 za vaučer, od čega je većina podnositelja zahtjeva, njih više od 8300 je za stjecanje digitalnih vještina. Od toga je 6300 zahtjeva odobreno zaposlenim, odnosno 2034 nezaposlenim osobama. Najveći interes privukli su programi Internetski marketing i brendiranje (1459 odobrenih zahtjeva), Knjigovođa/Knjigovotkinja (1334) te Python developer/developerka (1074) (Pauković, 2023). U periodu od početka do kraja 2023. godine bilo je ukupno 9045 novo uključenih osoba u sustav vaučera za obrazovanje, dok ih je od početka 2024. do 30.6.2024. godine bilo 5970. Čak 92 % korisnika vaučera ističe zadovoljstvo sustavom vaučera za obrazovanje (Hrvatski zavod za zapošljavanje, n.d.). U listopadu 2023. katalog vještina, razvijen u suradnji s poslodavcima, uključuje 655 zelenih vještina i 1911 digitalnih vještina, koje su sve povezane s Hrvatskim nacionalnim okvirom kvalifikacija koje nude 116 obrazovnih institucija s 620 programa (402 digitalne, 218 zelenih vještina) (European Union, 2023).

6. METODOLOŠKI PRISTUP, CILJ I ZADACI ISTRAŽIVANJA

Pregledom literature uočen je manjak recentnih istraživanja, kao i sama komparacija različitih modela financiranja u obrazovanju odraslih. Temeljem toga, uočena je potreba za provođenjem ovog istraživanja kako bi se uvidjeli prednosti i nedostaci navedenih modela financiranja, te uvidjeli primjeri dobrih praksi.

Stoga, cilj ovog rada je detaljnije analizirati dostupne podatke o različitim modelima financiranja u obrazovanju odraslih, te prikazati i usporediti dva modela financiranja u obrazovanju odraslih: Individualne račune za učenje na primjeru francuskog *Compte Personnel de Formation* (CPF) i obrazovne vaučere na primjeru njemačkih *Bildungsprämie* i *Bildungsgutschein*. Rezultati dobiveni usporedbom ovih dvaju modela moći će se koristiti za izradu smjernica za unapređivanje hrvatskog sustava financiranja u obrazovanju odraslih. Konkretni zadaci su pritom sljedeći:

- Prikazati francuski model individualnih obrazovnih računa (*Compte Personnel de Formation* - CPF), te njemačke obrazovne vaučere *Bildungsprämie* i *Bildungsgutschein*
- Analizirati i usporediti financiranja obrazovanja odraslih u Francuskoj i Njemačkoj sukladno svakom kriteriju usporedbe kako bi se uočili prednosti i nedostaci pojedinog modela

Kako bi se ostvarili prethodno postavljeni cilj i zadaci, za potrebe ovog istraživanja korištena je metoda analize sadržaja. Analiza sadržaja jest metoda koja se koristi za analizu teksta, a kojom se mogu odrediti kakvi su efekti određenih poduzetih akcija (Vujević, 2002). Klasičan proces analize sadržaja uključuje precizan model u pet faza, uključujući planiranje istraživanja u kojem se formuliraju istraživačka pitanja te definira uzorak i jedinice, zatim razvoj sistema kategorija, testiranje kodiranja na uzorku, primarno kodiranje kompletnog skupa podataka, te statističku analizu rezultata dobivenih u prethodnim fazama. Ova metodologija osigurava rigorozan pristup i pouzdane rezultate kroz sistematičan proces faza analize kvalitativnih podataka (Kuckartz, 2013). Sama primjena metoda analize sadržaja počinje definiranjem kategorija, uzorka i jedinica koje će se analizirati (Vujević, 2002).

Stoga, kako bi utvrdili uzorak analize sadržaja, prvi dio analize odnosio se na prepoznavanje policy dokumenata i istraživanja provedena u godinama implementacije modela financiranja koji sadržavaju ključne riječi i bave se temama kao što su modeli financiranja obrazovanja odraslih, individualni putevi učenja, individualnih obrazovnih računa i obrazovnih vaučera. Fokus analize bile su dvije namjerno odabrane države koje djeluju kao predstavnici određenog modela financiranja: Francuska kao predstavnik individualnih obrazovnih računa, te Njemačka

kao predstavnik obrazovnih vaučera. Ove zemlje su odabrane na temelju preliminarnog pregleda literature i izvještaja o zemljama koje su implementirale različite modele financiranja u obrazovanju odraslih.

Tri modela financiranja analizirana su na temelju 8 kriterija: Zakonodavni okvir, Dionici financiranja, Novčana vrijednost modela, Pravednost i inkluzivnost, Fleksibilnost, Pristupačnost, Utjecaj na sudjelovanje te Dugoročna održivost. Kriterij Zakonodavni okvir podrazumijeva zakonske i regulatorne osnove koje su propisane za model financiranja. Dionici financiranja je kriterij koji nastoji ispitati u kojoj mjeri u financiranju obrazovanja i/ili osposobljavanja sudjeluje vlada, poslodavac ili pojedinac koji koristi mjeru. U sklopu kriterija Novčana vrijednost modela nastoji se istražiti tipična razina financiranja, odnosno novčana vrijednost koja se dodjeljuje za potrebe obrazovanja odraslih. Također, potrebno je procijeniti poticanje pravednosti i inkluzivnosti metoda financiranja, odnosno njihovu sposobnost dosezanja raznolikih skupina polaznika, te provjeriti jesu li dostupne pojedincima iz različitih socioekonomskih pozadina, što se nastoji ispitati kriterijem Pravednost i inkluzivnost. S druge strane, kriterij Fleksibilnost podrazumijeva istraživanje raznolikosti obuhvaćenih oblika i vrsta obrazovanja u modelu te procjenu fleksibilnosti u vezi s odabirom različitih programa. Kriterij Pristupačnost podrazumijeva procjenu pristupa i upotrebe financijskih sredstava za obrazovanje ili osposobljavanje pojedinaca u kojem se analizira koliko je jednostavno pristupiti tim sredstvima te kako se ona koriste u svrhu obrazovanja. Utjecaj na sudjelovanje, odnosi se na utjecaj modela financiranja na povećanje sudjelovanja u obrazovanju odraslih, odnosno kako ti modeli motiviraju pojedince da se uključe u obrazovanje odraslih. Konačno, Dugoročna održivost, igra ključnu ulogu, pa je važno istražiti jesu li modeli koncipirani kao stabilan i održiv model financiranja obrazovanja odraslih. Analiza sadržaja uključivala je kodiranje sadržaja uzorka prema navedenim kategorijama, te analizu dobivenih rezultata.

7. KOMPARATIVNA ANALIZA

U komparativnoj analizi koja slijedi, usporedit će se tri modela financiranja, *Compte Personnel de Formation*, *Bildungsprämie* i *Bildungsgutschein* prema kriterijima Zakonodavni okvir, Dionici financiranja, Novčana vrijednost modela, Pravednost i inkluzivnost, Fleksibilnost, Pristupačnost, Utjecaj na sudjelovanje te Dugoročna održivost.

7.1. Zakonodavni okvir

Francuski CPF, te njemački *Bildungsprämie* i *Bildungsgutschein* razlikuju se prema svojim zakonodavnim okvirima koji odražavaju specifičnosti nacionalnih obrazovnih politika i tržišta rada. Francuski "*Compte Personnel de Formation*" (CPF) osnovan je Zakonom o reformi strukovnog obrazovanja iz 2014. godine, a implementiran je 2015. godine (*Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*). CPF predstavlja ključni element zakonskog okvira za profesionalno usavršavanje i cjeloživotno učenje u Francuskoj. Središnji zakon koji regulira CPF je Zakon o radu, koji je detaljno definirao CPF kroz članak L6323-1 i ostale (*Code du travail, art. L. 6111-1 et L. 6323-1*). CPF je također bio predmet daljnjih reformi, posebno Zakona o slobodi izbora profesionalne budućnosti iz 2018. godine, kojim se dodatno pojednostavljuje korištenje CPF-a i proširuje njegova primjena (*LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*). Pod ovim zakonom, CPF račun se financira kroz doprinose poslodavaca i dostupan je svakom zaposleniku, nezaposlenom i samozaposlenom pojedincu, s ciljem omogućavanja stjecanja kvalifikacija i vještina relevantnih za tržište rada.

S druge strane, Njemački "*Bildungsprämie*" uveden je 2008. godine kao pilot projekt saveznog Ministarstva obrazovanja i istraživanja (BMBF). Pravni okvir za "*Bildungsprämie*" oslanja se na uredbu i smjernice saveznog ministarstva, te njemački Zakoni o poticanju cjeloživotnog učenja (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2014). Program pruža financijsku potporu odraslima koji žele dodatno obrazovanje kako bi poboljšali svoje profesionalne vještine. Reguliran je pravilnicima koji definiraju kriterije prihvatljivosti, vrste edukacija koje se mogu sufinancirati, te maksimalne iznose financiranja. Njemački *Bildungsgutschein* je program financiran od strane Savezne agencije za zapošljavanje (*Bundesagentur für Arbeit*) u Njemačkoj. Pravna osnova za ovaj program leži u njemačkom Zakonu o zapošljavanju (§ 81 *Sozialgesetzbuch [SGB] III*), koji pruža detaljne smjernice za rad savezne agencije, uključujući mjere za profesionalnu rehabilitaciju i cjeloživotno učenje. *Bildungsgutschein* je namijenjen nezaposlenima i osobama kojima prijeti gubitak posla, a cilj mu je omogućiti im stjecanje novih kvalifikacija kako bi se ponovno integrirali na tržište rada. Savezni zavod za zapošljavanje

izdaje vaučere za obrazovanje koji pokrivaju troškove odabranih obrazovnih programa, u skladu s pravilnicima definiranim u Zakonu.

7.2. *Dionici financiranja*

Sva tri modela financiranja donekle se razlikuju po načinu financiranja, pri čemu vlada u svakom modelu ima značajnu ulogu. Tako je CPF financiran od strane državnog proračuna koji također uključuje i doprinose poslodavaca za zaposlene osobe, dok samozaposlene osobe plaćaju doprinosu Fondu za osiguranje osposobljavanja (*Fond d'Assurance Formation - FAF*). Svaki poslodavac obavezan je uplaćivati doprinose na CPF račune svojih zaposlenika, što osigurava kontinuirano punjenje fondova namijenjenih za obrazovanje i osposobljavanje radnika. Ovi doprinosi su zakonski regulirani kako bi se osigurala ravnoteža između potreba radnika za stjecanjem novih vještina i održavanjem konkurentnosti francuskog gospodarstva. Osim toga, CPF je karakterističan po tome što je račun za svakog pojedinca fiksni, no postoje dodatna sredstva koja se mogu osigurati putem javnih službi zapošljavanja, regionalnih vlasti, poslodavaca i drugih subjekata.

Što se tiče Njemačke, *Bildungsprämie* je financiran iz Europskog socijalnog fonda (ESF) i njemačkog državnog proračuna, dok je *Bildungsgutschein* financiran od strane njemačkog državnog proračuna putem Saveznog zavoda za zapošljavanje (*Bundesagentur für Arbeit*). U oba njemačka modela država ima ključnu ulogu u osiguravanju financijske potpore za obrazovanje odraslih, prilagođavajući modele potrebama tržišta rada i demografskim trendovima.

CPF je financiran doprinosima poslodavaca i nacionalnim proračunom čime je zajamčen stabilan i kontinuiran protok kapitala za obrazovanje radne snage. Njemački modeli *Bildungsprämie* i *Bildungsgutschein* ovise uglavnom o njemačkom nacionalnom proračunu, te dijelom sredstvima iz Europskog socijalnog fonda, u čemu se vidi značajna uloga države u podršci obrazovanju odraslih, te je na taj način lakša prilagodba potrebama tržišta rada i demografskim promjenama.

7.3. *Novčana vrijednost modela*

Sva tri modela financiranja imaju različitu novčanu vrijednost koju pružaju korisnicima, uz različite uvjete financiranja. CPF, kao individualni račun za obrazovanje, ima funkciju kreditiranja prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje tijekom radnog vijeka. Međutim, postoje ograničenja u financijskom iznosu koji osoba može iskoristiti u jednog godini, tj. tijekom cijelog radnog vijeka. Tako oni koji ispunjavaju uvjete i zaposleni su na minimalno 50 % radnog vremena te posjeduju viši stupanj obrazovanja od niže srednje škole, mogu dobiti do 500 eura

godišnje, s maksimalnim iznosom od 5.000 eura tijekom cijelog radnog vijeka. Osim toga, ciljane podrška također se nudi osobama s niskim kvalifikacijama (ispod razine 3 Europskog kvalifikacijskog okvira), što uključuje i osobe s invaliditetom i one s manje od devet godina formalnog obrazovanja. Ove osobe primaju 800 eura godišnje, s mogućnošću primanja do 8.000 eura tijekom cijelog radnog vijeka (Cummins i sur., 2021).

S druge strane, njemački Bildungsprämie je tijekom godina mijenjano uvijete financiranja i novčanu vrijednost kako bi se bolje prilagodio ciljevima i potrebama korisnika i tržištu rada. Prije 2010. vaučer je pokrивao polovicu troškova daljnjeg usavršavanja do maksimalnog iznosa od 154 eura; međutim, od 2010. maksimalni iznos je bio 500 eura za troškove obrazovanja ili osposobljavanja koji prelaze 1.000 eura (Dehošu i sur., 2016). Ovaj model financirao je i troškove nastavnog materijala (kopije, skripte, udžbenici), ali ne i troškove obroka, smještaja, putovanja ili alate i instrumente koji se mogu koristiti i za profesionalne aktivnosti (Bundesministerium für Bildung und Forschung, n.d.). Njemački Bildungsgutschein nema fiksni iznos koji je dostupan korisnicima vaučera zbog toga što ovisi o faktorima poput vrste i trajanja obrazovnog programa te specifičnih potreba i okolnosti polaznika, a koji se određuje nakon individualne procjene. Međutim, ovaj model pokriva razne troškove koji nisu uključeni u druga dva modela. Tako ovaj model financira cijeli ili djelomični trošak programa obrazovanja ili osposobljavanja, troškove materijala za učenje, putne troškove, troškove smještaja i obroka (ukoliko je program obrazovanja izvan mjesta prebivališta), te troškove čuvanja djece. Osim ovih troškova, zavod za zapošljavanje ili centar za zapošljavanje također pokrivaju troškove zdravstvenog osiguranja, osiguranja za njegu, osiguranja od nezgode i mirovinskog osiguranja tijekom pohađanja obrazovnog programa (Bundesagentur für Arbeit, n.d).

Može se zaključiti kako je CPF fleksibilniji od dva navedena njemačka modela s obzirom da se prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje akumuliraju tijekom cijelog radnog vijeka, što je korisno za kontinuirano učenje. S druge strane, dok se CPF i Bildungsprämie, uglavnom fokusiraju na troškove obrazovnih programa, Bildungsgutschein pokriva širi spektar troškova poput putovanja, smještaja i brige o djeci, čime se može potaknuti veći broj osoba na sudjelovanje u daljnjem obrazovanju i/ili osposobljavanju. Osim toga, maksimalni iznos subvencija od 500 eura kod Bildungsprämie može biti nedovoljan za pokrivanje troškova skupljih obrazovnih programa zbog čega postoji mogućnost da osobe ne odabiru te programe jer im ni sa vaučerom nisu dostupni zbog financijske situacije.

7.4. Pravednost i inkluzivnost modela

Tri prethodno opisana modela financiranja dostupna su i namijenjena različitim ciljanim skupinama u obrazovanju odraslih. CPF je dostupan svim osobama starijima od 16 godina, bilo da su one zaposlene ili nezaposlene, te samozaposlene osobe. Osim toga, nakon reforme 2018. godine posebice se usmjerio na osobe kojima bi obrazovanje i/ili osposobljavanje najviše pomoglo u njihovom daljem radnom vijeku. U te skupine spadaju mlade i odrasle osobe s niskom razinom temeljnih životnih vještina, odrasle osobe kojima je potrebno usavršavanje ili prekvalifikacija, odrasle osobe kojima prijeti nezaposlenost, te osobe s invaliditetom (CEDEFOP, n.d.).

Bildungsprämie vaučer za obrazovanje, namijenjen je osobama s niskim kvalifikacijama koje uglavnom nisu u mogućnosti pohađati obrazovne programe prvenstveno zbog financijskih prepreka. Osim toga, postojalo je nekoliko kriterija koje su osobe morale ispuniti ukoliko su htjele dobiti vaučer za obrazovanje. Pravo na vaučer za obrazovanje imale su zaposlene ili samozaposlene osobe, te osobe na porodiljnom ili roditeljskom dopustu, te povratnici na posao čiji je godišnji prihod morao biti manji od 25,600 eura za samce ili 51,200 eura za bračne parove (Görlitz i Tamm, 2016). Također, nakon reforme 2011. godine, jedan od uvjeta je bio da osoba mora raditi minimalno 15 sati tjedno kako bi se mogla prijaviti za vaučer. Postojalo je i ograničenje koliko vaučera osoba može dobiti, pa su tako od prosinca 2011. do lipnja 2017, pojedinci mogli dobiti po jedan vaučer svake dvije godine, dok je u ostalom periodu bilo moguće koristiti jedan vaučer svake godine (Dohmen i Cordes, 2019). Bildungsgutschein je s druge strane namijenjen nezaposlenim osobama, te osobama kojima prijeti nezaposlenost, zbog čega im je potrebno unaprjeđenje vještina ili prekvalifikacija da bi zadržali svoj posao (OfG / Online-Schule für Gestaltung, n.d.). Ovim vaučerom nastoji se poboljšati izgled nezaposlenih osoba da u budućnosti pronađu posao.

Možemo zaključiti kako je svaki od tri modela financiranja namijenjen osobama za koje se pokazalo da postoji potreba za njihovim daljnjim osposobljavanjem i/ili usavršavanjem u pojedinoj državi. Također, može se reći da je francuski CPF univerzalan, tj. da je namijenjen širem spektru osoba što omogućuje većem broju osoba da koriste sredstva za vlastite obrazovne aktivnosti. S druge strane, njemački vaučeri usko su vezani uz pojedinu skupinu ljudi za koju su prvobitno namijenjeni prilikom implementacije, kako bi im pružili dodatna financijska sredstva za obrazovanje. Osim toga, CPF i Bildungsprämie potiču obrazovanje i/ili osposobljavanje kako bi osobe unaprijedile svoje vještine i kvalifikacije i bile konkurentnije na tržištu, dok je Bildungsgutschein usmjeren na podršku osobama koje su nezaposlene kako bi se izbjegla njihova dugotrajna nezaposlenost.

7.5. *Fleksibilnost modela*

Što se tiče fleksibilnosti kod odabira obrazovnih programa koji se nude korisnicima CPF-a ili njemačkih vaučera, kod svakog modela korisnici biraju između dostupnih obrazovnih programa koji su im na raspolaganju. Kod CPF-a osobe imaju na raspolaganju birati između različitih vrsta obrazovnih programa kojima se stječe profesionalni certifikat, diploma, kvalifikacija, temeljne životne vještine, vozačka dozvola. CPF se može koristiti i za programe koji se provode na daljinu (online obrazovni programi) kao i za obrazovne programe koji se provode na radnom mjestu čime se osigurava fleksibilnost u učenju za svakog polaznika (Frank, 2021). Međutim, korisnici mogu birati samo između programa koji su certificirani i akreditirani od strane države ili od strane *Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)*, javne financijske institucije koja je zadužena za upravljanje i akreditaciju pružatelja obrazovanja (OECD, 2019). Također, od 2022. svi pružatelji obrazovanja moraju imati certifikat "*Qualiopi*", koji je ustanova potrebna obnavljati svake 3 godine. Osim službene procedure certificiranja, polaznici obrazovnog programa ocjenjuju usluge pružatelja obrazovanja čime se nastoji osigurati transparentnost u kvaliteti izvedbe obrazovnog programa s ciljem kako bi potencijalni polaznici imali informacije o kvaliteti pružatelja obrazovanja prije samog odabira ustanove za obrazovanje odraslih u kojoj će pohađati obrazovni program (Fernandes i Kerneis, 2020).

Što se tiče njemačkog *Bildungsprämie*, on omogućuje korisnicima odabir širokog spektra obrazovnih programa koji bi pomogli pojedincu u njegovom budućem profesionalnom životu, koji uključuju razne vrste obrazovnih programa, osposobljavanja, prekvalifikacije i drugih stručnih programa. Korisnici mogu koristiti obrazovni vaučer u obrazovnim ustanovama za obrazovanje odraslih poput ustanova za strukovno obrazovanje, visokih škola, i drugim akreditiranim ustanovama za pružanje obrazovanja, međutim pružatelji ustanova moraju biti akreditirani od strane njemačkih državnih ili regionalnih vlasti i njihovi obrazovni programi moraju biti relevantni za profesionalno usavršavanje (Bundesministerium für Bildung und Forschung, n.d.). Obrazovni programi za koje se može iskoristiti vaučer *Bildungsgutschein* obično su usmjereni na stjecanje novih vještina ili kvalifikacija koje su relevantne na tržištu rada, a koje bi pomogle pojedincima da pronađu ili zadrže posao. Obrazovni programi uključuju stručne tečajeve, prekvalifikacije ili specijalizirane obrazovne programe, koji se kao i kod prethodna dva modela mogu pohađati samo kod certificiranih pružatelja obrazovanja koji posjeduju dokaz o „Uredbi o priznavanju i odobrenju za promicanje zapošljavanja (AZAV)” (Bundesministerium der Justiz, n.d.)

Može se zaključiti kako su sva tri modela financiranja usmjerena na određene obrazovne programe. Na taj način obrazovni programi usklađeni su s potrebama tržišta rada, te se na taj način pokušava povećati šanse korisnika za zapošljavanjem ili unapređenjem u profesionalnom

ili osobnom radu. Fokus na samo specifične obrazovne programe može riješiti probleme poput visoke nezaposlenosti u određenim sektorima ili manjka radne snage za određene sektore. Osim toga, na taj način osigurava se da se sredstva koja su namijenjena određenim financijskim modelima u obrazovanju odraslih koriste na način da smanjuju rizik od neefikasnog trošenja sredstava. U sva tri modela financiranja obrazovanja odraslih korisnici mogu iskoristiti sredstva samo kod certificiranih pružatelja obrazovanja čime se postiže osiguranje kvalitete, te mogućnost da se kontinuirano nadzire i kontrolira kvaliteta obrazovanja kojeg pružaju ustanove za obrazovanje odraslih. Osim toga, posebno je važno i korisno, kao u slučaju CPF-a da korisnici ocjenjuju pružatelje obrazovanja, čime se dobiva jasna povratna informacija koja potencijalnim korisnicima služi kao mehanizam transparentnosti rada ustanove i njihovih zaposlenika s ciljem poboljšanja kvalitete i relevantnosti obrazovnog programa.

7.6. *Pristupačnost modela*

Sam pristup financijskim sredstvima za obrazovanje odraslih predstavlja ključnu stavku za osiguravanje cjeloživotnog učenja i profesionalnog razvoja pojedinca. U ovom kriteriju francuski CPF se uvelike razlikuje od njemačkih vaučera. Kod CPF-a korisnici se registriraju na platformu koja olakšava pristup i korištenje dostupnih sredstava. Nakon registracije korisnicima su uvijek lako vidljiva dostupna sredstva koja onda mogu koristiti. Na samoj platformi korisnici pretražuju dostupne obrazovne programe, te kada se odluče za jedan, taj obrazovni program rezerviraju te se zatim sredstva automatski povlače s CPF računa za plaćanje odabranog obrazovnog programa. Nakon toga, ustanove za obrazovanje odraslih dobivaju zahtjev za sudjelovanje i potvrđuju registraciju (European Commission, 2022). Osim toga, korisnicima CPF-a dostupna je i besplatna i dobrovoljna usluga savjetovanja o karijeri pod nazivom *Conseil en Évolution Professionnelle* (Fernandes i Kerneis, 2020).

Postupak dobivanja sredstava putem *Bildungsprämie* uključuje odlazak pojedinca u savjetovalište gdje se prilikom savjetovanja provjerava zadovoljavanje uvjeta za dobivanje vaučera, te se određuju obrazovne potrebe i obrazovni ciljevi za potencijalnog polaznika. Nakon provjere i određivanja cilja obrazovanja, pojedincima je uručen vaučer na kojem je naveden cilj i popis mogućih pružatelja obrazovanja. Nakon dodjeljivanja vaučera, osoba je dužna u roku od 3 mjeseca započeti s pohađanjem obrazovnog programa. Sličan proces prijave za vaučer postoji i kod *Bildungsgutschein*. Postupak dobivanja vaučera je u nadležnosti Zavoda za zapošljavanje, dok se zahtjevi podnose u područnim zavodima za zapošljavanje (za nezaposlene) ili u centru za zapošljavanje (za zaposlene). Kao i kod *Bildungsprämie*, pojedinci najprije trebaju proći procjenu prilikom koje savjetnik procjenjuje ispunjava li korisnik uvjete

za dobivanje vaučera, te zatim zajedno raspravljaju o profesionalnim ciljevima kandidata i načinima kako poboljšati zapošljivost ili radni status pojedinca. Nakon savjetovanja, pojedinac dobiva vaučer, te također ima rok od 3 mjeseca da ga iskoristi kod pružatelja obrazovanja. Pružatelj obrazovanja mora potvrditi prijem sudionika u konkretnu mjeru slanjem kratkog upitnika nadležnoj službi, koja provjerava jesu li uvjeti kod potencijalnog polaznika i dalje ispunjeni te jesu li pružatelj obrazovanja i mjera certificirani i odgovaraju li obrazovnom cilju vaučera za obrazovanje (Doerr i Kruppe, 2012).

Pristup obrazovnim programima razlikuje se u francuskom modelu od njemačkih modela. Kod CPF-a je prednost ta što pojedinci na jednostavniji i dostupniji način, putem portala, mogu pristupiti i zatražiti sredstva. Također, ovaj način je i fleksibilniji jer omogućava pojedincima da biraju programe prema vlastitim interesima i ritmu. Osim toga, korištenjem platforme, korisnicima su uvijek vidljivi i dostupni podaci o stanju sredstava i troškovima samog obrazovnog programa. Međutim, ovaj način rada ne odgovara svima, posebno za starije osobe i one koji nemaju digitalne vještine, koji mogu imati poteškoća u snalaženju i korištenju web platformi, što može rezultirati frustracijom i odustajanjem od pokušaja pristupa sredstvima za obrazovanje. Osim toga značajan jaz između generacija i socioekonomskih skupina u pogledu pristupa i korištenja tehnologije može dodatno marginalizirati one koji već imaju manje pristupa obrazovnim resursima. Međutim, prednost je uvođenje besplatne i dobrovoljne usluga savjetovanja o karijeri tijekom koje pojedinci mogu zatražiti pomoć.

Što se tiče, njemačkih modela financiranja, proces prijave zahtijeva individualno savjetovanje prilikom kojeg uz pomoć stručnjaka pojedinci mogu lakše identificirati svoje obrazovne potrebe i ciljeve, te na taj način korisnici mogu dobiti obrazovne planove koji najviše odgovaraju njihovom cilju i situaciji. Savjetnici također pomažu korisnicima dajući im savjete o proceduralnim koracima i administrativnim zahtjevima, smanjujući tako rizik od grešaka. Međutim, proces savjetovanja može biti dugotrajan i složen za korisnike, što može biti dodatno opterećenje za korisnike ili obeshrabriti one s nižim razinama obrazovanja ili one koji se ne osjećaju ugodno s administrativnim postupcima. Također, veliki problem može predstavljati i subjektivnost i razina stručnosti savjetnika što može rezultirati pristranim i neadekvatnim preporukama za korisnike.

7.7. Utjecaj modela na sudjelovanje osoba u daljnjem obrazovanju i/ili osposobljavanju

Prilikom usporedbe i analize tri modela financiranja u obrazovanju odraslih može se procijeniti koliko učinkovito svaki model motivira pojedince da se uključe u obrazovanje i osposobljavanje, te postoje li indikacije da su upravo ovi modeli zaslužni za povećanje broja

sudionika u obrazovanju odraslih. U prvoj fazi implementacije CPF-a, od 2015. do 2019. godine, mali postotak osoba koristio je CPF (0,5 % zaposlenih i 8 % nezaposlenih u prve dvije godine) iako je postojala tendencija porasta nakon svake godine. Tako je do kraja 2018. godine CPF iskoristilo više zaposlenih s visokim obrazovanjem, te najviše za kratke tečajeve za transverzalne vještine poput tečajeva stranih jezika ili IT tečajeva. Spori rast sudionika i manjak sudjelovanja osoba iz različitih ranjivih i marginaliziranih skupina, može se pripisati složenosti i nepoznavanjem novog sustava, kao i administrativnim procedurama koje su posebno prepreka onima iz ranjivih i marginaliziranih skupina. Nakon reforme 2019. godine, kojom se nastojalo proširiti pristup obrazovanju i osposobljavanju svim odraslim osobama, bez obzira na njihovu socijalnu, ekonomsku ili obrazovnu pozadinu, u 2020. se povećao broj osoba koje koriste CPF. Posebice je porastao broj nezaposlenih osoba koje su češće koristile CPF nego u odnosu na prvo razdoblje. Češće su CPF koristile žene, te se povećao broj mlađih osoba ispod 30 godina, te starijih osoba iznad 60 godina. Obrazovanje i/ili osposobljavanje za koje se koristio CPF postajalo je sve kraće u trajanju, a najčešće se CPF koristio za stjecanje vozačke dozvole B kategorije. Zatim, 2021. godine dolazi do vrhunca aktivnosti (2 milijuna zahtjeva), te se potražnja za CPF-om udvostručuje. Svaki treći korisnik u ovom razdoblju je nezaposlena osoba, dok je udio muškaraca i žena podjednak. Najčešći obrazovni programi koje su pojedinci pohađali u ovom razdoblju su programi stranih jezika, programi iz sektora prijevoza, programi za razvoj orijentacijskih sposobnosti te programi iz sektora informatike. 2022. godine dolazi do blagog pada u odnosu na vrhunac u 2021. godini, međutim bilježi se rast nezaposlenih osoba i onih s nižim stupnjem obrazovanja koji koriste CPF. U periodu nakon reforme, 10 % osoba nadopunilo je svoje račune dodatnim sredstvima, dok je prosječna cijena obrazovnog programa bila 1263 eura.

Što se tiče njemačkog Bildungsprämie, kako su se tijekom godina mijenjali uvjeti i razine financiranja, tako se mijenjao i broj izdanih vaučera. Tako su u razdoblju od 2008. do 2011. izdana 165 894 vaučera, čiji je prosječan iznos financiranja bio 344 eura. Vaučer su najčešće koristile žene, samozaposlene osobe te migranti, dok nisko kvalificirane osobe nisu sudjelovale često. Osim toga, vidljivo je da osobe koje su već sudjelovale u nekom obliku obrazovanja i/ili osposobljavanja češće koriste vaučer, na temelju čega se može prepoznati motivacija korisnika koja je vrlo važna kod odluke za daljnjim obrazovanjem. Povratne informacije korisnika su pozitivne, te oni preporučuju vaučer i često ga koriste ponovno. U razdoblju od 2011. do 2017. ponovno su najviše zastupljene osobe koje su sklonije daljnjem obrazovanju, te one koje imaju veću potrebu za financijskom podrškom. Vidljive su dvije glavne grupe. U prvoj grupi sudionika je više muškaraca, raznolikih zanimanja, osoba s dovršenim stručnim obrazovanjem i/ili osposobljavanjem slabije plaćenih poslova, ali s većim prihodima od druge grupe, dok se

druga grupa sudionika sastoji gotovo isključivo od žena koje češće rade na pola radnog vremena i imaju maloljetnu djecu u kućanstvu (Bauer i sur., 2019) U tom razdoblju najzastupljeniji su obrazovni programi iz sektora zdravlje, njega i medicinske usluge. Rezultati istraživanja za Njemački Bildungsgutschein pokazuju kako ova mjera više odgovara osobama koje se vraćaju na posao te onima bez stručne spreme. Osobe s niskim kvalifikacijama rjeđe dobivaju ovaj vaučer, te je vaučer manje prikladan za osobe s manjkom motivacije. Anketirani zaposlenici zavoda za zapošljavanje koja dodjeljuje vaučere ističu kako su upravo motivacija i traženje posla ključni kriteriji za dobivanje vaučera (Doerr i Kruppe, 2012). Učinci vaučera pokazuju kako završena prekvalifikacija pokazuje pozitivne učinke nakon dužeg vremena za nisko kvalificirane osobe, te da one imaju veće šanse za zapošljavanje i veću plaću, iako manje sudjeluju u osposobljavanju. Međutim, nakon 3 godine implementacije ove mjere, zaposlenici zavoda za zapošljavanje i pružatelji obrazovanja negativno ocjenjuju ovu mjeru, kao i 60 % korisnika. Ne postoje recentna istraživanja koja bi prikazala kakvo je mišljenje korisnika u novije vrijeme.

Prema usporedbi, može se zaključiti kako je reforma CPF-a bila uspješna s obzirom da je učinila CPF jednostavnijim za korištenje te su pojedinci imali veću autonomiju i fleksibilnost kod upravljanja vlastitim računima i biranja obrazovnih programa. Na taj način omogućilo se i osobama s niskim kvalifikacijama da budu više zastupljeni. Međutim kao što je vidljivo, sredstva ponekad nisu bila dovoljna za obrazovanje i/ili osposobljavanje, te su pojedinci sufinancirali pohađanje obrazovnog programa. Zbog visokih troškova obrazovanja i/ili osposobljavanja, osobe s niskim primanjima imaju manje opcija za biranje između obrazovnih programa i pružatelja obrazovanja, te postoji mogućnost odustajanja ukoliko im financijska sredstva na računu nisu dovoljna. Što se tiče njemačkog Bildungsprämie i Bildungsgutschein, vidi se podzastupljenost nisko kvalificiranih osoba, a jedan od mogućih razloga je što im nedostaju informacije ili temeljne životne vještine odnosno čitalačka, matematička i digitalna pismenost. Osim toga, kao što je navedeno, osobe s visokom razinom motivacije koji su skloniji daljnjem obrazovanju više su koristili ovaj vaučer. Ovo se može objasniti time da je je intrinzična motivacija vrlo važna kod odluke za daljnje obrazovanje ili osposobljavanje. Osobe bez motivacije često trebaju dodatnu podršku i savjetovanje kako bi shvatile važnost obrazovanja i kako bi im se pomoglo kroz proces prijave i sudjelovanja. Postoji i razlika u zadovoljstvu mjerom između Bildungsprämie i Bildungsgutscheina, u čemu je vidljivo zadovoljstvo korisnika prvim programom, dok se kod Bildungsgutscheina vidi nezadovoljstvo korisnika kao i zavoda za zapošljavanje.

7.8. Dugoročna održivost modela

Kako bi se prilagodili zahtjevima tržišta rada i potrebama korisnika, sva tri modela financiranja tijekom godina implementacije prošla su kroz razne reforme. CPF je nakon prve tri godine od implementacije, prošao kroz glavnu reformu u kojoj su se prava na obrazovanje akumulirala u eurima. Osim toga, iste godine, 2019. uvedena je mobilna aplikacija i web platforma za jednostavnije upravljanje CPF računima. Na taj je način povećana transparentnost informacija o dostupnim obrazovnim programima i njihovoj kvaliteti. Reforma je također uključila dodatne financijske poticaje za stjecanje digitalnih vještina, podržane sredstvima iz Instrumenta za oporavak i otpornost (Le Centre National de la Formation, 2022). 2020. godine, tijekom pandemije COVID-19, dodatni naglasak stavljen je na digitalne vještine i online obrazovne programe koji omogućuju rad na daljinu i stjecanje digitalnih kompetencija. Reformom iz 2023. godine, uvedene su nove mjere za podršku malim i srednjim poduzećima u korištenju CPF-a za obrazovanje svojih zaposlenika, te se povećala suradnja s regionalnim vlastima kako bi se osigurala dugoročna održivost. Međutim, od 2024. godine korisnici su obvezni plaćati doprinos za financiranje obrazovanja i/ili osposobljavanja jednokratnim iznosom čija je visina fiksna i iznosi 100 eura (Legifrance, n.d.).

Njemački model Bildungsprämie također je tijekom godina prolazio kroz manje reforme i izmjene zakona tijekom kojeg su mijenjani prvenstveno uvjeti za financiranje i iznos maksimalnog financiranja. Tako su se maksimalni godišnji prihodi osoba koje potencijalnih korisnika vaučera povećali s 17.900 i 35.800 eura za samce ili bračne parove na 20.000 eura tj. 40.000 eura. Osim toga, maksimalni iznos vaučera isprva je bio 154 eura, dok je od 2010. maksimalna financijska vrijednost vaučera iznosila 500 eura za troškove obrazovnih programa od 1000 eura ili više. Osim toga, pravo na vaučer je također mijenjano te su u razdoblju od prosinca 2011. do lipnja 2017. osobe mogle dobiti vaučer samo svake dvije godine, dok su ga u ostalom razdoblju mogli dobiti jednom godišnje. Za njemački Bildungsgutschein, koji je uveden 2003. godine kako bi omogućio nezaposlenim osobama i onima kojima prijete gubitak posla omogućio pristup obrazovnim programima, ne postoje dostupne informacije o izmjenama financiranja.

Samim time, može se reći kako je CPF kontinuirano revidirao i mijenjao zakone kako bi se bolje prilagodio samim korisnicima. Samom digitalizacijom i pojednostavljenim pristupom CPF-u potaknuli su veći broj korisnika na sudjelovanje u daljnjem obrazovanju. Korisnici su digitalizacijom dobili veću fleksibilnost u izboru obrazovnih programa, koji su također tijekom godina bili revidirani kako bi se osigurala njihova kvaliteta te zadovoljile potrebe korisnika i tržišta rada. S druge strane, za njemački Bildungsprämie može se reći da je korisna mjera za

poticanje osobnog profesionalnog usavršavanja, međutim samo za određeni dio populacije. Iako je on bio namijenjen za osobe s niskim primanjima koje zbog financijske situacije nisu u mogućnosti pohađati programe obrazovanja za odrasle, njega su najčešće koristile obrazovane osobe s manje ograničenja u učenju, sklonije daljnjem obrazovanju i koje bi i bez Bildungsprämie često sudjelovale u obrazovnim programima.

U tablici koja slijedi, prikazane su ključne značajke različitih modela financiranja u obrazovanju odraslih: Compte Personnel de Formation (CPF) u Francuskoj, Bildungsprämie i Bildungsgutschein u Njemačkoj. Tablica obuhvaća kriterije analize, čime je omogućena usporedba i analiza različitih pristupa financiranju i podršci obrazovanju odraslih.

KRITERIJ	Compte Personnel de Formation (CPF) (Francuska)	Bildungsprämie (Njemačka)	Bildungsgutschein (Njemačka)
Zakonodavni okvir	<ul style="list-style-type: none"> Zakon o reformi strukovnog obrazovanja (Loi relative à la formation professionnelle) iz 2014. godine. Zakoni i uredbe Ministarstva rada, Zakon o radu (Code du travail). 	<ul style="list-style-type: none"> Savezno ministarstvo obrazovanja i istraživanja (BMBF). Zakon o poticanju cjeloživotnog učenja (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 	<ul style="list-style-type: none"> Savezni zavod za zapošljavanje (Bundesagentur für Arbeit). Zakoni o socijalnoj sigurnosti (Sozialgesetzbuch) III
Dionici financiranja	<ul style="list-style-type: none"> Državni proračun koji uključuje doprinose poslodavaca za zaposlene osobe Nezaposlene osobe, samozaposlene <i>freelanceri</i>, suradnički supružnici, umjetnici i autori plaćaju doprinos <i>Fond-u d'Assurance Formation</i> (Fonda za osiguranje obrazovanja/osposobljavanja - FAF) 	<ul style="list-style-type: none"> Savezni proračun Njemačke i Europski socijalni fond (ESF). 	<ul style="list-style-type: none"> Savezni proračun i proračun Saveznog zavoda za zapošljavanje
Novčana vrijednost modela	<ul style="list-style-type: none"> Zaposlene osobe akumuliraju prava na obrazovanje u 	<ul style="list-style-type: none"> Država sufinancira do 50% 	<ul style="list-style-type: none"> Nema fiksni iznos koji je dostupan

	<p>iznosu od 500 eura godišnje, do maksimalnog iznosa od 5000 eura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niskokvalificirani radnici: 800 eura godišnje, do maksimalnog iznosa od 8000 eura • Uključuje troškove školarine, materijala, putne troškove i troškove smještaja 	<p>troškova obrazovnog programa, do maksimalnog iznosa od 500 eura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uključuje troškove školarine i materijala 	<p>korisnicima, vaučer pokriva sve ili većinu troškova obrazovnog programa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uključuje troškove školarine, materijala, putne troškove, troškove smještaja i obroka te troškove čuvanja djece
Pravednost i inkluzivnost	<ul style="list-style-type: none"> • Svi zaposleni, nezaposleni i samozaposleni građani akumuliraju prava na obrazovanje od trenutka zaposlenja 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaposlene osobe s niskim ili srednjim primanjima • Kriteriji: Godišnji bruto prihod ispod 25,600 eura za samce ili 51,200 eura za bračne parove, minimalno 15 sati tjedno rada 	<ul style="list-style-type: none"> • Nezaposleni, osobe kojima prijeti gubitak posla, zaposleni koji trebaju dodatno obrazovanje za zadržavanje posla
Fleksibilnost	<ul style="list-style-type: none"> • Raznoliki programi, poput profesionalnog usavršavanja, certifikacija, kvalifikacija, osposobljavanja za novu profesiju. • Prava se mogu koristiti do umirovljenja, kako često pojedinci žele, pod uvjetom da imaju dovoljno akumuliranih prava • Najzastupljeniji obrazovni programi su strani jezici i 	<ul style="list-style-type: none"> • Širok raspon programa, profesionalno usavršavanje i razvoj specifičnih vještina • Od prosinca 2011. do lipnja 2017. vaučer se može iskoristiti svake dvije godine, u ostalom razdoblju jednom godišnje 	<ul style="list-style-type: none"> • Specifični programi za povećanje zapošljivosti, programi usmjereni na potrebe tržišta rada • Može se dobiti više vaučera no potrebno je proći novu procjenu od strane nadležnih tijela.

	<p>obrazovni programi za stjecanje IT certifikat</p>	<ul style="list-style-type: none"> Najzastupljeniji obrazovni programi obrazovni programi u okviru tematskog područja „Zdravlje i sport“ koji obuhvaća zdravlje, njegu i medicinske usluge 	<ul style="list-style-type: none"> Nema podataka o najzastupljenijim obrazovnim programima
Pristupačnost	<ul style="list-style-type: none"> Korisnici upravljaju računom putem internetske platforme (Mon Compte Formation). Korisnici izravno koriste sredstva s računa za plaćanje obrazovnih programa. Savjetovanje nije obavezno. 	<ul style="list-style-type: none"> Savjetodavni razgovor u savjetovalištu za obrazovanje. Nakon savjetovanja, korisnici dobivaju potvrdu za sufinanciranje obrazovnog programa. 	<ul style="list-style-type: none"> Savjetovanje i procjena potrebe za obrazovanjem od strane savjetnika za zapošljavanje. Nakon odobrenja, korisnici biraju programe iz popisa akreditiranih pružatelja usluga.
Utjecaj na sudjelovanje	<ul style="list-style-type: none"> Široka primjena i povećanje sudjelovanja u obrazovanju odraslih. Povećana autonomija i fleksibilnost zaposlenih u izboru programa, pozitivni rezultati. 	<ul style="list-style-type: none"> Pozitivan učinak na povećanje pristupa obrazovanju za osobe s niskim primanjima, pozitivni učinci i povratne informacije 	<ul style="list-style-type: none"> Uspješan u povećanju zapošljivosti i smanjenju nezaposlenost, negativne povratne informacije
Dugoročna održivost	<ul style="list-style-type: none"> Dugoročno održiv zahvaljujući sustavnom financiranju putem doprinosa poslodavaca, prilagodba promjenama na 	<ul style="list-style-type: none"> Održiv zbog kontinuiranog financiranja iz državnog proračuna i ESF-a; potrebna redovita prilagodba kriterija i 	<ul style="list-style-type: none"> Dugoročno održiv zahvaljujući kontinuiranom financiranju iz saveznog proračuna, potrebna redovita evaluacija i

	tržištu rada i individualnim potrebama korisnika.	iznosa financiranja. <ul style="list-style-type: none"> • Prestao s implementacijom 31. prosinca 2022. 	prilagodba programa prema potrebama tržišta rada.
--	---	---	---

Tablica 2. Usporedba modela financiranja Francuskog Compte Personnel de Formation (CPF) i Njemačkih Bildungsprämie i Bildungsgutschein

Analiza prikazana u tablici prikazuje različite modele financiranja obrazovanja odraslih u Francuskoj i Njemačkoj kroz financijske modele Compte Personnel de Formation (CPF), Bildungsprämie i Bildungsgutschein. Svaki od ovih modela ima svoje jedinstvene zakonske okvire, financijske modele i ciljne skupine. Francuski CPF nudi široku fleksibilnost i pristupačnost kroz sustavno financiranje, dok njemački modeli pružaju specifične oblike podrške osobama s niskim primanjima i nezaposlenima. Prikazana analiza ističe važnost prilagodljivih i održivih sustava obrazovanja koji mogu odgovoriti na potrebe tržišta rada i osigurati jednak pristup obrazovanju za sve građane. Ovi primjeri mogu poslužiti kao vodič za daljnje unapređenje politika obrazovanja odraslih u drugim zemljama.

8. ZAKLJUČAK

Komparativnom analizom prema odabranim relevantnim kriterijima - Zakonodavni okvir, Dionici financiranja, Novčana vrijednost modela, Pravednost i inkluzivnost, Fleksibilnost, Pristupačnost, Utjecaj na sudjelovanje te Dugoročna održivost, uspoređeni su modeli financiranja obrazovanja odraslih i to individualni računi za učenje na primjeru francuskog *Compte Personnel de Formation (CPF)*, te obrazovni vaučeri na primjeru njemačkih *Bildungsprämie* i *Bildungsgutschein* radi dobivanja konkretnih informacija o prednostima i nedostacima navedenih modela financiranja, te kako bi se uvidjeli primjeri dobrih praksi. Slijedom toga, došlo se do sljedećih zaključaka.

Sva tri modela financiranja, zasnivaju se na zakonima, koji unatoč razlikama, dijele isti cilj unapređenja profesionalnih vještina i povećanja zapošljivosti pojedinaca kroz cjeloživotno učenje. Sva tri modela donekle se razlikuju se po načinu financiranja, pri čemu vlada u svakom modelu ima značajnu ulogu. Tako je CPF financiran doprinosima poslodavaca i nacionalnim proračunom čime je zajamčen stabilan i kontinuiran protok kapitala za obrazovanje radne snage, dok Njemački programi *Bildungsprämie* i *Bildungsgutschein* ovise uglavnom isključivo o njemačkom nacionalnom proračunu, u čemu je vidljiva značajna uloga države u podršci obrazovanju odraslih. Jedna od važnijih razlika između ova tri modela financiranja odnosi se na novčanu vrijednost modela i načina na koji se modeli provode. S obzirom da se u slučaju CPF-a prava na obrazovanje i/ili osposobljavanje akumuliraju tijekom radnog vijeka, CPF je fleksibilniji i pruža korisnicima mogućnost da sami odlučuju o vremenu pohađanja obrazovnih programa za vlastito unapređenje. CPF je ograničen na 500 eura godišnje, i 5000 eura tijekom cijelog radnog vijeka, tj. 800 eura godišnje i 8000 eura tijekom radnog vijeka za rizične skupine. Njemački *Bildungsprämie* financira polovicu troškova obrazovanja do maksimalne vrijednosti obrazovnog programa 1000 eura, dok *Bildungsgutschein* nema određen fiksni iznos, već se određuje prema kriterijima za svaku osobu. Također, *Bildungsgutschein* pokriva širi spektar troškova čime se može potaknuti veći broj osoba na sudjelovanje u daljnjem obrazovanju i/ili osposobljavanju. Ova tri modela također se razlikuju i s obzirom kojim ciljanim skupinama su namijenjeni. Francuski CPF je univerzalan, tj. namijenjen je svim zaposlenim, nezaposlenim i samozaposlenim osobama zbog čega veći broj osoba može koristiti sredstva za obrazovne aktivnosti. S druge strane, njemački vaučeri usko su vezani uz pojedinu skupinu ljudi za koju su prvobitno namijenjeni prilikom implementacije, *Bildungsprämie* za niskokvalificirane osobe i one s niskim financijskim primanjima, a *Bildungsgutschein* za nezaposlene osobe i one kojima prijete gubitak posla. U sva tri modela financiranja korisnici imaju slobodu izbora u biranju obrazovnih programa. Međutim, ograničeni su samo na akreditirane obrazovne programe čime se nastoji postići osiguranje i kontinuiran nadzor kvalitete obrazovanja. CPF se također

razlikuje od njemačkih vaučera u kriteriju pristupačnosti. Korisnici upravljaju svojim računom putem internetske platforme (Mon Compte Formation) gdje mogu pregledavati, odabrati i prijaviti se za obrazovne programe. U slučaju njemačkih vaučera, korisnici moraju proći savjetovanje prilikom kojeg se provjerava prihvatljivost za dobivanje vaučera, te se u slučaju Bildungsprämie određuju obrazovne potrebe i obrazovni ciljevi za pojedinca koji su napisani na vaučeru, a u slučaju Bildungsgutschein određuju profesionalni ciljevi kandidata i načini poboljšanja zapošljivost ili radnog statusa pojedinca. Prilikom analize ispitivalo se kako modeli financiranja utječu na sudjelovanje osoba u nekom obliku obrazovanju odraslih. CPF je povećao postotak osoba u obrazovanju odraslih jer je pristupu istom postao jednostavniji i fleksibilniji. Međutim, u nekim slučajevima akumulirana sredstva nisu dovoljna za obrazovnu aktivnosti zbog čega osobe same nadopunjuju sredstva. U njemačkim modelima vidi se podzastupljenost niskokvalificiranih osoba i osoba s manjkom motivacije za cjeloživotno učenje. Francuski CPF je održiv zbog činjenice da postoji kontinuirano punjenje fondova namijenjenih za obrazovanje i osposobljavanje radnika obaveznim doprinosima poslodavaca, te zbog činjenice da je tijekom implementacije prošao kroz reforme kako bi se bolje prilagodio zahtjevima korisnika i tržišta rada. Njemački Bildungsprämie prestao je s implementacijom krajem 2022. godine, dok za Bildungsgutschein nisu dostupni podaci o reformama kojima bi se nastojalo doprinijeti razvoju pojedinaca, povećanju ekonomske stabilnosti i prosperitetu društva u cjelini.

Nakon analize prednosti i nedostataka ovih modela financiranja obrazovanja odraslih moguće je izdvojiti određene smjernice za unapređenje modela financiranja obrazovanja odraslih u Hrvatskoj:

- Hrvatski sustav financiranja obrazovanja odraslih uvelike ovisi o europskim financijskim sredstvima koja su vremenski ograničena, pa je preporuka kreirati nacionalni sustav osobnih računa za učenje koji bi omogućio svakoj osobi da akumulira bodove ili sredstva koja bi mogla koristiti za obrazovne programe po svom izboru. Ovaj sustav mogao bi se financirati kroz doprinose poslodavaca i zaposlenika, te bi se vlada mogla pružiti poticaje poslodavcima koji aktivno sudjeluju u obrazovanju svojih zaposlenika putem poreznih olakšica i subvencija. Ovim sustavom osiguralo bi se dovoljno, pravedno i održivo ulaganje u obrazovanje odraslih.
- Hrvatski sustav vaučera za obrazovanje nema fiksni iznos, zbog čega ponekad korisnici vaučera ili poslodavci samostalno sufinanciraju određeni iznos obrazovanja i/ili osposobljavanja. Kako dodatno sufinanciranje vaučera za obrazovanje ne bi predstavljao prepreku za sudjelovanje u obrazovanju i/ili osposobljavanju za određene

ciljane skupine (nisko kvalificirane osobe, osobe s niskim ili srednjim primanjima), preporuka je uvesti specijalizirani državni fond za financiranje obrazovanja odraslih koji bi pokrивao troškove obrazovanja za najugroženije skupine, a koji bi se financirao iz državnog proračuna.

- Hrvatski sustav vaučera pruža osobama pravo na jedan vaučer za obrazovanje čime su osobama ograničene prilike za napredak i cjeloživotno učenje. Implementacijom nacionalnog sustava osobnih računa za obrazovanje osobe bi imale pravo na obrazovanje i/ili osposobljavanje kako često žele, pod uvjetom da imaju dovoljno akumuliranih prava čime bi se poticalo kontinuirano obrazovanje i osigurao redovit pristup obrazovnim resursima.
- Proces dobivanja vaučera za obrazovanje trenutno se odvija online, putem platforme 'Mojvaučer'. Preporuka je osigurati nedigitalne opcije za osobe koje se ne služe digitalnim alatima poput fizičkih ureda ili informativnih centara Zavoda za zapošljavanje diljem zemlje gdje se zainteresirane osobe mogu prijaviti osobno, kao i omogućiti prijavu putem telefona i pošte za osobe koje preferiraju ove metode. Kako bi se korisnicima osigurao pristup kontinuiranoj pomoći i podršci u istim tim uredima ili informativnim centrima, kao i putem telefona, preporuka je omogućiti savjetovanje i pomoć.
- S obzirom da hrvatski sustav financiranja obrazovanja odraslih ovisi o europskim financijskim sredstvima, uvođenje nacionalnog sustava osobnih računa za učenje kao i diversifikaciju izvora financiranja, poticanje ulaganja poslodavaca, osnivanje specijaliziranih fondova, te podizanje svijesti o važnosti kontinuiranog obrazovanja kroz medijske kampanje i društvene mreže stvorio bi se održiv i inkluzivan sustav obrazovanja za sve odrasle osobe.

9. POPIS TABLICA

Redni broj tablice	Naziv tablice	Stranica
Tablica 1	Izdani i iskorišteni vaučeri po godinama, izvor: Federalni zavod za strukovno obrazovanje, prema Cordes i Dohmen, 2019.	27.
Tablica 2	Usporedba modela financiranja Francuskog Compte Personnel de Formation (CPF) i Njemačkih Bildungsprämie i Bildungsgutschein	51.-55.

10. LITERATURA

1. Bundesministerium der Justiz (n.d.). *Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV)*. <https://www.gesetze-im-internet.de/azav/BJNR050400012.html>
2. Baiocco, S. (2019). *The state of play of evidence about the conditions under which individual-oriented instruments for incentivising adult participation in learning are effective*. EENEE Ad hoc report no. 4/2019.
3. Baketa, N.; Baranović, B.; Bouillet, D.; Brajković, S.; Farnell, T.; Lakatoš, M.; Marušić, I.; Matić Bojić, J.; Matković, T.; Odak, I.; Pijaca Plavšić, E.; Pikić Jugović, I.; Puzić, S.; Šabić, J.; Žiljak, T. (2022.): *Obrazovne nejednakosti u Hrvatskoj: izazovi i potrebe iz perspektive dionika sustava obrazovanja*. Zagreb: Institut za razvoj obrazovanja.
4. Bauer, P., B. Boockmann, T. Brändle, M. Gensicke, J. Hartmann, I. Kreider, I. Pfeiffer, i A. Zühlke (2019). *Evaluation des Bundesprogramms Bildungsprämie (BiP): Endbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. Kantar, Public Division, München.
5. Bismuth J. (2023). *Le compte personnel de formation en 2022*. DARES RÉSULTATS N° 53. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/9a4cdc9941730b5e226ff690e7268e4a/Dares_DR_Co_mpte_personnel_formation_CPF_2022_.pdf
6. Bismuth J. i Valéro, M. (2021). *Le compte personnel de formation en 2020*. DARES RÉSULTATS N°59. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/73f4ad7a502801600d1d2f258aff2212/Dares%20Res_ultats_compte%20personnel%20de%20formation_%202020.pdf
7. Bothfeld, S., Kaps, P., Rosenthal P. (2019). Mehr Weiterbildung durch neue soziale Rechte?. *WSI-Mitteilungen*. 72. 421-430. [0.5771/0342-300X-2019-6-421](https://www.wsi.de/0.5771/0342-300X-2019-6-421)
8. Bundesagentur für Arbeit (n.d.). *Bildungsgutschein*. https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/bildungsgutschein?pk_vid=7138e057cfd9bf751719222506b33c7a
9. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014). *Richtlinie zur Förderung von Bildungsgutscheinen und Beratungsleistungen im Rahmen des Bundesprogramms „Bildungsprämie“*. https://www.bildungspraemie.info/_medien/downloads/BiP_RL_3_Phase.pdf

10. Bundesministerium für Bildung und Forschung. (n.d.). *Bildungsprämie*.
<https://www.bildungspraemie.info/>
11. Caisse des Dépôts (2022). *Rapport d'activité 2021 Mon Compte Formation*.
https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/sites/default/files/2022-11/221007_CDC_MCF_RAPPORT_2021_PAGES_V_NUMERIQUE.pdf
12. CEDEFOP (2009). *Individual learning accounts*. Cedefop Panorama series, No. 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
https://www.cedefop.europa.eu/files/5192_en.pdf
13. CEDEFOP. (2023). France: Securing the personal training account scheme. Cedefop.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/france-securing-personal-training-account-scheme>
14. CEDEFOP (n.d.). *Financing adult learning database: Individual Learning Account*.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/individual-learning-account-0>
15. CEDEFOP (n.d.). Matching skills: Inspiring policies for anticipating and matching skill needs; Personal Training Account Compte personnel de formation (CPF).
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/personal-training-account>
16. CEDEFOP (n.d.). *Financing adult learning database: Education bonus*
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/education-bonus>
17. CEDEFOP (n.d.). *Financing adult learning database: Educational voucher*.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/education-voucher>
18. Code du travail, art. L. 6111–1 et L. 6323–1.
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178205/
19. Corazza E. i Filippucci F. (2022) *Who Profits from Training Subsidies? Evidence from a French Individual Learning Account*. PSE Working Papers halshs-03519664, HAL.
<https://shs.hal.science/halshs-03519664/document>
20. Cordes, M., & Dohmen, D. (2019). *Verbreitung öffentlicher Förderinstrumente in Deutschland und der Blick in die Länder*. Berlin.
<https://ideas.repec.org/p/zbw/fibsfo/63.html>

21. Cummins, P., Harrington, A. K., & Yamashita, T. (2021). Individual learning accounts: A comparison of implemented and proposed initiatives. *Adult Learning*, 33(4), 147-157. <https://doi.org/10.1177/10451595211046971>
22. Dehoš, F.; Görlitz, K.; Schiel, S.; Schröder, H.; Tamm, M. (2016): Datenbeschreibung Bildungsprämie: Programmteilnehmer und Anspruchsberechtigte, RWI Materialien, Nr. 108, ISBN 978-3-86788-744-1, RWI – LeibnizInstitut für Wirtschaftsforschung, Essen. <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201706141511>
23. Desjardins, R. (2020), "PIAAC Thematic Review on Adult Learning", OECD Education Working Papers, No. 223, OECD Publishing, Paris. https://www.oecd-ilibrary.org/education/piaac-thematic-review-on-adult-learning_864d2484-en
24. Doerr, A. i Kruppe, T. (2012). Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung. *IAB-Forschungsbericht*, No. 6/2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0612.pdf>
25. Dohmen, D. i Cordes, M. (2019). *Verbreitung öffentlicher Förderinstrumente in Deutschland und der Blick in die Länder*, FiBS, Berlin, https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS-Forum_063_Foerderinstrumente_Bund_final.pdf.
26. European Commission (2022). *Study to support the Commission impact assessment on Individual Learning Accounts*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
27. European Commission (2023). *Adult education and training in Europe: Germany*. Eurydice. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/adult-education-and-training-funding>
28. European Union (2023). Individual Learning Accounts: where are we now? https://year-of-skills.europa.eu/news/individual-learning-accounts-where-are-we-now-2023-11-21_en
29. Europska komisija (2021). Pitanja i odgovori: Individualni računi za učenje i mikro dokumenti. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/da/qanda_21_6477
30. Europska komisija / EACEA / Eurydice (2021). *Obrazovanje i osposobljavanje odraslih u Europi – stvaranje uključivih načina stjecanja vještina i kvalifikacija*. Izvješće Eurydicea. Luxembourg – Ured za publikacije Europske unije. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/827fcd9c-1a8c-11ec-b4fe-01aa75ed71a1/language-hr/format-PDF/source-232128473>

31. Eurostat (2022). Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and labour status [trng_lfse_02]. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFSE_02/default/table?lang=en&category=sks.sks_dev.sks_devlf.trng_lfs_4w0
32. Fernandes, S. i Kerneis, K. (2020). *Towards an individual right to adult learning for all Europeans*. The Foundation for European Progressive Studies (FEPS). <https://fepe-europe.eu/wp-content/uploads/2020/12/lifelong-learning-a4-def-1-88-pages-4-cover-pp.pdf>
33. Frank, A. (2021). *Briefing Note Individual Learning Accounts*. SOLIDAR Foundation. https://www.solidar.org/wp-content/uploads/2024/02/individual_learning_accounts_-_external_communication.pdf
34. Gautié, J. and Perez, C. (2012). *Promoting Life Long Learning through Individual Accounts: from Asset-Based to Capability-Based Policies*. Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, Paris. <https://shs.hal.science/halshs-00706675v2/document>
35. Görlitz, K. i Tamm, M. (2015). The Pecuniary and Non-Pecuniary Returns to Voucher-Financed Training. *Ruhr Economic Paper No. 553*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2618444>
36. Görlitz, K. und M. Tamm (2012). Mobilisierung von Erwerbstätigen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung durch die "Bildungsprämie", *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 1/2012, 27-30. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/6814>
37. Görlitz, K., & Tamm, M. (2016). The returns to voucher-financed training on wages, employment and job tasks. *Economics of Education Review*, 52, 51–62. doi:10.1016/j.econedurev.2016.01
38. Görlitz, K.; Tamm, M.; Becker, C.; Lübbers, T.; Schiel, S.; Schröder, H. (2012): Datenmonitoring und Evaluation des Programms „Bildungsprämie“. Endbericht. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Essen: RWI; GIB; infas
39. Haberzeth, E. i Kulmus, C. (2014). Education Decisions of Employed Persons: The Influence of Adult Education Vouchers. U: B. Käßlinger, N. Lichte, E. Haberzeth, C. Kulmus (Ur.), *Changing Configurations of Adult Education in Transitional Times – Conference Proceedings* (str. 564-572). Berlin. https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Hernandez-Carrera/publication/266842645_Workers'_Training_Using_the_e-

[Learning methodology Through Entrepreneurs Confederations in Spain/links/543cf3f80cf24ef33b76551d/Workers-Training-Using-the-e-Learning-methodology-Through-Entrepreneurs-Confederations-in-Spain.pdf#page=564](https://www.eric.ed.gov/fulltext/ED600453/learning_methodology_Through_Entrepreneurs_Confederations_in_Spain/links/543cf3f80cf24ef33b76551d/Workers-Training-Using-the-e-Learning-methodology-Through-Entrepreneurs-Confederations-in-Spain.pdf#page=564)

40. Harrington, A. K., Cummins, P. A., Yamashita, T. (2018). Funding Individual Learning Accounts in the Latter Half of Life: A Comparison of Initiatives in Four Countries. The Commission for International Adult Education Annual Conference October 1, 2018 Myrtle Beach, Sc.
<https://eric.ed.gov/?q=FUNDING+INDIVIDUAL+LEARNING+ACCOUNTS&id=ED600453>
41. Hrvatski zavod za zapošljavanje (n.d.). *Vaučer za obrazovanje*.
<https://vauceri.hzz.hr/vauceri-besplatno-stjecanje-vjestina/>
42. infas/IZA/DIW (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz- Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Bericht 2006. Bonn u. a.
43. Kiss, Irena (2016) Cjeloživotno obrazovanje promatrano kroz prizmu individualnih potreba i zahtjeva tržišta rada U: *Zbornik radova znanstveno - stručnog kolokvija "Stanje i perspektive obrazovanja odraslih u Republici Hrvatskoj"*, M. Brčić Kuljiš, M. Koludrović (Ur.). Split: Filozofski fakultet Sveučilišta u Splitu. (str. 171-184).
<https://www.croris.hr/crosbi/publikacija/prilog-skup/692947>
44. Klös, Hans-Peter (2021) : Berufliche Weiterbildung in Deutschland: Status Quo und Weiterentwicklung, IW-Policy Paper, No. 12/2021, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln. <https://www.econstor.eu/handle/10419/235562>
45. Kruppe, T. (2009). Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. *Sozialer Fortschritt*, 58/1, S. 9-19. DOI:[10.3790/sfo.58.1.9](https://doi.org/10.3790/sfo.58.1.9)
46. Kruppe, T. (2017). Bildungsgutscheine. U: J. Möller & U. Walwei (Ur.) (2017): *Arbeitsmarkt kompakt: Analysen, Daten, Fakten* (IAB-Bibliothek, 363), 149-150.
<https://doi.org/10.3278/300936w>
47. Kuckartz, U. (2013). *Qualitative Text Analysis: A guide to Methods, Practice & Using Software*. London: SAGE Publications
48. Kušić, S., Vrcelj, S., Zovko, A. (2018). Odrasli u visokoškolskom obrazovanju U: Pastuović, N., Žiljak, T. (ur.). *Obrazovanje odraslih-teorijske osnove i prakse*. Zagreb: Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu; Pučko otvoreno učilište Zagreb, str. 225-245
49. La Caisse des Dépôts. (2022). *Une loi et plusieurs initiatives pour préserver le CPF*.
<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/une-loi-et-plusieurs-initiatives-pour-preserver-le-cpf>

50. La Caisse des Dépôts. (2023). *Mon Compte Formation a 4 ans!*. <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/mon-compte-formation-4-ans>
51. Le Centre National de la Formation (2022). Réforme de la formation 2019 : tout savoir. Preuzeto 26.7.2024. s <https://www.cnfce.com/actualites/formation-professionnelle-changement-reforme-2019>
52. Leckie, N., Shek-Wai Hui, T., Tattrie, D., Robson, J. & Voyer, JP. (2010). *Learning to save, saving to learn: Final report of the learn\$ave individual development accounts project*. Ottawa, ON: Social Research and Demonstration Corporation. https://srdc.org/wp-content/uploads/2022/07/learnSave_final_EN.pdf
53. Legifrance (n.d.). *Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation*. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049486478>
54. LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000036847202/>
55. Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028683576/>
56. Matković, T. i Jaklin, K. (2021). Pokazatelji sudjelovanja u obrazovanju odraslih u RH: nalazi recentnih europskih istraživanja. *Andragoški glasnik*, 25 (1-2(41)), 39-66. <https://hrcak.srce.hr/clanak/433502>
57. Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. (2023). *Mon Compte Formation: Déjà 4 ans! Mon Compte Formation*. <https://www.of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/actualites/mon-compte-formation-deja-4-ans>
58. Mon Compte Formation (2022). *Compte personnel de formation : activités de régulation et sécurisation du service*. <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/compte-personnel-de-formation-activites-de-regulation-et-securisation-du-service>
59. MRRFEU (2021). *Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine*. <https://hrvatska2030.hr/dokumenti/>
60. OECD (2017). *Financial incentives for steering education and training*. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd.org/publications/financial-incentives-for-steering-education-and-training-acquisition-9789264272415-en.htm>

61. OECD (2019). *Individual Learning Accounts. Panacea or Pandora's boxes?*, Paris: OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/individual-learning-schemes_203b21a8-en
62. OECD (2021). *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris. https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2021_0ae365b4-en
63. OfG / Online-Schule für Gestaltung (n.d.). *Bildungsgutschein*. https://ofg-studium.de/foerderungen/bildungsgutschein/?b%5B%5D=GA&gad_source=1&glid=CjwKCAjwps-zBhAiEiwALwsVYdpkCT8bcmrp-U7DgtojDm4WokwIli8CTCqLm5VoaO33wpwCHAJWRhoCwagQAvD_BwE
64. Perez, C. and A. Vourc'h (2020). Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF). *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 245, OECD Publishing, Paris. <https://www.oecd.org/employment/individualising-training-access-schemes-france-the-compte-personnel-de-formation-personal-training-account-cpf-301041f1-en.htm>
65. Portail d'Information des Organismes de Formation (n.d.). *Comment avoir des notes (évaluations) sur mon catalogue ?* <https://www.of.moncompteformation.gouv.fr/aide/comment-avoir-des-notes-evaluations-sur-mon-catalogue>
66. Pravilnik o kriterijima za odabir kompetencija potrebnih za rad, za odabir pružatelja usluga i za dodjelu vaučera polaznicima formalnog ili neformalnog obrazovanja odraslih NN 38/2022. Preuzeto 27.7.2024. s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_03_38_471.html
67. ReferNet France; Cedefop (2023). *France: securing personal training account scheme*. National news on VET. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/france-securing-personal-training-account-scheme>
68. Rezolucija 2021/C 66/01. *Rezolucija Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021.–2030.)*. Vijeće Europske unije. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)&from=EN)
69. Rogić, A.M. (2017). Odnos različitih oblika učenja u cjeloživotnom obrazovanju nastavnika. *Život i škola, LXIII* (2), 13-24. <https://hrcak.srce.hr/195130>
70. Schwerdt, G., Messer, D., Woessmann, L., & Wolter, S. C. (2012). The impact of an adult education voucher program: Evidence from a randomized field experiment. *Journal of Public Economics*, 96(7-8). [10.1016/j.jpubeco.2012.03.001](https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2012.03.001)

71. Service-Public.fr (n.d). *Personal Training Account (PTA) of a Private Sector Employee*. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705?lang=en>
72. Service-Public.fr (n.d) *Personal Training Account (PTA) of a job seeker registered in France Travail*. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12382?lang=en>
73. Sozialgesetzbuch (SGB) III – Arbeitsförderung – § 81. (n.d.). Preuzeto s https://www.buzer.de/81_SGB_3.htm
74. Tomac, L., Zovko, A., Herceg, J. (2023). THE VOUCHER SYSTEM – AN ATTEMPT TO INCREASE ENROLMENT IN ADULT EDUCATION AND STRENGTHEN SKILLS IN THE REPUBLIC OF CROATIA. U: Radulović, M., Trajković, M (ur.). TOWARDS A MORE EQUITABLE EDUCATION: FROM RESEARCH TO CHANGE. Belgrade. Str 195-199. <https://www.ipisr.org.rs/images/pdf/towards-a-more-equitable-education.pdf>
75. Vijeće Europske Unije (2022). *Preporuka Vijeća o individualnim računima za učenje*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/en/pdf>
76. Vijeće Europske Unije (2021). Rezolucija Vijeća o novom europskom programu za obrazovanje odraslih za razdoblje 2021. – 2030. 2021/C 504/02 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226(01)&from=EN)
77. Vijeće Europske Unije (2022). *Preporuka o europskom pristupu mikrokvakacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/en/pdf>
78. Vujević, M. (2002). *Uvođenje u znanstveni rad u području društvenih znanosti*. Školska knjiga.
79. Zakon o obrazovanju odraslih NN 144/2021. Preuzeto 27.7.2024. s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_12_144_2460.html
80. WBS TRAINING (n.d.). *Mein Bildungsgutschein. Meine Weiterbildung. Mein neuer Job*. <https://www.wbstraining.de/foerderungen/bildungsgutschein/>