

Statistička analiza utjecaja obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj

Mikulić, Mario

Master's thesis / Diplomski rad

2015

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:124:036064>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-23**

Repository / Repozitorij:

[REFST - Repository of Economics faculty in Split](#)



**SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET**



DIPLOMSKI RAD

**STATISTIČKA ANALIZA UTJECAJA
OBRAZOVANJA NA KONKURENTNOST
RADNE SNAGE U REPUBLICI HRVATSKOJ**

Mentor:

Prof. dr. sc. Elza Jurun

Student:

Mario Mikulić, univ.bacc. oec.

Split, listopad 2015.

SADRŽAJ:

1. UVOD	1
1.1 Problem istraživanja	1
1.2. Predmet istraživanja	2
1.3. Istraživačke hipoteze	3
1.4. Ciljevi istraživanja	4
1.5. Metode istraživanja	5
1.6. Struktura istraživanja	6
1.7. Doprinos istraživanja	7
2. OBRAZOVANJE	8
2.1. Teorijski prikaz obrazovanja	8
2.2. Statistička analiza obrazovanja u Republici Hrvatskoj prema spolu i županijama	10
2.3. Usporedba obrazovanosti u Hrvatskoj i određenim zemljama svijeta	15
3. UTJECAJ OBRAZOVANJA NA KONKURENTNOST RADNE SNAGE	19
3.1. Konkurentnost	19
3.2. Važnost ulaganja u obrazovanje	20
3.3. Konkurentnost radne snage Hrvatske u usporedbi s drugim zemljama	24
3.4. Opće karakteristike tržišta rada u Republici Hrvatskoj	27
3.4.1. Opće karakteristike tržišta rada u Hrvatskoj s obzirom na spol	27
3.4.2. Ekonomska aktivnost prema spolu	28
3.4.3. Stopa zaposlenosti prema spolu i izboru obrazovanja	29
3.4.4. Plaće	30
4. CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE	32
4.1 Potencijal cjeloživotnog obrazovanja	32
4.2. Ulaganje u obrazovanje	36
4.3. Efekti obrazovanja	38
5. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE	41
5.1. Metodološki aspekt empirijskog istraživanja	41
5.2. Karakteristike ispitanika u uzorku	41

5.3. Analiza rezultata provedenog istraživanja	41
5.4. Testiranje hipoteze	50
6. ZAKLJUČAK	53
POPIS LITERATURE	55
SAŽETAK	59
POPIS TABLICA I GRAFOVA	60
PRILOG	62

1. UVOD

1.1. Problem istraživanja

Problem istraživanja u ovom diplomskom radu je utjecaj obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj. Obrazovne institucije i razina obrazovanja stanovništva ne utječu samo na stvaranje ljudskoga kapitala nego i na jačanje društveno korisnih i slabljenje disfunkcionalnih oblika društvenoga kapitala. Obrazovanje bez sumnje pruža lakši pristup informacijama, veću brigu o vlastitu zdravlju, aktivnije sudjelovanje u društvenom životu, čime se potiče odgovorno demokratsko ponašanje građana, izbor demokratske vlasti i ostvarivanje vladavine prava. Obrazovanjem bi se trebali poboljšati zapošljavanje i konkurentnost radne snage. To bi trebalo olakšati iznalaženje zaposlenja, ublažavanje dugotrajne nezaposlenosti, omogućiti smanjenje rashoda socijalne skrbi i preusmjeriti ih u programe poticanja gospodarskog razvoja. Također bi trebalo pridonijeti i osnaživanju siromašnih i stvaranju svijesti kako su osposobljavanjem, usavršavanjem i obrazovanjem oni gospodari svoje sudbine koji itekako sami mogu utjecati na poboljšanje svoga sadašnjeg nezavidnog položaja.

Zbog globalne gospodarske krize izašle su na vidjelo strukturne slabosti koje su imale ozbiljne posljedice na milijune ljudi. Stopa nezaposlenosti mladih iznosi više od 20 % za EU u cjelini te prelazi 50 % u nekim državama članicama. Međutim, kriza nije jedini uzrok nezaposlenosti. Nezaposlenosti pridonose i nizak stupanj obrazovanja i nedostatak vještina. Oko 20 % mladih ljudi u EU nema osnovnu razinu temeljnih vještina u čitanju, matematici i znanosti. Šest milijuna napušta obrazovanje i osposobljavanje nakon završene srednje škole ili nižeg stupnja obrazovanja. Svaka država EU odgovorna za razvoj vlastitog obrazovanja, osposobljavanja i politika za mlade. ¹

Rumunjska s 3,53 posto BDP-a izdvaja najmanje javnog novca za obrazovanje u EU prema statistici Eurostata za 2010. godinu. Slijedi je Bugarska s 4,10 posto i Slovačka s 4,22 posto

¹ http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/hr/education_training_youth_and_sport_hr.pdf

BDP-a izdvojenog za obrazovanje. U ovoj statistici nema podataka za Luksemburg i Grčku. Prosjek izdvajanja za obrazovanje u 27 članica EU 2010. godine bio je 5,44 posto BDP-a.²

U Hrvatskoj se nalazi samo 7,82 posto fakultetski obrazovanog stanovništva (uključujući tu i magistre i doktore znanosti), 4,08 posto građana s višom školom, 40 posto građana samo sa završenom osnovnom, nezavršenom osnovnom ili bez ikakve škole. Od 47 posto građana sa srednjom školom čak je tri petine završilo trogodišnju strukovnu školu koja ne osposobljava za daljnji nastavak školovanja u višim i visokim učilištima.³

Hrvatsko stanovništvo je razmjerno dobro pokriveno srednjim obrazovanjem, posebice mlađe generacije, u dobnoj skupini od 25 do 29 godina dvije trećine osoba ima završeno srednje obrazovanje. Jasno je da će stanovništvo samo s osnovnom školom imati velikih poteškoća u zapošljavanju, kao i oni koji imaju kvalifikaciju za kojom nema potrebe na tržištu rada.

Postotak visokoobrazovanoga stanovništva (15%) u Hrvatskoj još je uvijek niži od europskoga prosjeka (20%), a tako je i s učinkovitosti školovanja i studiranja. Hrvatska zaostaje i za članicama EU-a što se tiče diplomiranih studenata visokog obrazovanja.

U 2004. godini 24,3% stanovništva EU-25 između 30 i 34 godine imalo je diplomu visokog obrazovanja, dok je u Hrvatskoj odgovarajući pokazatelj iz 2001. iznosio 16,3%. Vjerojatno će se taj nedostatak smanjiti, jer broj diplomiranih studenata visokog obrazovanja raste u zadnjih nekoliko godina. Taj se broj povećao sa 13.510 u 2000. godini na 17.391 u 2004. – rast od 28,7%. Rast je bio posebno visok za žene – 38,4% te je njihov udio porastao s 56 na gotovo 60% svih diplomiranih studenata. Naime, ni najbolje obrazovana i stručna radna snaga neće biti dovoljno konkurentna i sa željenom zaposlenošću u uvjetima nezadovoljavajućim razine inovativnosti i poduzetništva u društvu, nepostojanja vladavine prava, raširene i duboko ukorijenjene korupcije sveprisutnoga neslužbenog gospodarstva te nedovoljno učinkovite države i njezinih institucija. U poboljšanju stanja u svim spomenutim otežavajućim odrednicama važnu pozitivnu ulogu mogu imati pritisci međunarodnih organizacija ili zahtjevi EU na pravnu stečevinu za izgradnju stručnih i djelotvornih državnih i javnih institucija.

² <http://www.vecernji.hr/eu-pitalice/koja-drzava-eu-izdvajanja-najmanje-za-obrazovanje-580193>

³ www.monitor.hr

1.2. Predmet istraživanja

Predmet istraživanja u ovom diplomskom radu je utjecaj obrazovanja na konkurentnost radne snage. S odabranim europskim zemljama napraviti će se usporedba sa stanjem u Hrvatskoj i dati preporuke kako poboljšati trenutačno loše stanje.

U današnje vrijeme znanje se nameće kao temeljni izvor egzistencije, razvoja i uspješnosti individualnoj, organizacijskoj i društvenoj razini. S obzirom na nesigurnost i turbulentne promjene u okolini, znanja brzo zastarijevaju, te se javlja sve veći jaz između pojedinaca i organizacija koje posvećuju pažnju obrazovanju i onih koji to ne čine.

Usprkos razmjerno velikim sredstvima koja se izdvajaju za obrazovanje, nije dovoljna povezanost obrazovnog sektora i potreba na tržištu rada u pogledu broja osoba sa završenim pojedinim obrazovnim programom i pogotovo s obzirom na znanja i stručnosti stečene tijekom obrazovanja. Stoga bi trebalo preoblikovati nastavne planove i programe i jače ih povezati s potrebama gospodarstva. Veliki je izazov uskladiti obrazovanje s brzim društvenim promjenama koje podrazumijevaju intenzivnu mobilnost, migracije stanovništva, informacijsko društvo i visoku tehnologiju.

Za empirijsko istraživanje sastavit će se anonimni upitnik. Potom će se ocjenama od 1 do 5 izraziti njihovo mišljenje i zadovoljstvo o položaju na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju, pridržavaju li se hrvatski poslodavci zakona ili ne prilikom zapošljavanja, smatraju li bi se trebalo nešto u budućnosti izmijeniti s obzirom na sadašnje stanje u Hrvatskoj.

1.3. Istraživačke hipoteze

U skladu s prethodno navedenim problemima i predmetom istraživanja, postavljene su i odgovarajuće istraživačke hipoteze koje treba prihvatiti ili odbaciti :

H1 - u Hrvatskoj više od 30% zaposlenika radi na poslovima koji nisu u skladu s njihovim obrazovanjem

H2 - više od 50% zaposlenika smatra kako se hrvatski poslodavci ne pridržavaju zakona vezanog uz stupanj njihovog obrazovanja prilikom zapošljavanja

H3 - više od 50% zaposlenika je nezadovoljno svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imaju

H4 - više od 50% zaposlenika nije od strane poslodavca upućeno na nikakav vid permanentnog obrazovanja

Prva hipoteza, H1, pokazat će kako u Hrvatskoj više od 30% zaposlenika radi na poslovima koji nisu u skladu s njihovim obrazovanjem. Osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem često znaju dobiti posao za koje treba fakultetsko obrazovanje, ali to su najčešće osobe koje pripadaju određenoj političkoj stranci ili dolaze iz bogate obitelji. No, s druge strane osobe koje su završile fakultete, možemo naći kako rade kao blagajnici, čistači ili prodavači u tržnim centrima.

Druga hipoteza, H2, govori nam kako više od polovice zaposlenika smatra kako se poslodavci ne pridržavaju zakona prilikom zapošljavanja jer najčešće zapošljavaju preko političkih ili rodbinskih veza.

Treća hipoteza, H3, govori nam kako je više od 50% zaposlenika nezadovoljno svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju jer u većini slučajeva imaju veće kvalifikacije ili radno mjesto nije zadovoljilo njihove financijske aspekte nakon zapošljavanja.

Četvrta hipoteza, H4, govori nam kako više od 50% zaposlenika nije od strane poslodavca upućeno na usavršavanje, odnosno održavanje osposobljenosti u skladu s novim spoznajama u nekom području.

1.4. Ciljevi istraživanja

Primarni cilj ovog istraživačkog rada je analizirati utjecaj obrazovanja na konkurentnost radne snage, te ukazati na potrebu razvijanja svijesti o važnosti konstantnog obrazovanja. Formalno obrazovanje postaje nedovoljno, te se javlja potreba obrazovanja koje traje konstantno, a koje

prati promjene, nove sadržaje i trendove. Cjeloživotno obrazovanje je potreba te mu se posvećuje sve više pažnje, iako za današnje uvjete života i poslovanja premalo.

Potrebno je ostvariti sustav kojim bi se smanjilo prerano napuštanje školovanja, povećati unutarnju diferencijaciju učenika, unutar službe za zapošljavanje osnovati jedinice za zapošljavanje mladih koji ispadaju iz obrazovanja i omogućiti im stalno osposobljavanje, jačati neformalne načine stjecanja znanja i sposobnosti te poboljšati znanje stranih jezika. Neophodno je sustavno analizirati, rasterećivati i osuvremenjivati nastavne planove i programe.

Hrvatska treba provesti značajna ulaganja u obrazovanje, usavršavanje i razvijanje svojih zaposlenika, ne samo radi stvaranja konkurentnosti na domaćem tržištu, već i radi sve veće integracije europskog i svjetskog tržišta na kojem se tek treba afirmirati.

1.5. Metode istraživanja

Kako bi rad odgovorio na postavljene hipoteze i postigao ostvarivanje postavljenih ciljeva koristit će se odgovarajuće metode istraživanja:

- Metoda deskripcije - deskriptivnim pristupom se istražuju situacije, stanja i procesi. Ova metoda zahtjeva primjenu tehnika promatranja kao glavnog načina prikupljanja podataka.
- Metoda analize i sinteze - analiza je raščlanjivanje složenih pojmova, sudova i zaključaka na njihove jednostavnije sastavne dijelove te izučavanje svakog dijela posebno i u odnosu na druge dijelove. Sinteza je postupak znanstvenog istraživanja putem spajanja dijelova ili elemenata u cjelinu, sastavljanja jednostavnih misaonih tvorevina u složene i složenih u još složenije.
- Metoda anketiranja – postupak je kojim se na temelju anketnog upitnika istražuju i prikupljaju podaci, informacije, stavovi i mišljenja o predmetu istraživanja.

- Statistička metoda – znanstvena metoda koja korištenjem suvremene računalne opreme i suvremenih programa omogućava obavljanje najsuptilnijih analiza, odnosno rješavanje vrlo kompleksnih problema znanstvenog istraživanja.
- Metode komparacije - komparacijom se uočavaju sličnosti ili razlike između događaja, pojava, objekata.
- Metoda indukcije - podrazumijeva da se do zaključka o općem sudu dolazi na temelju posebnih ili pojedinačnih činjenica koje se obuhvaćaju dosljednom i sistematskom primjenom induktivnog načina zaključivanja. Polazi se od izučenog prema neizučenom, odnosno od većeg broja pojedinačnih pojava rade se uopćavanja. Ukratko, induktivna metoda se temelji na postupku zaključivanja od pojedinačnog prema općem.
- Metoda dedukcije - temelji se na dedukciji, odnosno na zaključivanju od općih sudova k pojedinačnim ili k drugim općim sudovima. Ona služi u znanosti posebice za objašnjavanje činjenica i zakona, zatim predviđanja budućih događaja, otkrivanju novih činjenica i zakona, provjeravanju hipoteza te za znanstveno izlaganje.

U okviru empirijskog dijela rada koristi će se metoda anketiranja. Provođit će se pismena anonimna anketa. Anketni upitnik bit će podijeljen uzorku od 100 muškaraca i 100 žena . Obrađeni podaci bit će prikazani grafikonima, tablicama, shemama i slikama.

1.6. Struktura diplomskog rada

Diplomski rad naslova "Statistička analiza utjecaja obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj" sastojat će se od 5 poglavlja.

Uvodno, prvo poglavlje diplomskog rada razrađuje definiciju problema, cilj i metode istraživanja, sadržaj i struktura rada.

Drugo poglavlje će obrađivati teorijski prikaz obrazovanja, u kojemu će se prikazati i statistička analiza obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Drugi sastavni dio ovog poglavlja je i usporedna analiza obrazovanosti radne snage u Hrvatskoj i odabranim europskim zemljama.

Treće poglavlje će prikazati utjecaj obrazovanja na konkurentnost radne snage u Hrvatskoj. U ovom poglavlju će se obraditi opće karakteristike tržišta rada u Hrvatskoj prema spolu, ekonomsku aktivnost prema spolu, zaposlenost žena, plaće i ostalo.

Četvrto poglavlje će obraditi pojam cjeloživotnog obrazovanja. U ovom poglavlju važan aspekt će predstaviti sami potencijal cjeloživotnog obrazovanja, zatim će se istaknuti ulaganje u obrazovanje te sami efekti obrazovanja.

Peto poglavlje obrađivat će empirijsko istraživanje. Na početku će se opisati metodološki aspekt empirijskog istraživanja, potom će opisati anketni upitnik, prostorni i vremenski obuhvat istraživanja, rezultati istraživanja, te kritički osvrt.

Na kraju rada bit će prikazani zaključci, popis korištene literature pri izradi ovog rada, popis slika, tablica i grafova, te prilog u kojemu će se prikazati anketni upitnik.

1.7. Doprinos istraživanja

Istraživanja koja će se provoditi u ovome radu doprinijet će boljem shvaćanju problematike vezane uz razinu obrazovanja te sam utjecaj na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj u kojem će se prikazati stupanj zadovoljstva muške i ženske populacije s dosadašnjim obrazovanjem i stupnjem zadovoljstva s njihovim trenutnim zaposlenjem.

Proučavajući literaturu i dostupna istraživanja autora koji su doprinijeli istraživanju ove tematike oblikovat će se spoznaje koje će se provjeriti analizom odabranih skupina ljudi te time ispitati postavljene pretpostavke o utjecaju obrazovanja na konkurentnost radne snage.

Također, pismenim anonimnim anketnim upitnikom bit će obuhvaćen uzorak od 200 ljudi, pokazat će se što muškarci i žene misle o utjecaju obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj. Podaci koji će biti obrađeni prikazat će se grafikonima, tablicama, shemama i slikama. Ako govorimo o međusobnoj usporedbi odnosa u Hrvatskoj s onim u razvijenim europskim zemljama, sam doprinos bi se mogao odnositi na utvrđivanje koja od zemalja ima veću ili manju konkurentnost radne snage s obzirom na obrazovanje.

2. OBRAZOVANJE

2.1. Teorijski prikaz obrazovanja

Obrazovanje kao pojam ima višestruko značenje. Pod obrazovanjem se podrazumijeva ustanova, proces, sadržaj i rezultat organiziranog i/ili slučajnog učenja u funkciji razvoja različitih kognitivnih sposobnosti, kao i stjecanja raznovrsnih znanja, vještina, umijeća i navika kao primjerice čitanje, pisanje, računanje ili opće znanje o fizičkom, društvenom i gospodarstvenom okruženju. Obrazovanje je jedan od glavnih čimbenika važnih za stvaranje suvremenih gospodarstava utemeljenih na znanju. Obrazovanje i ulaganje u obrazovanje se tako posebno ističu u strateškim dokumentima poput Lisabonske strategije. De la Fuente ocjenjuje kako bi porast prosječne razine obrazovanja za jednu godinu u EU u dugome roku povećao proizvodnost za 9,3 posto. Uzme li se u obzir učinak više razine obrazovanja na stopu participacije na tržištu rada i stopu nezaposlenosti, mogući utjecaj na ukupan BDP još je i nešto veći.⁴

Nadalje, uz pozitivne učinke za rast i razvoj, obrazovanje se ističe kao prioritet i zbog njegova potencijala za “socijalno uključivanje”, odnosno za pružanje dodatnih prilika isključenima, nezaposlenima i siromašnima. Drugim riječima, drži se kako brži preustroj i ekspanzija formalnoga i neformalnog obrazovanja mogu umanjiti probleme visoke nezaposlenosti i rastuće društvene polarizacije u razvijenim zemljama. Navedeni se učinci posebno ističu u raspravama oko *Europske strategije zapošljavanja* i OECD-ove *Jobs Strategy*. Društvene koristi od obrazovanja uz sve navedeno uključuju i koristi kao što su niže stope kriminala, bolje zdravlje populacije, jačanje društvene kohezije te povećanje kvalitete političkih procesa zbog bolje obaviještenosti građana. Konačno, riječ je o ulaganjima koja angažiraju značajna financijska sredstva, u prosjeku gotovo 6 posto BDP-a u članicama OECD-a, od čega značajan dio otpada na visoko obrazovanje. Stoga je važno znati opravdava li društveni povrat ta ulaganja, odnosno jesu li koristi od tih ulaganja barem jednaka povratu od alternativnih ulaganja.

⁴ Fuente D.;Ciccone A.: Human capital in a global and knowledge-based economy, Instituto de Análisis Económico, Universitat Autònoma Barcelona, Barcelona, 2003

S aspekta pojedinca računica o koristima obrazovanja nešto je jednostavnija nego s aspekta društva. Bolje obrazovane osobe imaju više nadnice od drugih osoba sličnih karakteristika, ali slabijeg obrazovanja te češće i dulje participiraju na tržištu rada. Veća participacija na tržištu rada i veća zaposlenost dijelom proizlaze i iz viših oportunitetnih troškova neparticipacije na tržištu rada, odnosno viših nadnica s kojima se na tržištu suočavaju bolje obrazovane osobe. No, neovisno o višoj participaciji, bolje obrazovani lakše pronalaze posao te imaju manji rizik pada u nezaposlenost. Kao donekle specifičan slučaj se vjerojatno izdvaja samo Italija. U Italiji su studenti nakon diplome u prosjeku tražili posao i po 19 mjeseci što je tek neznatno niže od prosjeka za osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem (20 mjeseci). Također, rizik nezaposlenosti je za osobe s fakultetskim obrazovanjem sve do njihove 35 godine jednak riziku nezaposlenosti za osobe sa srednjom ili osnovnom školom⁵. U skladu s time, bolje obrazovani pojedinci izloženi su i značajno nižem riziku siromaštva. Dok su osobe samo s osnovnim obrazovanjem na razini prosjeka EU 2000. godine bile izložene riziku siromaštva uz vjerojatnost od 19 posto, oni s visokim obrazovanjem imali su tek 7 posto vjerojatnosti pada u siromaštvo⁶. Naravno, navedene razlike u zaposlenosti i zapošljavanju, nezaposlenosti i nadnicama između stanovništva grupiranog po obrazovnim kategorijama predstavljaju razlike među prosjecima tih skupina i promjene u obrazovnoj strukturi stanovništva u radnoj dobi na margini bi imale manji utjecaj na plaće i zapošljavanje nego što to pokazuju prosjeci.⁷

Hrvatsko visokoškolsko obrazovanje doživjelo je značajnu ekspanziju kroz proteklo desetljeće usprkos smanjivanju demografske baze mladih studijske dobi. Naime, ukupan broj studenata porastao je s 85.752 u 1996./7. na 138.126 u 2007./8., dok se broj diplomiranih gotovo udvostručio s 11.510 u prvoj poslijeratnoj godini na 20.969 u 2007. godini. Bolonjski proces bavi se tim pitanjem u svojim temeljnim dokumentima s ministarskih konferencija (Praško priopćenje 2001., Berlinsko priopćenje 2003., Bergensko priopćenje 2005., Priopćenje iz Londona 2007.). U smjernici koja se zove „socijalna dimenzija“, a odnosi se na jednake mogućnosti pri upisu studija, za vrijeme njegova trajanja te pri završetku studija, s posebnim naglaskom na uklanjanje institucionalnih prepreka za studente i studentice nižeg socio-ekonomskog statusa. Time dokumenti Bolonjskog procesa daju prostor sociološki već

⁵ Di Pietro, G.; Urwin, P. (2003): "Education and Skills Mismatch in the Italian Graduate Labour Market," Royal Economic Society Annual Conference 59, Royal Economic Society, London, str. 79-93.

⁶ Education Across Europe 2003, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003

⁷ Babić, Z.; Matković, T.; Šošić, V. (2006): Strukturne promjene visokog obrazovanja i ishodi na tržištu rada, izvorni znanstveni članak, str. 26-65

dugo istraživanoj temi da socio-ekonomski status studenata/ica može utjecati ne samo na prilike za upis u visoko školstvo, već i uspješan završetak.

Koliko je obrazovanje roditelja povezano s obrazovnim mogućnostima njihove djece, procijenit ćemo koristeći desetljeće mikropodataka Ankete o radnoj snazi (1996.-2006.)⁸ koji omogućuju uparivanje podataka o participaciji djece u visokom obrazovanju sa stupnjem obrazovanja njihovih roditelja kada žive u istom kućanstvu. U obzir su uzeti samo mladi u dobi izmjenu 18 i 20 godina koji više nisu u srednjoj školi. Prema ovim podacima, u devet od deset slučajeva, djeca fakultetski obrazovanih majki u dobi između 18 i 20 godina studiraju, dok je to slučaj tek s trećinom onih čija majka nije završila više od trogodišnje srednje škole i tek svakim šestim potomkom majki sa samo osnovnim obrazovanjem. Dakle, čini se da djeca čiji roditelji imaju niže od četverogodišnjeg srednjeg obrazovanja, imaju ispodprosječne prilike za participaciju u visokom obrazovanju - rizik da neće studirati čak je bio osam puta veći za djecu čija majka ima tek osnovnu školu u usporedbi s onima čija je majka fakultetski obrazovana. Ove skupine s manjim prilikama studiranja nisu nimalo malobrojne. Čak je 40% mladih osoba, koje smo obuhvatili ovim upitom, imalo majku koja je završila tek osnovnu školu ili manje, a tek je majka svake osme osobe imala visoko ili više obrazovanje. Drugim riječima, iako su djeca visokoobrazovane "elite" malobrojna (samo 6%, odnosno 739 od 11.562 mladih obuhvaćenih ovom analizom), gotovo su sva ta djeca studirala⁹.

2.2. Statistička analiza obrazovanja u Republici Hrvatskoj prema spolu i županijama

U sljedećoj tablici prikazan je udio stanovnika sa završenim stručnim ili sveučilišnim studijem od ukupnog broja stanovnika u dobi od 25 do 64 godine, ukupno i prema spolu, po županijama. Prikazano je stanovništvo starije od 24 godine jer mlađe u velikom dijelu još pohađa visoko obrazovanje. Podaci su dobiveni popisom stanovništva i odnose se na stanje krajem ožujka 2011. godine.

⁸ Anketa o radnoj snazi, Izdaje i tiska Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Zagreb, Ilica 3, p. p. 80, 2013.godine

⁹ Doolan, K.; Matković, T. (2008): KOLUMNA PRAVO NA OBRAZOVANJE „Koga nema? - O (ne)jednakim mogućnostima u utrci za akademskim kvalifikacijama u Hrvatskoj“, Centar za istraživanje razvoj obrazovanja, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb

U osobe s visokom naobrazbom uvrštene su i osobe koje su završile višu školu, prvi stupanj fakulteta itd. Najveći udio osoba s visokom naobrazbom imao je Grad Zagreb, veći od trećine, a poslije njega Primorsko-goranska i Dubrovačko-neretvanska županija. Najmanji udio osoba s visokom naobrazbom imale su Virovitičko-podravska, Krapinsko-zagorska i Bjelovarsko-bilogorska županija. Grad Zagreb imao je oko trostruko veći udio visoko obrazovanih od županija s najnižim udjelom. Što se tiče udjela visoko obrazovanih prema spolu, u svim je županijama taj udio bio veći kod žena nego kod muškaraca.

Tablica 1. Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 25-64 godine (%) prema spolu i županijama.

Županija	Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 25-64 godine (%)		
	Ukupno	Muškarci	Žene
Zagrebačka	15,7	14,2	17,3
Krapinsko-zagorska	11,5	10,0	13,2
Sisačko-moslavačka	13,2	11,1	15,4
Karlovačka	16,1	14,6	17,7
Varaždinska	14,7	13,1	16,5
Koprivničko-križevačka	13,7	12,6	14,9
Bjelovarsko-bilogorska	11,9	10,7	13,0
Primorsko-goranska	24,2	21,7	26,6
Ličko-senjska	14,1	11,5	17,1
Virovitičko-podravska	10,4	10,2	10,5
Požeško-slavonska	13,2	12,6	13,7
Brodsko-posavska	12,0	11,4	12,7
Zadarska	18,8	17,0	20,6
Osječko-baranjska	16,1	14,7	17,6
Šibensko-kninska	16,9	15,1	18,8
Vukovarsko-srijemska	12,1	11,5	12,7
Splitsko-dalmatinska	22,5	20,4	24,6
Istarska	20,1	17,0	23,2
Dubrovačko-neretvanska	23,8	22,7	24,8
Međimurska	12,8	10,9	14,7
Grad Zagreb	35,1	32,7	37,2

Izvor: DZS, popis, a.

Budući da razlike u udjelu visoko obrazovanih u stanovništvu mogu biti dijelom odraz razlika u sastavu stanovništva prema dobi, spomenuti udio potrebno je promatrati u užim dobnim skupinama. Stoga je u sljedećoj tablici prikazan udio visoko obrazovanih osoba u

dobi od 30 do 34 godine. Najveći udio visoko obrazovanih u stanovništvu spomenute dobi imao je Grad Zagreb, nakon kojeg su slijedile Dubrovačko-neretvanska i Primorsko-goranska županija. Najmanji udio zabilježen je u Virovitičko-podravskoj, Vukovarsko-srijemskoj i Brodsko-posavskoj županiji.

Tablica 2. Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 30-34 godine (%) prema spolu i županijama

Županija	Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 30-34 godine (%)		
	Ukupno	Muškarci	Žene
Zagrebačka	21,1	16,5	26,0
Krapinsko-zagorska	16,9	12,7	21,4
Sisačko-moslavačka	16,7	12,1	21,8
Karlovačka	21,2	17,2	25,5
Varaždinska	18,4	14,1	22,9
Koprivničko-križevačka	18,4	14,5	22,6
Bjelovarsko-bilogorska	15,1	11,2	19,5
Primorsko-goranska	29,9	23,4	36,9
Ličko-senjska	18,2	12,8	24,4
Virovitičko-podravska	13,4	11,2	15,8
Požeško-slavonska	16,7	14,2	19,2
Brodsko-posavska	15,0	12,6	17,4
Zadarska	26,4	20,8	32,0
Osječko-baranjska	20,4	16,3	24,6
Šibensko-kninska	23,3	17,4	29,9
Vukovarsko-srijemska	13,9	11,3	16,5
Splitsko-dalmatinska	28,3	22,2	34,6
Istarska	24,5	17,3	32,2
Dubrovačko-neretvanska	32,4	26,6	38,5
Međimurska	17,4	13,6	21,4
Grad Zagreb	42,3	35,8	48,4

Izvor: DZS, popis, a.

Tablica 3. Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 40-44 godine (%) prema spolu i županijama

Županija	Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 40-44 godine (%)		
	Ukupno	Muškarci	Žene
Zagrebačka	14,6	13,3	15,9
Krapinsko-zagorska	9,4	8,3	10,6
Sisačko-moslavačka	11,3	9,0	13,7
Karlovačka	14,6	12,9	16,4
Varaždinska	12,9	11,0	15,0
Koprivničko-križevačka	11,9	10,4	13,5
Bjelovarsko-bilogorska	10,5	9,9	11,2
Primorsko-goranska	22,9	18,9	26,7
Ličko-senjska	11,9	8,9	15,3
Virovitičko-podravska	8,5	8,3	8,7
Požeško-slavonska	11,5	12,5	10,5
Brodsko-posavska	9,3	8,6	9,9
Zadarska	15,8	14,2	17,4
Osječko-baranjska	14,3	12,6	16,0
Šibensko-kninska	14,5	12,3	16,8
Vukovarsko-srijemska	10,0	9,1	10,9
Splitsko-dalmatinska	18,9	16,5	21,3
Istarska	18,4	15,3	21,4
Dubrovačko-neretvanska	20,1	19,2	21,0
Međimurska	11,2	9,4	13,0
Grad Zagreb	34,5	31,0	37,9

Izvor: DZS, popis, a.

Nakon tablice koja prikazuje udio visoko obrazovanih u stanovništvu u dobi od 30 do 34 godine, odmah slijedi i tablica koja pokazuje istovrsni udio u stanovništvu u dobi od 40 do 44 godine. Poredak po visini udjela visoko obrazovanih nešto je drukčiji nego kod prethodne dobne skupine. Najveći udio i ovdje ima Grad Zagreb, ali na drugom se mjestu nalazi Primorsko-goranska županija, dok je na trećem mjestu Dubrovačko-neretvanska županija. Na dnu ljestvice nalaze se Virovitičko-podravska, Brodsko-posavska i Krapinsko-zagorska županija. Naposljetku, kod stanovništva u dobi od 50 do 54 godine najveći udio ima Grad Zagreb, te Primorsko-goranska i Splitsko-dalmatinska županija, a najmanji Krapinsko-zagorska, Virovitičko-podravska i Bjelovarsko-bilogorska županija.

Tablica 4. Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 50-54 godine (%) prema spolu i županijama

Županija	Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 50-54 godine (%)		
	Ukupno	Muškarci	Žene
Zagrebačka	12,3	13,1	11,6
Krapinsko-zagorska	8,8	9,1	8,6
Sisačko-moslavačka	11,3	10,1	12,4
Karlovačka	13,8	14,1	13,5
Varaždinska	13,4	13,3	13,5
Koprivničko-križevačka	11,1	12,0	10,1
Bjelovarsko-bilogorska	10,6	11,2	10,0
Primorsko-goranska	21,9	22,6	21,2
Ličko-senjska	11,9	10,6	13,5
Virovitičko-podravska	9,9	11,1	8,6
Požeško-slavonska	11,1	11,7	10,4
Brodsko-posavska	10,9	11,4	10,3
Zadarska	15,6	16,7	14,4
Osječko-baranjska	14,1	14,1	14,2
Šibensko-kninska	14,0	14,7	13,3
Vukovarsko-srijemska	11,3	12,2	10,5
Splitsko-dalmatinska	20,6	21,2	20,1
Istarska	18,3	18,1	18,6
Dubrovačko-neretvanska	20,5	23,7	17,3
Međimurska	10,7	10,9	10,6
Grad Zagreb	30,7	32,2	29,4

Izvor: DZS, popis, a.

Usporedba prikazanih dobnih skupina pokazuje da razlike u visini udjela visoko obrazovanih između stanovništva u dobi od 40 do 44 godine i stanovništva u dobi od 50 do 54 godine nisu velike. Štoviše, u osam je županija udio visoko obrazovanih veći kod starije dobne skupine. Nasuprot tome, između stanovništva u dobi od 30 do 34 godine i stanovništva u dobi od 40 do 44 godine razlike su daleko veće i mlađa skupina ima značajno veći udio visoko obrazovanih. Tako je u Krapinsko-zagorskoj županiji, na primjer, spomenuti udio u stanovništvu u dobi od 30 do 34 godine 80 posto veći od udjela u stanovništvu u dobi od 40 do 44 godine. Unatoč tome, relativni položaj pojedinih županija nije bitno različit, o čemu svjedoči koeficijent korelacije od 0,95 (uz isključenje Grada Zagreba iz uzorka). Može se zaključiti, dakle, kako

postoje veoma velike razlike u udjelu visoko obrazovanih između županija i između dobnih skupina, ali i velike sličnosti u relativnom položaju županija kod različitih dobnih skupina.¹⁰

2.3. Usporedba obrazovanosti u Hrvatskoj i određenim zemljama svijeta

Ostvarena razina obrazovanja izražava najvišu dosegnutu razinu obrazovanja odraslog stanovništva ostvarenu kroz formalni obrazovni sustav. To je najbolji reprezentativni podatak o znanjima i sposobnostima stanovništva koja su na raspolaganju nacionalnom gospodarstvu i društvu. Podaci o najvišoj dosegnutoj razini obrazovanja po dobnim skupinama također se koriste i za projekcije obrazovne strukture stanovništva za deset godina u budućnost i za spoznavanje promjena tijekom vremena koliko pojedina zemlja pridonosi ukupnom broju obrazovanih osoba u članicama OECD-a.

Postotak osoba koje su završile više srednje obrazovanje (što odgovara srednjem obrazovanju u tro- i četverogodišnjem trajanju) značajno je porastao u gotovo svim zemljama OECD-a, a u nekima izuzetno jako: u 22 zemlje taj se postotak kreće od 73% do 97% u dobnoj skupini od 25 do 34 godina starosti. Mnoge zemlje s tradicionalno slabijom obrazovnom strukturom stanovništva brzo sustižu one naprednije pa je svugdje poraslo završavanje višeg srednjeg obrazovanje i postalo gotovo norma za mlađe generacije. U prosjeku u svim zemljama članicama OECD-a 42% odraslog stanovništva u dobi od 25 do 64 godine je završilo samo više srednje obrazovanje. Nešto manje od trećine odraslih osoba (30%) ima samo osnovno obrazovanje ili nekoliko godina srednjeg obrazovanja, a četvrtina osoba (25%) ima završeno tercijarno obrazovanje.

¹⁰ http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Analiticki_bilten_2013-4.pdf

Tablica 5. Usporedba sustava obrazovanja u Hrvatskoj i određenim zemljama svijeta

	SAD	Japan	Velika Britanija	Mađarska	Austrija	Finska	Hrvatska
Predškolski	3-5(6) godina Kindergarten	3-5 godina	3-5 godina Nursery school	3-5 godina	3-5 godina	0-5 godina	Djeca od 3 godine do polaska u osnovnu školu
Primarno obrazovanje: osnovna škola	6-11 godina Elementary school	6-11 godina	5-10 godina Junior or Infant school	6-9 godina	6-9 godina	Godinu dana obvezne male škole za djecu sa 6 godina, 7-11 godina	Obavezno za svu djecu od 7 do 15 godina života. Traje osam godina (dva puta po 4 godine).
Niže sekundarno obrazovanje	12-14 Middle school	12-14	11-13 Comprehensive school	10-13 opće i strukovno	10-13 opće i akademsko	Viši razredi (7. do 9.) u dobi djece od 12-14 (15)	
Više sekundarno obrazovanje	15-17 High school	15-17	14-15 Secondary modern	14-17 opće i strukovno	14-17 (18) više sekundarno i strukovno	16-18 opća (gimnazija) i strukovno	15-18
Više sekundarno obrazovanje	-	-	16-18 Further educational college	-	-	.	
Poslijesekundarno	18 i više	18 i više	18 i više University college	18-20	18 (19) Poslijesekundarno i tercijarno	19 i više Poslijesekundarno i tercijarno	18 i više

Izvor: OECD, Education at a glance - OECD indicators 2006. za Hrvatsku, Državni zavod za statistiku, 2001. Metodologija nacionalne standardne klasifikacije obrazovanja, dostupno na <http://www.nn.hr/clanci/sluzbeno/2001/1734.htm>.

Zemlje se jako razlikuju u strukturi ostvarene razine obrazovanja stanovništva. U 23 od 30 zemalja članica OECD-a, kao i nečlanicama poput Izraela i Rusije, 60% ili više stanovništva u dobi 25-64 godine ima završeno barem srednje obrazovanje u tro- i četverogodišnjem trajanju. Pritom se pojedine zemlje jako ističu, te u Italiji, Meksiku, Portugalu, Španjolskoj i Turskoj više od polovice stanovništva u dobi 25-64 godine nema završeno srednje obrazovanje u tro- i

četverogodišnjem trajanju. U cjelini, usporedba obrazovnih razina mlađih i starijih dobnih skupina pokazuje značajan napredak s obzirom na ostvarenu razinu srednjeg obrazovanja u tro- i četverogodišnjem trajanju. U prosjeku, u zemljama članicama OECD-a, u dobnoj skupini 25-34 godine starosti približno 13% osoba više ima završeno srednje obrazovanje u tro- i četverogodišnjem trajanju u odnosu na dobnu skupinu 45-54 godine starosti.

Taj je porast posebice izražen u Belgiji, Francuskoj, Grčkoj, Irskoj, Italiji, Koreji, Portugalu i Španjolskoj, te od nečlanica u Čileu, u kojima iznosi 20 ili više postotaka u navedenoj dobnoj skupini. U Hrvatskoj je 20% stanovništva 25-64 godine sa završenom osnovnom školom i još 11% s nezavršenom. Po tom kriteriju Hrvatska se bitno ne razlikuje od prosjeka zemalja članica OECD-a. Međutim, Hrvatska ima 53% stanovnika sa završenom srednjom školom tako da po tome uvelike nadilazi prosjek zemalja OECD-a. Mogući problem je nešto niži udio stanovništva sa završenim visokim obrazovanjem (17%) u odnosu na prosjek zemalja OECD-a (23%). U zemljama u kojima odraslo stanovništvo općenito ima bolju strukturu postignute razine obrazovanja, manje su izražene razlike između pojedinih dobnih skupina jer je ranije došlo do ekspanzije sekundarnog obrazovanja. Iznimka je Koreja gdje razlika između ostvarene razine srednjeg obrazovanja kod dobnih skupina 25-34 i 45-54 doseže 40%. Ipak, u zemljama gdje više od 80% osoba u dobi 25-64 godine starosti ima završeno barem više srednje obrazovanje, razlika udjela osoba u dobi 25-34 godine starosti koje imaju više srednje obrazovanje u odnosu na osobe 45-54 godine s istom razinom obrazovanja iznosi u prosjeku samo 7%. U Njemačkoj ostvarena razina višeg srednjeg obrazovanja iznosi gotovo 85% i približno je jednaka za sve tri mlađe dobne skupine. U ostalim zemljama gdje je bilo više prostora za poboljšanje, mlađe dobne skupine prosječno imaju oko 13% veći udio osoba koje su završile više srednje obrazovanje.

Samo sedam od tih zemalja (Kanada, Češka Republika, Danska, Meksiko, Švicarska, Velika Britanija i SAD) imaju poboljšanje udjela manje od 8%. Sve veći obrazovni zahtjevi na tržištu rada uvjetovali su potrebu za postizanjem viših razina obrazovanja tako da su napori mnogih država bili usmjereni da veći dio mladih osoba ostvari tercijarno obrazovanje te se u njima značajno povećao udio visoko obrazovanih. Među zemljama članicama OECD-a u prosjeku 31% osoba u dobi 25-34 godine starosti ima završenu tercijarnu razinu obrazovanja. To predstavlja značajan napredak u odnosu na ranije godine što se ponajbolje može pokazati činjenicom da u prosjeku tu razinu obrazovanja ima svega 23% osoba starosti 45-54 godine. Posebice je značajan međugeneracijski napredak ostvaren u Belgiji, Francuskoj, Irskoj, Koreji

i Španjolskoj prvenstveno stoga što je početna pozicija bila vrlo loša. U samo je dvije zemlje – Njemačkoj i SAD-u – udio osoba u dobi 45-54 godine starosti sa završenim tercijarnim obrazovanjem veći u odnosu na dobnu skupinu 25-34 godine starosti. Potrebno je napomenuti da mnoge zemlje koje su ostvarile značajno povećanje udjela osoba sa završenim tercijarnim obrazovanjem nisu zabilježile smanjivanje vrijednosti te obrazovne razine na tržištu rada.

Iako je ostvarena struktura obrazovanja važna, ne treba nekritično precjenjivati vrijednost samog formalnog obrazovanja. Većina se istraživača slaže da je ljudski kapital bitna odrednica konkurentnosti i gospodarskog razvoja (povrat od ulaganja u obrazovanje veći je od povrata od bilo kojeg drugog ulaganja), ali nije i jamstvo razvoja jer zemlja s najboljim ljudskim kapitalom ne mora postići i najbolje razvojne rezultate. Razloga tome ima više. Općenito, postojanje mnogih ljudi sa (zastarjelim) akademskim obrazovanjem nije pravi pokazatelj konkurentnosti radne snage. Radna snaga lako može biti nedovoljno ili neodgovarajuće obrazovana, odnosno (formalno obrazovani) zaposleni ne raspolažu znanjima potrebnim za uspješnu gospodarsku utakmicu. U uvjetima brzog tehnološkog razvoja i privređivanja zasnovanog sve više na konceptualnoj, a sve manje na materijalnoj proizvodnji, školske diplome i akademske titule više ne jamče ekonomski uspjeh ni pojedincima ni društvu u cjelini. Tako se tvrtke ne mogu oslanjati samo na osobe koje završavaju obrazovni proces ili ulaze na tržište rada kao na najvažniji izvor novih znanja i sposobnosti. Zbog spomenutog, važno je razviti programe cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih te osigurati sudjelovanje cjelokupnog stanovništva. Sve navedeno predstavlja veliki izazov i hrvatskom obrazovnom sustavu i građanima Hrvatske u njihovom pridruživanju EU-u i udovoljavanju zahtjeva koje pred radnu snagu postavlja moderna globalna tržišna utakmica.¹¹

¹¹ Obrazovanje u zemljama članicama OECD-a i Hrvatskoj, Rev. soc. polit., god. 14, br. 3-4, str 415-439, Zagreb 2007.

3. UTJECAJ OBRAZOVANJA NA KONKURENTNOST RADNE SNAGE

3.1. Konkurentnost

Prema najšire prihvaćenoj definiciji, konkurentnost je sposobnost postizanja uspjeha na tržištima koji omogućavaju visoko produktivno¹² gospodarstvo i poboljšanje životnog standarda cjelokupnog stanovništva. Konkurentnost je posljedica utjecaja brojnih čimbenika – sastavnica ili odrednica konkurentnosti, koji međusobno utječu jedni na druge, a neprisutnost nekih može spriječiti (ograničiti) pozitivne utjecaje prisutnih na konkurentnost. Prihvatanje koncepta konkurentnosti ključno je pitanje daljnjeg razvoja Hrvatske jer su brojna istraživanja pokazala snažnu vezu pokazatelja konkurentnosti i dinamike gospodarskog rasta, a to povratno utječe na privlačenje stranih ulaganja, ublažavanja siromaštva i nejednakosti, političke stabilnosti i drugo. U ostvarivanju konkurentnosti gospodarstva posebno se ističe važnost konkurentnosti radne snage¹³. Najvažniji čimbenici konkurentnosti radne snage su obrazovna struktura, kompatibilnost (podudarnost) ponude i potražnje za radom u pogledu znanja, stručnosti i sposobnosti te troškovi rada.

Ekonomska teorija već dugo vremena naglašava važnost istraživanja i razvoja, stručnosti i znanja zaposlenih te društvenog kapitala¹⁴ kao važnih i neophodnih preduvjeta konkurentnosti i gospodarskog rasta¹⁵, iako je njihovo značenje različito za razvijene dijelove svijeta - tehnološke lidere - i manje razvijene zemlje. Ulaganje u istraživanje i razvoj (I&R) i obrazovanje sigurno pomaže (i nerazvijenoj) zemlji pomicanje na “ljestvici razvijenosti” i prelazak s proizvodnje jednostavnijih proizvoda na one složenije. Obrazovanja radna snaga lakše prihvaća tuđu tehnologiju te brže razvija vlastitu. Empirijska istraživanja potvrdila su ove navode. Više je istraživanja pokazalo da je utjecaj istraživanja i razvoja te obrazovanja na

¹² Produktivnost je gotovo sigurno *i* odrednica ali *i* posljedica konkurentnosti (omogućava uspjeh na tržištima), u smislu da jačanje (drugih segmenata) konkurentnosti (koji neovisno o produktivnosti mogu poboljšati uspjeh na tržištima) ima pozitivno povratno djelovanje i na produktivnost.

¹³ Ovdje mislimo na radnu snagu u širem smislu kao na *ljudski resurs*, odnosno na zaposlene i nezaposlene te na neaktivne osobe koje se potencijalno mogu aktivirati i zaposliti.

¹⁴ Ukupnost znanja u društvu koja je veća od prostog zbroja pojedinačnih znanja, te skup kulturnih osobina, dominantnih društvenih vrijednosti, zajedničkih navika, važećih normi i općeprihvaćenih predodžbi koje stvaraju i održavaju povjerenje i suradnju unutar društvene zajednice.

¹⁵ Howitt, P.; Aghion, P. (1998): *Endogenous growth theory*, Cambridge, Massachusetts MIT Press.

niskoj razini razvijenosti slab, te da su nakon što se dosegne određena razina razvijenosti prosječan broj godina obrazovanja koje imaju zaposleni te ulaganja u te djelatnosti *pozitivno* povezani s gospodarskim razvojem¹⁶. Ujedno, čini se kako bi uloga istraživanja i razvoja te obrazovanja radne snage mogla biti različita u velikim i malim zemljama.

3.2. Važnost ulaganja u obrazovanje

Davno su uočeni efekti obrazovanja na mikro i makro razini¹⁷:

- 1) u povećanju dohotka obrazovane osobe za razliku od osobe bez obrazovanja;
- 2) u povećanju dohotka budućih generacija zbog bolje obrazovanosti sadašnje generacije;
- 3) u osiguranju efikasnog mehanizma za otkrivanje i kultiviranje potencijalnih talenata;
- 4) obrazovanje je sredstvo koje osigurava fleksibilnost u zapošljavanju radne snage;
- 5) kreiranje intelektualne sredine koja stimulira istraživanje u znanosti i tehnologiji;
- 6) u poticanju takvog ponašanja koje respektira zakonske norme i vodi povećanju vlastite odgovornosti u socijalnim aktivnostima, a jedno i drugo smanjuje potražnju za financiranjem društvenih usluga iz poreza;
- 7) vodi tendenciji jačanja političke stabilnosti razvijajući informirane birače i kompetentno političko vodstvo;
- 8) dovodi do pojave “socijalne kohezije” vršeći prijenos zajedničkog kulturnog nasljeđa;
- 9) obrazovanje proširuje intelektualne horizonte obrazovanih pridonoseći povećanju uživanja i dokolice.

Odluke o ulaganju u obrazovanje donose se istovremeno na mikro i makro razini. Očekivane koristi od ulaganja u obrazovanje isto kao i troškovi ulaganja u obrazovanje javljaju se na razini pojedinca i na razini društva. Budući da ulaganja u obrazovanje često imaju infrastrukturni karakter (investicijski karakter ulaganja, naglašene eksterne ekonomije, nemogućnost zabrane korištenja obrazovanja kao javne usluge), efekti uloženi novčanih

¹⁶Meier, G.; Rauch, E. (2000): *Leading Issues in Economic Development*, Oxford University Press, London

¹⁷Weisbrod, B. (1964): *External Benefits of Public Education*, Princeton University, New Jersey; Jašić, Z. (1975.): *Nove tendencije u razvitku ekonomske politike u tržišnim privredama*, Ekonomski institut Zagreb, Zagreb

sredstava u obrazovanje javljaju se kroz utjecaj na gospodarski razvoj i na blagostanje pojedinca.¹⁸

Brojna empirijska istraživanja razmatrala su pitanje povrata od ulaganja u obrazovanje. Provedena istraživanja navode da je društvena korist povrata od ulaganja u obrazovanje znatno iznad ostvarenih privatnih povrata. Stope povrata jasno pokazuju kako je obrazovanje važno za sveukupan gospodarski rast što pruža jedno od najvažnijih objašnjenja za državno poticanje i financiranje te djelatnosti. Odluke pojedinca za obrazovanje temeljene su na ostvarenim ili očekivanim privatnim povratima od ulaganja. Neki autori¹⁹ vjeruju da je taj povrat znatno niži od ukupnog društvenog povrata pa stoga (bez djelovanja države) dolazi do nedovoljnog ulaganja u obrazovanje. U želji da se ostvari optimalna razina ulaganja u obrazovanje, politika obrazovanja i znanstveno-istraživačkog razvoja mora razlučiti privatne povrate od ulaganja s društvenim koristima. Potrebno je stoga pokušati usporediti privatne i društvene povrate od ulaganja u obrazovanje.

Prilično je teško izdvojiti samo značenje obrazovanja u povećanju proizvodnje, konkurentnosti i gospodarskog rasta, a obično se to radi procjenjivanjem elastičnosti proizvodnje s obzirom na raspoloživa kapitalna dobra. Usprkos (mnogim) teškoćama mjerenja, postoji znatan broj utemeljenih studija koje nedvosmisleno pokazuju da su društvene stope povrata od ulaganja u obrazovanje znatno više od privatnih stopa. Jedan od najvažnijih razloga zašto je društvena korist povrata od ulaganja u obrazovanje i znanstveno-istraživački razvoj znatno iznad privatnih povrata upravo je učinak prelijevanja znanja (*knowledge spillover*) iz jedne tvrtke i ulagača u drugu. Kad je nešto naučeno ili izmišljeno, to lako mogu iskoristiti (imitirati) drugi proizvođači ili ponuditelji usluga. Vjeruje se da su znanje i inovacije određene vrste javnog dobra čija se potrošnja ne ograničava na samo jednog potrošača, a gotovo je nemoguće ili vrlo teško pojedinca i/ili tvrtku isključiti iz potrošnje tog dobra²⁰. U ostvarivanju konkurentnosti radne snage uloga države ne smije se ograničiti samo

¹⁸ Barić, V.: "Uloga obrazovanja odraslih u ostvarivanju makroekonomskih ciljeva i osobnog razvoja pojedinca", Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

¹⁹Griffith, R.; Devereux, M.P. (2000): The Impact of Corporate Taxation on the Location of Capital: A Review Swedish Economic Policy Review

²⁰ Cullis, J.; Jones, P.(1998): Public Finance and Public Choice, Oxford University Press, London

na financiranje obrazovanja i I&R, već i na ostvarivanje dostupnosti informacija o mogućnostima, koristima i potrebi za obrazovanjem te o znanstvenim dostignućima kako bi se (barem djelomično) ublažila postojeća asimetričnost informacija²¹, opasnosti od moralnog hazarda²² i nepovoljnog izbora²³ što sve mogu imati nepovoljne utjecaje na konkurentnost radne snage i gospodarstva u cjelini. Obrazovne institucije i razina obrazovanja stanovništva ne utječu samo na stvaranje ljudskog kapitala, nego i na jačanje društveno korisnih i slabljenje disfunkcionalnih oblika društvenog kapitala. Obrazovanje bez sumnje pruža popratne netržišne učinke (na primjer lakši pristup informacijama, veću brigu o vlastitom zdravlju, aktivnije sudjelovanje u društvenom životu čime se potiče odgovorno demokratsko ponašanje građana, izbor demokratske vlasti i ostvarivanje vladavine prava). Barro²⁴ ekonometrijskim metodama provjerava ispravnost Lipsetovog viđenja po kojem su viša obrazovna razina stanovništva i povećanje srednjeg sloja ključni čimbenici za prihvaćanje demokratski tolerantnog političkog ponašanja, što omogućava političku stabilnost, bitan preduvjet cjelokupnog društvenoekonomskog razvoja i konkurentnosti. Takvo ponašanje mora nastati na određenoj višoj ekonomskoj razini društva jer u uvjetima gospodarske nerazvijenosti novoprihvaćena demokracija – koju ponekad nameće bivša kolonijalna vlast ili međunarodne organizacije – neće biti dugog vijeka.

Boljom obrazovnom strukturom stanovništva i zaposlenih, te manjim rashodima države poboljšava se privlačnost zemlje za strane ulagače²⁵, što omogućava prihvaćanje i razvoj suvremenih tehnoloških i organizacijskih rješenja, pospješuje vladavinu prava i ograničava raširenost neslužbenog gospodarstva (sive ekonomije)²⁶, te povratno utječe na povećavanje obrazovnih zahtjeva i potiče konkurentnost gospodarstva. Na različitim razinama gospodarske razvijenosti ponešto se mijenja značenje određene razine obrazovanja u ostvarivanju

²¹ Neki sudionici imaju bolje informacije od drugih, a pojedincima ili skupinama one mogu biti posve nedostupne.

²² Ponašanje pojedinca (ili tvrtke) svjesnog da će netko drugi snositi posljedice njegovih nepromišljenih ili krivih odluka.

²³ Situacija koja nastaje kada neke oblike osiguranja kupuju upravo pojedinci (ili tvrtke) koji će najvjerojatnije i ostvariti koristi od tog osiguranja.

²⁴ Barro, R. (1998): "Determinants of Economic Growth: A Cross-Country Empirical Study," MIT Press Books, Cambridge, Massachusetts

²⁵ Sachs, J.; Zinnes, C.; Eilat, Y.: (1999): Benchmarking competitiveness in transition economies, Institute for International Development funded by United States Agency for International Development

²⁶ Semjen, A.; Toth, I. J. (2002): UNOFFICIAL ECONOMIC ACTIVITIES AND FISCAL DISCIPLINE IN HUNGARY, AS MIRRORED IN CONSECUTIVE ENTERPRISE SURVEYS ON TAX BEHAVIOUR, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences. Budapest

konkurentnosti. Za razvijene industrijske zemlje Agiomirgianakis, Asteriou i Monastriotis²⁷ nedvojbeno su pokazali da postoji uska pozitivna povezanost obrazovanja i gospodarskog rasta, time da više razine obrazovanja imaju jači utjecaj na gospodarski rast. Pogotovo je velik značaj tercijarnog obrazovanja koje izravno utječe na produktivnost i konkurentnost nacionalnog gospodarstva te na poboljšanje životnog standarda građana. Tondl i Vuksic²⁸ ustanovili su da za veću skupinu tranzicijskih zemalja srednje i istočne Europe (SIE) viši udio srednjeg obrazovanja *nema* značajniju ulogu u konkurentskoj sposobnosti i gospodarskom razvoju, dok visoko obrazovanje u znatnoj mjeri olakšava prihvaćanje i širenje suvremene tehnologije.

U uvjetima sve veće potrebe za odgovornošću obrazovnih subjekata prema izvorima financiranja (tj. javnosti), spoznajom da se na svjetskom tržištu sve više konkuruje znanjem, a i zbog rješavanja problema nezaposlenosti, javlja se sve veća potreba da se znanje stavi na raspolaganje gospodarskim subjektima. Taj se trend očituje na nekoliko načina: pokušajima skraćivanja studija, sve većim isticanjem tehničke osposobljenosti studenata i naglašavanjem važnosti cjeloživotnoga obrazovanja, odnosno zahtjevom doškolovanja već zaposlenih osoba. Krutost i tromost tradicionalnih institucija - pogotovo visokoga školstva opire se takvim pokušajima²⁹. Obrazovanje je sigurno bitno u ostvarivanju potrebne konkurentnosti gospodarstva i društva u cjelini, pomaže zemlji pomicanje na "ljestvici razvijenosti" i prelazak s proizvodnje jednostavnijih na proizvode više složenosti. Obrazovanija radna snaga lakše prihvaća tuđu tehnologiju te brže razvija vlastitu, a značajna je odrednica prihvaćanja vladavine prava.³⁰

²⁷ Agiomirgianakis, G. and Asteriou, D. and Monastriotis, Vassilis (2002) Growth effects of human capital and stages of economic development: a panel data investigation of different country experiences *Icfai Journal of Applied Econometrics*, 1 (1). 31-47. ISSN 0972-6861

²⁸ Tondl, G.; Vuksic, G., (2003): "What makes regions in Eastern Europe catching up? The role of foreign investment, human resources and geography," ZEI Working Papers B 12-2003, ZEI - Center for European Integration Studies, University of Bonn.

²⁹ Polšek, D. (2004): Sudbina odabranih - Eugeničko nasljeđe u vrijeme genske tehnologije, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, Hrvatska

³⁰ Bejaković, P.; Lowther, J.(2004): Konkurentnost hrvatske radne snage u Hrvatskoj: stanje i problemi, Institut za javne financije, Zagreb, str. 1-13

3.3. Konkurentnost radne snage u Hrvatskoj u usporedbi s drugim zemljama

Nacionalno vijeće za konkurentnost, kao partner institut Svjetskog gospodarskog foruma, objavilo je rezultate Izvješća o ljudskom kapitalu, prema kojem se Hrvatska nalazi na 36. mjestu u konkurenciji od 124 zemlje svijeta.

Ovogodišnje Izvješće naglašava da je talent, a ne kapital, ključan faktor koji povezuje inovacije, konkurentnost i gospodarski rast u 21. stoljeću. Također ističe i nadolazeće demografske promjene te mogućnost njihove procjene što omogućava pravovremeno planiranje radne snage. Ekonomije koje imaju stariju populaciju susreću se s potrebom bolje integracije mladih, žena, migranata i starijih radnika u radnu snagu svoje zemlje.

Prvih deset mjesta, prema Indeksu ljudskog kapitala, zauzimaju Finska, Norveška, Švicarska, Kanada, Japan, Švedska, Danska, Nizozemska, Novi Zeland i Belgija.

Indeks ljudskog kapitala sastoji se od dvije horizontalne teme – Učenje i Zapošljavanje – koje se provlače kroz pet, na godine podijeljenih, vertikalnih stupova (manje od 15; 15 – 24; 25 – 54; 55 – 64; i 65 i više). Na ovaj način Indeks ocjenjuje uspjeh pojedine zemlje u razvijanju vještina i kompetencija ljudi kroz učenje te upotrebu stečenih znanja kroz produktivno zapošljavanje odnosno veličinu investicijskog jaza i implementacijskog jaza ljudskog kapitala neke zemlje.

Prva horizontalna tema – Učenje – sadržava nekoliko podtema koje se odnose na obrazovanje, a to su pristup obrazovanju, kvaliteta obrazovanja, stečena znanja i učenje na radnom mjestu. Druga horizontalna tema – Zapošljavanje – bilježi nekoliko dimenzija aktivnosti radne snage, a to su sudjelovanje u gospodarstvu, vještine i ranjivost.

Hrvatska je u skupini zemalja Europe i Centralne Azije koja je globalno druga regija po Indeksu, nakon Sjeverne Amerike. Najbolje rangirane zemlje u grupi su Finska (1.), Norveška (2.) i Švicarska (3.) dok su najlošije Albanija (66.), Turska (68.) i Moldavija (71.). Od zemalja u okruženju bolja od Hrvatske je Slovenija (15.), dok je Srbija na 50. mjestu te Makedonija na 55. mjestu.

Hrvatska je dobro pozicionirana po prvom stupu, grupa ispod 15 godina (22.) i to po indikatoru postotka učenika koji završe upisano primarno ili sekundarno obrazovanje (10.) te jednakosti djevojčica i dječaka kod upisa u obrazovni sustav (1.).

Najlošije smo pozicionirani po drugom stupu, grupa od 15 do 24 godine (49.) i to zbog postotka stanovništva navedene dobne granice koje je zaposleno ili aktivno traži posao (114.) i stope nezaposlenosti (119.).

Kao problematična područja potrebno je još izdvojiti u trećem stupu, grupa od 25 do 54 godine indikator obrazovanja zaposlenika (113.) te stopu nezaposlenosti u ovoj dobnoj grupi (90.). Također u četvrtom stupu, grupa od 55 do 64 godine i petom stupu, grupa od 65 na dalje, indikator koji pokazuje postotak stanovništva dobne grupe od 55 do 64 godine koji aktivno rade ili traže zaposlenje (106.) odnosno dobne grupe 65 godina na dalje (113.)³¹.

Nacionalno vijeće za konkurentnost, osnovano 2002. godine, nezavisno je i nestranačko savjetodavno tijelo sastavljeno od predstavnika iz četiri ključne interesne skupine – poslovnog sektora, vlade, sindikata i akademske zajednice. Misija Nacionalnog vijeća za konkurentnost je trajno promoviranje i poticanje potrebe razvoja konkurentnosti i produktivnosti nacionalnoga gospodarstva s ciljem osiguranja održivog rasta životnoga standarda i kvalitete življenja građana Republike Hrvatske.

Nacionalno vijeće za konkurentnost, kao partner Svjetskog gospodarskog foruma u Programu globalne konkurentnosti, objavilo je najnovije rezultate „Izvješća o globalnoj konkurentnosti 2014.-2015.“. U ovogodišnjem Izvješću Hrvatska se nalazi na 77. mjestu među 144 gospodarstva svijeta što je pad za 2 pozicije u odnosu na 2013. godinu.

Rezultati istraživanja temelje se na javno dostupnim statističkim pokazateljima (za 2013. i 2014. godinu) kao i na perceptivnim podacima dobivenim kroz istraživanje mišljenja rukovoditelja tvrtki. Svjetski gospodarski forum definira konkurentnost kao set institucija, politika i faktora koji određuju razinu produktivnosti jedne zemlje.

Metodologija se temelji na analizi 12 faktora konkurentnosti koji uključuju institucije, infrastrukturu, makroekonomsko okruženje, zdravlje i osnovno obrazovanje, visoko obrazovanje i trening, efikasnost tržišta rada, efikasnost tržišta roba, tehnološku spremnost, financijsko tržište, veličinu tržišta, poslovnu sofisticiranost i inovativnost.

Švicarska, kao prvorangirana odnosno najkonkurentnija zemlja na svijetu, zadržala je vodstvo na ljestvici i ove godine, a slijede Singapur, SAD, Finska, Njemačka i Japan. Od srednjeeuropskih zemalja, Češka bilježi solidan oporavak nakon višegodišnjeg pada. Manji

³¹ <http://www.konkurentnost.hr/Default.aspx?art=574&sec=2>

oporavak bilježe i Mađarska i Slovačka, koja je zamijenila pozicije s Hrvatskom. Slovenija nastavlja proces velikog pogoršanja konkurentnosti te se s ranije pozicije među 40 najboljih zemalja, spustila na nisko 70. mjesto. Od zemalja jugoistoka Europe, Bugarska bilježi nastavak dinamičnog napretka na već solidnu 54. poziciju, a u ovoj godini Rumunjska i Makedonija su među zemljama s najvećim poboljšanjem ocjene konkurentnosti te su ove godine znatno ispred Hrvatske, s kojom su bile podjednake prethodne dvije godine.

Hrvatska na 77. mjestu i ocjenom od 4,13 stagnira, što je posljedica neprovođenja strukturnih reformi ključnih za dugoročni održivi gospodarski razvoj. I nadalje jasno su vidljiva područja u kojima su potrebne intenzivnije reforme, pogotovo u makroekonomskom okruženju gdje je uočen pad za čak 24 pozicije.

Ovogodišnji rezultati Hrvatske pokazuju poboljšanje ocjene faktora institucija (87.), zdravlja i osnovnog obrazovanja (60.), efikasnosti tržišta roba (105.) i tržišta rada (106.), razvoja financijskog tržišta (74.) poslovne sofisticiranosti (83.) i tehnološke spremnosti (44.), dok je zamjetan pad ocjene makroekonomskog okruženja (91.), inovativnosti (93.), veličine tržišta (79.), visokog obrazovanja (53.) i infrastrukture (44.).

„Hrvatska i dalje stagnira na svjetskoj ljestvici konkurentnosti. Srećom, u nekim indeksima uočljiv je napredak, primjerice u razvoju financijskog tržišta, poslovnoj sofisticiranosti i institucijama. Nažalost, izrazito je negativan trend u makroekonomskom okruženju i inovativnosti, što osjećamo u svakodnevnom poslovanju. Ovi rezultati su zasigurno dobra podloga za utvrđivanje prioriteta aktivnosti svih odlučujućih čimbenika u Hrvatskoj.“, istaknuo je Ivica Mudrinić, predsjednik Nacionalnog vijeća za konkurentnost.

Rezultati „Izvješća o globalnoj konkurentnosti 2014.-2015.“ ukazuju na potrebu za poticanjem inovativnosti i talenata kao područja u kojima lideri u javnom i privatnom sektoru moraju uspješnije surađivati ukoliko žele postići održivi i uključen gospodarski razvoj. Izvješće također ukazuje na nedostatak provedbe strukturnih reformi što je najveći izazov održivom globalnom gospodarskom rastu i konkurentnosti. Podjela na izrazito konkurentan sjever Europe i zaostali jugoistok posljedica su provođenja odnosno neprovođenja reformi.³²

³² <http://www.konkurentnost.hr/Default.aspx?art=551&sec=2>

3.4. Opće karakteristike tržišta rada u Republici Hrvatskoj

3.4.1. Opće karakteristike tržišta rada u Hrvatskoj s obzirom na spol

U 2009. godini u Hrvatskoj je bilo 1.385.000 radno sposobnih žena što predstavlja maksimalni okvir za formiranje ponude ženske radne snage. U isto je vrijeme bilo 1.347.000 radno sposobnih muškaraca, odnosno 103 radno sposobne žene na 100 radno sposobnih muškaraca. Navedeni veći broj žena preslika je demografskog stanja, koje se ne reflektira pozitivno na položaj žena na tržištu rada. Prevladavajuća mjera aktivnosti radno sposobnog stanovništva je stopa aktivnosti ili stopa aktivnosti koja pokazuje broj osoba u dobi između 15 i 64 koji su spremne raditi u bilo kojem trenutku, bez obzira jesu li ili nisu zaposlene, te tako čine radnu snagu. U 2009. godini bilo je 792.000 žena u radnoj snazi, što je tek 58,8 % i predstavlja stopu ekonomske aktivnosti žena.

Položaj prema aktivnosti po spolu: Postoje značajne razlike prema spolu u položaju prema aktivnosti radno sposobnog stanovništva (dobna skupina od 15 do 64 godine). Jasno, najveća razlika između muškaraca i žena odnosi se na vezu između aktivnosti i neaktivnosti. Dok je samo 32 % muškaraca neaktivno, 43 % radno sposobnih žena ima isti status. S druge strane, u navedenoj dobnoj skupini ima više zaposlenih muškaraca nego žena. Iako ima više nezaposlenih žena, udio nezaposlenih muškaraca u skupini aktivnih muškaraca i udio nezaposlenih žena u skupini aktivnih žena jednak je i iznosi 6 %. Razlike u zaposlenosti prema spolu: U 2000. godini bilo je zaposleno više od 73 % muškaraca i 75 % žena, a navedeni su udjeli narasli na 77,4 %, odnosno 79,7 % u 2008. godini. Oko četvrtine zaposlenih muškaraca i 15,4 % zaposlenih žena bili su samozaposleni. Navedeni su se udjeli smanjili kod muškaraca te neznatno porasli na 16,7 % kod žena u 2008. godini. Neplaćeni obiteljski radnici bili su najmanje brojni među zaposlenima, ali je u navedenoj kategoriji velika razlika s obzirom na spol budući da je samo 2,4 % muškaraca i 9,6 % žena bilo u toj kategoriji 2000. godine. Od tada razlika između muškaraca i žena i dalje postoji, ali su oba udjela značajno pala – za polovicu kod muškaraca i skoro trostruko kod žena. Kada promatramo javni i privatni sektor, možemo vidjeti da se udio zaposlenika u privatnom sektoru povećao za 51,4 % među zaposlenim muškarcima i za 49,3 % među zaposlenim ženama. U isto vrijeme dogodio se pad od 28,1 % u udjelu zaposlenih u javnom sektoru te sličan pad od 20,5 % među ženama zaposlenim u javnom sektoru. Navedeno je u skladu s procesom privatizacije, kao i politikom smanjivanja broja zaposlenih u javnim poduzećima.

Još jedno interesantno obilježje je rastuća važnost samozaposlenih žena. I dok je vidljiv značajan pad udjela samozaposlenih poljoprivrednika za 27,4 % u ukupnom broju zaposlenih muškaraca, kod žena vlasnica farmi vidljiva je suprotna tendencija, odnosno rast udjela od 30,8 %. Navedeno nije slučaj kod obrtnika i vlasnika firmi gdje je udio žena pao, a udio muškaraca narastao. Obrazovanje i spol: U Hrvatskoj neaktivni muškarci imaju najniži stupanj obrazovanja: 42% neaktivnih muškaraca ima osnovnoškolsko obrazovanje ili niže, 28 % ima 1 do 3 godine strukovne škole, 14,7 % ima četverogodišnju strukovnu školu te 9,9 % ima fakultetsko obrazovanje. S druge strane, samo 16,1 % zaposlenih muškaraca ima osnovnoškolsko obrazovanje, 41,4 % ima 1 do 3 godine strukovne škole, 23,8 % ima četverogodišnju strukovnu školu te 16,6 % ima više ili visoko obrazovanje. Kod žena je situacija jednaka, jedino su brojke znatno ekstremnije – čak 60,5 % neaktivnih žena ima osnovnu školu ili niže. Među zaposlenim ženama njih samo 20,7 % ima osnovnoškolsko obrazovanje, 22,3 % ima 1 do 3 godine strukovne škole, 30,1 % ima četverogodišnju strukovnu školu te čak 22,8% ima u usporedbi sa samo 16,6 % zaposlenih muškaraca.

Jedna od najvažnijih odrednica aktivnosti s obzirom na spol i obrazovanja jest dob. Žene u dobnoj skupini između 50 i 64 godine imaju visok postotak osnovnoškolskog obrazovanja, dok je u dobnoj skupini između 25 i 49 godina taj postotak 18,9 %, što je neznatno više od 16,2 % kod muškaraca. Međutim, ono što treba naglasiti kod ove skupine jest da u starijoj dobnoj skupini muškarci imaju samo 23,9 % osoba s osnovnoškolskim obrazovanjem, dok je taj postotak kod žena skoro dvostruki i iznosi 41,5 %. Stoga je niži stupanj obrazovanja posebnost starijih žena. Razlike u obrazovanosti prema spolu osoba iste dobi manje su nego razlike u obrazovanosti žena iz različitih dobnih skupina.

3.4.2. Ekonomska aktivnost prema spolu

Stope ekonomske aktivnosti mladih žena i muškaraca u dobi od 15 do 19 godina vrlo su slične i niske, što je očekivano budući da mlade žene i muškarci u toj dobi još uvijek pohađaju školu. Najveća stopa ekonomske aktivnosti s obzirom na dob nalazi se među muškarcima od 30 do 34 godine te među ženama između 35 i 39 godina. Stopa aktivnosti žena u dobi od 55-59 godina i muškaraca u dobi od 60-64 godine značajno je niža od prosječne zbog ulaska dijela skupina u dob kada se odlazi u mirovinu. Skoro svi neaktivni muškarci i žene u dobnim skupinama od 15 do 19 te 20 do 24 učenici su i studenti. U dobnoj skupini između 25 i 29 godina vidljivo je da su većina muškaraca studenti, a ostali ili nisu sposobni za rad ili su

sposobni za rad, ali su nezaposleni³³, dok su u istoj dobnoj skupini većina žena također studentice, ali su ostale domaćice, sposobne za rad ali ne rade.

U dobnoj skupini od 30 do 34 godine većina je muškaraca sposobna za rad, ali ne rade ili nisu sposobni za rad, dok su većina žena domaćice ili sposobne za rad, ali ne rade. U sljedećoj dobnoj skupini od 35 do 54 godine većina su neaktivnih muškaraca umirovljenici, dok su većina žena domaćice. Također je važno naglasiti da je u svim navedenim dobnim skupinama mnogo više žena koje su sposobne za rad, ali ne rade, u usporedbi s muškarcima. U dobnoj skupini između 55 i 64 godine i među ženama i među muškarcima prevladavaju umirovljenici.

Promatrajući muškarce i žene u Hrvatskoj 2008. godine prema prosječnom broju godina obrazovanja i položaju prema aktivnosti vidljivo je da u prosjeku zaposlene i nezaposlene žene imaju 3 do 4 mjeseca duže obrazovanje nego muškarci, dok neaktivne žene imaju 2 mjeseca kraće obrazovanje nego muškarci. Iz navedenog je vidljivo da je položaj aktivnosti blisko povezan s trajanjem obrazovanja. Stupanj obrazovanja snažno utječe na ekonomsko aktivnost muškaraca i žena. Stope ekonomske aktivnosti imaju tendenciju rasta s višim obrazovnim postignućem tako da muškarci i žene s fakultetskim diplomama i višim stupnjevima obrazovanja imaju najviše stope aktivnosti. Jaz u ekonomskoj aktivnosti između muškaraca i žena i dalje postoji, ali se vidljivo smanjuje s rastom obrazovnog postignuća, što ukazuje da je stupanj obrazovanja vrlo snažna odrednica ekonomske aktivnosti žena.

3.4.3. Stope zaposlenosti prema spolu i izboru obrazovanja

Ranije navedeni dokazi jasno pokazuju da stupanj obrazovanja ima presudan utjecaj na položaj osobe na tržištu rada. Nadalje, najmanje razlike s obzirom na spol nalaze se na visokim stupnjevima obrazovanja gdje žene često postižu čak i izraženije uspjehe.

Promatrajući izbor obrazovnog područja prema spolu, vidljivo je da većina žena starijih od 15 godina ima tendenciju odabira kvalifikacija iz općih obrazovnih programa. U Hrvatskoj nalazimo dvije vrste takvih obrazovnih programa – osnovnoškolsko obrazovanje ili niže te gimnazija na srednjoškolskoj obrazovnoj razini – oni ne pružaju određeno zanimanje, nego su

³³ Osobe koje su neaktivne, ali sposobne za rad, često su obeshrabreni radnici koji su prestali aktivno tražiti zaposlenje. U gospodarstvima gdje je potražnja za radnom snagom relativno mala mnogi mladi ljudi također odgađaju ulazak na tržište rada produžavanjem svog obrazovanja.

zamišljeni kao priprema za daljnje obrazovanje. Većina žena starijih od 15 godina, njih 48,9%, ima navedenu vrstu obrazovanja, u usporedbi s 30,79 % muškaraca. Na drugom su mjestu žene koje upisuju programe grupirane pod nazivom društvene znanosti, ekonomija i pravo, dok treće mjesto zauzimaju tehnika, proizvodnja i građevinarstvo. Kod muškaraca posljednja je kategorija najčešća, pri čemu je 40 % svih radno sposobnih muškaraca odabralo navedene obrazovne programe.

Stope zaposlenosti osoba oba spola s kvalifikacijama iz općih programa imaju najniže stope zaposlenosti, pri čemu je stopa zaposlenosti žena ispod 20 %. Na području društvenih znanosti, koje su mnoge žene odabrale, stope zaposlenosti s obzirom na spol vrlo su izjednačene i iznose između 53 % i 54 %. Na trećem najpopularnijem području, primjerice tehnici itd., za koje se odlučuje mnogo muškaraca, ali i žena, stopa zaposlenosti žena iznosi 52,3 %, a muškaraca 62,5 %. Znatno više stope zaposlenosti uobičajene su za neke od rjeđih obrazovnih programa, poput matematike i statistike, gdje posebno žene imaju visoku stopu zaposlenosti u iznosu od 89,5 %, pri čemu značajno nadilaze svoje muške kolege. Međutim, broj radno sposobnih osoba s navedenim kvalifikacijama zaista je malen. Žene s kvalifikacijama iz bioloških znanosti, informatike, zdravstva i socijalne skrbi, stranih jezika, obrazovanja i korištenja računala imaju višu stopu zaposlenosti od muškaraca. Međutim, najveći broj zaposlenih žena ima stope zaposlenosti niže nego kod muškaraca, što je osobito prisutno kod većine žena sa završenim općim obrazovnim programima, odnosno gimnazijskim obrazovanjem koje pojedinca ne priprema za tržište rada.

3.4.4. Plaće

Hrvatska kao postsocijalistička država dijeli mnoge karakteristike tržišta rada s ostalim državama srednje i istočne Europe. Stoga ne iznenađuje da je jaz u plaćama prema spolu relativno nizak. Prosječna mjesečna plaća žena bila je 11 % niža od iste muškaraca u 2008., što je jedan od najnižih jazova u Europi, čak jedan od najnižih među bivšim socijalističkim državama.

Plaće s obzirom na stupanj obrazovanja: zarade žena u svim obrazovnim kategorijama niže su od onih muškaraca, osim medijana zarade u kategoriji nefakultetskog obrazovanja. Vidljivo je da jaz u plaćama prema spolu ima tendenciju pada s porastom stupnja obrazovanja. Budući da smo ranije vidjeli da veći udio žena, posebno starijih, ima samo osnovnoškolsko obrazovanje,

prisutnost nejednakosti u plaćama s obzirom na spol mora biti prilično visoka. S druge strane, učestalost žena s 1-3 godine srednjoškolskog obrazovanja znatno je niža nego kod muškaraca, te stoga navedeni jaz u plaćama (plaće žena iznose 76 % plaća muškaraca) neće imati veliki utjecaj na položaj žena na tržištu rada. Plaće s obzirom na godine: zarade žena svih dobnih skupina, osim medijana zarada dobne skupine od 55 do 64 godine, niže su od onih kod muškaraca. Jaz u plaći prema spolu najveći je u dobnoj skupini od 25 do 34 godine. Kod muškaraca se primjećuje trend oštrog rasta plaća u dobnoj skupini od 35 do 44 godine, dok su žene na vrhuncu između 25 i 34 godine na nižoj razini plaća, nakon čega rast plaća stagnira kod oba spola te ponovo raste tek u dobnoj skupini između 55 i 64 godine.

Plaće prema zanimanjima: Skupine zanimanja predstavljaju različit sadržaj poslova, ali i različite razine složenosti. Obično, ali ne uvijek, stupanj obrazovanja povezan je s navedenom složenošću, što znači da osobe trebaju više kvalifikacije da bi obavljale složenije poslove. Navedeno se možda ne odnosi na menadžerska zanimanja budući da svi direktori, čak i malih tvrtki, potpadaju pod ovu kategoriju, iako možda nemaju visok stupanj obrazovanja za obavljanje navedenih poslova do prilično visokih standarda. Poduzetničke vještine često se ne uče u školi, ali su presudne za dobro upravljanje, posebno u slučaju malih i srednjih poduzetnika. U ovoj kategoriji, za razliku od svih ostalih, ne nalazimo jaz u plaći, a žene i muškarci se čine jednakima kada se nalaze na upravljačkim pozicijama. Također su vrlo blizu u kategoriji stručnjaka, tehničara i službenika. Ispod navedene razine jaz u plaći postaje značajan i varira između 60 % kod poljoprivrednih zanimanja do 83 % kod osnovnih zanimanja.³⁴

³⁴Žene na tržištu rada – Položaj žena na hrvatskom tržištu rada (2011), konzorcij WYG International i Ytko

4. CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE

4.1. Potencijal cjeloživotnog obrazovanja

"Obrazovanje se može definirati kao intencionalno, pedagoški (didaktički) osmišljeno i sustavno organizirano učenje odnosno iskustvo pojedinaca koje se očituje u porastu (količinom i kakvoćom) znanja i vještina te razvoju sposobnosti"³⁵. U današnje vrijeme veliki je raskorak između potreba društva i obrazovanja koje daje škola, a cjeloživotno obrazovanje postaje sve bitnije. Cjeloživotno obrazovanje omogućava konstantni napredak pojedinca, a samim time i društva u cjelini. Unatoč prilagodbama obrazovnih ustanova novim trendovima i brzim promjenama, vrlo lako može doći do zastarijevanja znanja, stoga je potrebno uložiti veliki trud kako bi se obrazovni programi uskladili sa novim spoznajama i informacijama. Veliki je izazov uskladiti obrazovanje s brzim društvenim promjenama koje podrazumijevaju intenzivnu mobilnost, migracije stanovništva, informacijsko društvo i visoku tehnologiju. Važnost obrazovanja ljudskih potencijala nikad nije bila važnija jer se u njemu ogleda napredak i samoispunjenje modernog čovječanstva³⁶.

Razvojni potencijal obrazovanja je neupitno velik te se smatra temeljem napretka. Pojavljuju se koncepti, poput „društva znanja“ koji govore o znanju kao glavnom razvojnom resursu, pri čemu se naglašava uloga obrazovanja u gospodarskom rastu i razvoju, a manje se govori o njegovim učincima na druge dimenzije društvenog razvoja. Cjeloživotno obrazovanje nameće se kao imperativ budući da današnje vrijeme, vrijeme promjena, iziskuje konstantnu edukaciju i prilagodbu. Cjeloživotno obrazovanje pruža pojedincu priliku za napredak i ispunjenje ciljeva, želja i potreba, što u konačnici dovodi do napredovanja društva u cjelini. Individualne sposobnosti i karakter pojedinca imaju sve veći značaj i treba težiti njihovom razvitku. Razvijanje individualnih sposobnosti i znanja kod različitih pojedinaca dovodi do prosperitetnog, inovativnog i različitostima bogatog društva. Uloga cjeloživotnog obrazovanja bitna je u svim segmentima društvenog razvoja, no budući se najveća pažnja i uloga pridaje

³⁵ Jelavić, F. (1995): Didaktičke osnove nastave, Naklada Slap, Jastrebarsko

³⁶ Vidulin-Orbanić, S. (2007): "Društvo koje uči": Povijesno-društveni aspekti obrazovanja, Filozofski fakultet, Pula

obrazovanju u gospodarstvu kao vodećem pokazatelju napretka, provedba obrazovanja u organizacijama vrlo je bitna i temelj za daljnji razvitak.

Globalizacija i njeni procesi zahtijevaju sasvim drugačiji pristup obrazovanju, koje ima ulogu oblikovati funkcioniranje pojedinca i društva, stoga od razine i kvalitete obrazovanja ovisi razvoj i prosperitet istih. Obrazovanje u tim uvjetima zahtijeva pripremu ljudskih potencijala za praćenje i prilagodbu društvenim, ekonomskim i kulturnim promjenama³⁷.

Također valja spomenuti da formalno obrazovanje postaje nedovoljno, jer znanja i vještine stečene formalnim obrazovanjem ispunjavaju samo neke od uvjeta koji su stavljeni pred suvremenog pojedinca. Dakle, osim teorijskih i općih znanja, javlja se potreba za specifičnim i individualnim vještinama i kompetencijama³⁸ koje se stalno obnavljaju. Stavlja se naglasak na raznolikost pojedinaca više nego na opseg velikih društvenih skupina. Svakom pojedincu prilazi se individualno pokušavajući razvijati njegove individualne sposobnosti koje će mu dati temelj za daljnji napredak. Samostalnost, mogućnost prilagodbe, snalaženje ponuđenim sredstvima, pronalaženje i korištenje željenih informacija, inovacijske sposobnosti te održavanje i obnavljanje znanja samo su neke od traženih vještina³⁹.

„Provođenje obrazovanja u organizacijama kompleksna je aktivnost i zadatak koji se razvija i obavlja unutar menadžmenta ljudskih potencijala i jedna je od njegovih najvažnijih funkcija“⁴⁰. Buble navodi kako „menadžment danas postaje sve svjesniji činjenice da obrazovanje i obuka postaju ključnim faktorom konkurentnosti. Stoga uspješna poduzeća postavljaju pravilo da svaki zaposlenik treba provesti određeno vrijeme u „učionici“. Također on navodi rezultate istraživanja koji pokazuju kako bi menadžeri trebali potrošiti 20% svog godišnjeg radnog vremena na obrazovanje kako im znanje ne bi zastarjelo. Zbog toga organizacije ulažu sve veća sredstva u obuku i obrazovanje, kako ne bi postali konkurentski inferiorni⁴¹. Konstantnim obrazovanjem menadžera i svih zaposlenih stvara se konkurentska

³⁷ Babiarez, M.; Kukla, D.: IN COMMUNICATIVE CIRCLE TOWARDS THE FUTURE OF EDUCATION (str.328-332), STRUČNI RAD

³⁸ njem. Kompetenz ← lat. compententia ≈ competere: postizati, biti sposoban; 1. djelokrug prava odlučivanja jedne ustanove ili osobe; mjerodavnost, nadležnost; 2. priznata stručnost, sposobnost kojom tko raspolaže [stručna kompetencija]; 3. lingv. znanje koje govornik ima o jezičnom sustavu vlastitoga jezika.

³⁹ Vidulin-Orbanić, S. (2007): "Društvo koje uči": Povijesno-društveni aspekti obrazovanja, Filozofski fakultet, Pula

⁴⁰ Sikavica, P.; Bahtijarević-Šiber F.; Pološki Vokić, N. (2008):. Temelji menadžmenta, Školska knjiga, Zagreb, str. 723

⁴¹ Buble, M. (2006): Osnove menadžmenta, Sinergija d.o.o., Zagreb

prednost⁴² i osnova za daljnji napredak⁴³. „Opstanak na tržištu osigurati će samo ona poduzeća koja budu sposobna proizvoditi, upravljati i kontinuirano povećavati vlastiti intelektualni kapital“⁴⁴.

S tim u vezi bitno je odlučiti hoće li se obrazovanje i usavršavanje odvijati unutar organizacije ili izvan nje i hoće li je izvoditi organizacija ili vanjski stručnjaci. Za proces obrazovanja i usavršavanja organiziraju se adekvatni kadrovski i materijalni potencijali poput voditelja, instruktora, psihologa, predavača i drugih. Organizacija procesa obrazovanja i usavršavanja uključuje sve potrebne aktivnosti, metode, sudionike, vrijeme, mjesto i sredstva. Potrebno je uskladiti odnose između svih tih činitelja procesa obrazovanja i usavršavanja kako bi sam proces uopće bio omogućen⁴⁵.

Velik broj organizacija razvija unutar funkcije ljudskih potencijala posebne jedinice za obrazovanje zaposlenih jer nije dovoljno obrazovati samo menadžere, već se obrazovanje mora odnositi na sve zaposlene, od najniže do najviše funkcije u organizaciji. Kvalitetno obrazovanje zahtijeva dobru organizaciju te angažman različitih stručnjaka, konzultanata i institucija izvan organizacije. Važno je naglasiti kako je proces obrazovanja bitno povezan sa ostalim funkcijama ljudskih potencijala poput planiranja, selekcije, procjenjivanja uspješnosti, razvoja karijere i drugih. Obrazovanje i usavršavanje vrlo je složen proces pri kojem treba voditi računa o puno čimbenika kako bi se mogao uspješno provoditi. U provođenju procesa obrazovanja bitna je suradnja i koordinacija sa velikim brojem stručnjaka izvan organizacije, ali i menadžera i odjela ljudskih potencijala. Menadžeri imaju veliku ulogu u utvrđivanju obrazovnih potreba i programa, dok je organizacija, izbor metoda i provođenje obrazovanja najčešće u rukama jedinice za obrazovanje i angažiranih stručnjaka. U svrhu obrazovanja ljudskih potencijala potrebno je stvarati mreže suradnje između svih koji mogu pridonijeti uspješnosti obrazovnog procesa. O kvaliteti suradnje svih sudionika obrazovanja ovisi kvaliteta i rezultat procesa obrazovanja i usavršavanja u organizaciji. Svaki sudionik obrazovanja ima jedinstvenu ulogu bez koje ovaj proces ne bi bio moguć⁴⁶. Obrazovnu mrežu

⁴² Alpeza, M. (2010): Znanje kao konkurentna prednost, Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek

⁴³ Gutić, D.; Rudelj, S. (2012): Menadžment ljudskih resursa, Grafika d.o.o., Osijek

⁴⁴ Sundać, D.; Švast, N. (2009): Intelektualni kapital, temeljni čimbenik konkurentnosti poduzeća, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Zagreb

⁴⁵ Buble, M. (2006): Osnove menadžmenta, Sinergija d.o.o., Zagreb

⁴⁶ Sikavica, P.; Bahtijarević-Šiber F.; Pološki Vokić, N. (2008): Temelji menadžmenta, Školska knjiga, Zagreb, str. 723

čine subjekti koji u međusobnoj suradnji mogu značajno pridonijeti uspješnosti provedbe obrazovnih programa i procesa. U moderno vrijeme organizacije stvaraju dodatnu vrijednost znanjem odnosno korištenjem intelektualnog kapitala⁴⁷. Kako bi bila uspješna u konstantnom provođenju obrazovanja, organizacija mora postaviti ciljeve poput poboljšanja razumijevanja organizacijskih ciljeva od strane svih zaposlenih, stimulacije i oslobađanja kreativne energije ljudskih potencijala, rješavanja organizacijskih problema te povećanja integracije u radne timove. Uspješnost organizacije ogleda se u konstantnom provođenju obrazovanja. Bitno je ljudskim potencijalima objasniti koja je važnost njihovog obrazovanja, a samim time i uloga u stalnom napretku, poboljšanju uspješnosti te stvaranju inteligentne organizacije. Inteligentne organizacije posjeduju zaposlenike koji imaju potrebno znanje, znaju pribaviti dodatna znanja i motivirani su da ih dalje dijele i proširuju, posjeduju mreže za prikupljanje znanja te koriste tehnologiju i razne inovacije u obrazovanju ljudskih potencijala. Menadžment koji je svjestan važnosti znanja stvara organizacijsku klimu u kojoj se potiče kreativnost, inovativnost, učenje, informiranost te dobri međuljudski odnosi. Ljudskim potencijalima treba dati do znanja da su oni investicija, a ne trošak, mada se investiranje u znanje javlja kao početni trošak, međutim takav trošak je u konačnici veliki dobitak. Samim time ljudi u organizaciji postaju fleksibilniji, kreativniji, raspoloženi za suradnju te motivirani. Stvaraju se timovi sa samostalnim vodstvom, a organizacijska klima postaje spremnija za promjene, adaptabilna i fleksibilna⁴⁸.

Unatoč sve većim potrebama za obrazovanjem ljudskih potencijala i očitom nazadovanju organizacija koje ga ne provode, mali broj organizacija se odlučuje uložiti u konstantno obrazovanje i organizirati ga. Razlog tome može biti premala educiranost vodstva o potrebama i stanju u gospodarstvu ili namjerno odbijanje suočavanja sa promjenama zbog straha od istih, ali i shvaćanje investiranja u znanje kao troška, a ne kao investicije. Zaposleni trebaju razvijati svoje sposobnosti i permanentno raditi na svom usavršavanju kako bi zadovoljili svoje potrebe i ciljeve, a samim tim i potrebe i ciljeve organizacije. Ljudstvo koje je zadovoljno, koje napreduje kroz obrazovanje i vidi učinak svog rada u konačnici čini uspješnom i organizaciju u kojoj djeluje. Nova znanja, primjena istih te vidljiv učinak

⁴⁷Kolaković, M. (2003):, Teorija intelektualnog kapitala. Ekonomski pregled, Vol.54 No.11-12,

⁴⁸ Sundać, D.; Švast, N. (2009): Intelektualni kapital, temeljni čimbenik konkurentnosti poduzeća, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Zagreb

provedbe velika su motivacija zaposlenih koja se ne smije zanemariti. Zaposleni čije se djelovanje bazira na cjeloživotnom obrazovanju temelj su uspješnosti organizacije⁴⁹.

Pri procesu obrazovanja ljudskih potencijala treba voditi računa o obrazovnim potrebama. Prije početka obrazovanja ljudskih potencijala potrebno je provjeriti stvarne potrebe za obrazovanjem, usavršavanjem i vještinama. U organizaciji postoje različite obrazovne potrebe koje treba poštivati jer ukoliko im se neće pridavati pažnja, obrazovanje neće imati željeni efekt. Loša organizacija obrazovanja u kojoj nisu prepoznate individualne potrebe može iziskivati dodatne troškove bez željenog učinka. Nije moguće svakog člana organizacije obrazovati na isti način, u istoj grupi. Svaki pojedinac zahtjeva individualan pristup i provjeru kako bi se dalje mogao usmjeravati i napredovati. Dakle, obrazovanje se treba provoditi prema potrebama i aktualnosti sadržaja vodeći brigu i o ciljevima pojedinca i o ciljevima organizacije⁵⁰.

4.2 Ulaganje u obrazovanje

Organizacija za gospodarsku suradnju i razvoj (OECD) objavila je godišnje izvješće *Obrazovanje ukratko 2014.* u kojem govori o trenutačnom stanju i izazovima za nacionalne obrazovne sustave. Rezultati njihova istraživanja govore o sve većoj važnosti ulaganja u obrazovanje za budući gospodarski rast i zapošljavanje u EU-u te sve veću inkluzivnost⁵¹ društva. Izvješće je obuhvatilo 34 zemlje članice OECD-a, od kojih su 24 zemlje članice EU-a:

Austrija, Belgija, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Grčka, Irska, Italija, Luksemburg, Mađarska, Nizozemska, Njemačka, Poljska, Portugal, Slovačka, Slovenija, Španjolska, Švedska i Ujedinjena Kraljevina). Latvija nije članica OECD-a, ali je također uključena u izvješće kao država partner. Kao najvažniji zaključci izvješća *Obrazovanje ukratko 2014.* ističu se:

Mogućnosti obrazovanja u Europi se konstantno povećavaju i proširuju sadržajem- udio visokoobrazovanih i dodatno educiranih stanovnika neprestano raste od početka proteklog

⁴⁹ Rupčić, N. (2002): Poduzeće koje uči–formula za 21. stoljeće. *Ekonomski pregled*, 53(9-10), 903-920

⁵⁰ Marušić, S. (2006): Predavanje o konkurentskom značenju obrazovanja u poduzeću, Hrvatska gospodarska komora – Komora Zagreb, Zagreb

⁵¹ Europa.eu – službena web stranica Europske Unije (http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-979_hr.htm (13.11.2014)).

desetljeća. Razina obrazovanja konstantno se povećava kao rezultat shvaćanja važnosti obrazovanja. Izvješće potvrđuje analizu Europske komisije kojom se pokazalo da bi, ukoliko se održe sadašnji trendovi, do 2020. oko 40% mladih stanovnika bilo visokoobrazovano uz spremnost na daljnje edukacije.

Visoke razine obrazovanja i vještina korisne su cijelom društvu- u sklopu istraživanja OECD-a o vještinama odraslih, visokoobrazovanih osoba s najvećim stupnjem pismenosti zarađuju u prosjeku 45% više od osobe s istom ili sličnom razinom obrazovanja s nižim stupnjem pismenosti. U svim zemljama OECD-a veća je vjerojatnost da će ljudi s višom razinom obrazovanja i razvijenim sposobnostima i vještinama biti ne samo zaposleni, nego uspješno zaposleni s većim prihodima i povećanjem osobne i organizacijske uspješnosti. To je povoljno za društvo u cjelini jer se smanjuju izdaci za socijalnu pomoć i povećava prihod od poreza. Javni neto povrat za visokoobrazovanu osobu u prosjeku je od 2 do 3 puta veći od uloženog iznosa. U zemljama OECD-a u prosjeku je potrošeno 6,1% BDP-a na obrazovanje u 2008. godini. Od početka 2000. godine do početka krize, ulaganja su se povećavala brže od rasta BDP-a u 25 od 32 zemlje za koje su podaci dostupni.

Povećava se broj privatnih ulaganja u obrazovanje- u izvješću je vidljivo kako je udio privatnih ulaganja u obrazovanje u zemljama članicama EU porastao s 14% u 2000. godini na 21% u 2012. godini. Udio privatnih ulaganja u obrazovanje još je uvijek znatno manji od prosjeka OECD-a koji iznosi 31%. Velika je razlika i između pojedinih država u EU, primjerice Danska ima tek 6% privatnih ulaganja u obrazovanje, dok Ujedinjeno Kraljevstvo ima 65%. Izvješće *Obrazovanje ukratko 2014.* zasniva se na podacima koje su prikupili OECD, Eurostat i Organizacija Ujedinjenih naroda za obrazovanje, znanost i kulturu (UNESCO). Izvješće se temelji i na rezultatima nedavnih istraživanja OECD-a; Istraživanju o vještinama odraslih; PISA-i, Programu međunarodne procjene učenika u sklopu kojeg se mjere vještine petnaestogodišnjaka; te TALIS-u, Međunarodnom istraživanju o poučavanju i učenju kojim su obuhvaćeni nastavnici i rukovodeće osoblje u školama.

Lowther je proveo istraživanje na 300 poslodavaca u Hrvatskoj koristeći se kvalitativnim studijama, posebice OECD-ovom publikacijom *Reviews of National Policies for Education* (Pregledi nacionalnih politika obrazovanja) te došao do zaključka kako obrazovanje u Hrvatskoj nema dovoljnu financijsku potporu. Udio troškova za obrazovanje iznosi 4% BDP-a što je uvelike ispod prosjeka razvijenih europskih zemalja i nedovoljno za napredak. Hrvatska se nalazi na samom dnu po količini sredstava uložениh u obrazovanje (iza nje je

samo Rumunjska) ljudskih potencijala u kontekstu formalnog obrazovanja, dok se slična situacija događa i kod ulaganja u neformalno obrazovanje.⁵²

Svako ulaganje u obrazovanje ima svoj trošak, ali donosi bitno veće koristi, ukoliko se provodi dosljedno i konstantno imajući na umu aktualne potrebe i sadržaje. Obrazovanje samo po sebi je trošak, ali znatno može smanjiti druge troškove organizacije. Razina obrazovanja uz ostale čimbenike određuje pojedincima položaj na tržištu rada⁵³. Pološki-Vokić i Grizelj provele su istraživanje o obrazovanju i razvoju zaposlenika u hrvatskim organizacijama. Istraživanje je provedeno na uzorku od 290 slučajno odabranih organizacija različitih veličina i vlasničkih struktura od čega konačan uzorak čini 112 organizacija. Jedan od parametara tog istraživanja odnosio se na ulaganje u obrazovanje i razvoj. Rezultati pokazuju postotke ulaganja organizacija iz uzorka u obrazovanje svojih zaposlenika u posljednje tri godine:

68% organizacija povećale su svoja ulaganja u obrazovanje zaposlenika

29 % organizacija jednako je ulagalo u njihovo obrazovanje

3 % organizacija smanjilo je ulaganja u obrazovanje

U smislu postotka ukupnih prihoda koje organizacije godišnje ulažu u obrazovanje rezultati su slijedeći:

72 % organizacija izdvaja 5 % sredstava u obrazovanje

28 % organizacija izdvaja i više od 5 % (organizacije koje se bave informatičkim i konzultantskim poslovima)

4.3. Efekti obrazovanja

Do sada se u radu govorilo o važnosti obrazovanja ljudskih potencijala, stoga je bitno razmotriti efekte koje taj proces ostavlja. Efekti obrazovanja ogledaju se u njegovom utjecaju na pojedinca, organizaciju i društvo. Važnost obrazovanja neupitno je velika te pruža temelj za razvoj ljudskih potencijala i organizacije koja svoje poslovanje u današnje vrijeme temelji na znanju i onome što s njim čini. Organizacije koje provode stalna obrazovanja i usavršavanja svojih zaposlenika imaju daleko veće mogućnosti za održivi razvoj. Svako

⁵² Lowther, J. (2003): Labor Flexibility and the Roles of the Croatian Social Partners in Increasing It, USAID Hrvatska, Zagreb str. 457-479 (2003.)

⁵³ Barić, V. (2003): Rentabilnost ulaganja u obrazovanje, RRIF, Zagreb

obrazovanje ne donosi jednak efekt. Iako se naglasak kod obrazovanja uglavnom stavlja na pozitivne ishode, samo znanje koje se stječe obrazovanjem i usavršavanjem bez kvalitetnog upravljanja i primjene neće donijeti željene efekte. To znanje će ostati neprimijenjeno, ljudi u organizaciji nemotivirani, a organizacija bez željenog napretka. Potrebno je i utvrditi obrazovne potrebe; ljudi koji imaju određena znanja i vještine ne trebaju ih stjecati još jednom, već ih usavršavati na radu, a oni koji nemaju trebaju steći ona koja su im potrebna i koja su u skladu s njihovim preferencijama. Efekti obrazovanja bez kvalitetnog i objektivnog utvrđivanja obrazovnih potreba neće biti vidljivi. Vrlo je moguće da će organizacija investirati u obrazovanje, a uloženo se neće vratiti. Kako bi se vidjeli pozitivni efekti obrazovanja, znanje je potrebno primjenjivati na adekvatan način. Na taj način će ljudski potencijali doći do izražaja na osobnom i organizacijskom nivou. Preduvjet pozitivnih efekata obrazovanja je kvalitetna procjena potrebnih znanja te provedba samog procesa obrazovanja koje sadrži potrebite i aktualne sadržaje⁵⁴.

Pozitivni efekti usmjerenog i aktualnog obrazovanja pri čemu se vodi briga o osobnim preferencijama te organizacijskim ciljevima, potvrđeni su stručno i znanstveno, vidljivi su na pojedincu, organizaciji i društvu u cjelini. Kada se govori o obrazovanju ljudskih potencijala, efekti obrazovanja vidljivi su kroz široku paletu materijalnih i nematerijalnih koristi⁵⁵. Obrazovanje pridonosi jačanju kapaciteta svakog pojedinca da ulaže svoje napore u stjecanje više vrijednosti i u osobnom i u profesionalnom smislu. Obrazovani pojedinci imaju sposobnost svjesnog i informiranog odnosa prema osobnim i poslovnim izazovima. Radna sposobnost, a samim time i konkurentnost na tržištu rada se povećava. Zaposleni obrazovanjem stječu imovinu koja nikad ne zastarijeva i ima najveću vrijednost u današnje vrijeme⁵⁶. S aspekta organizacije efekti obrazovanja mogu se očitovati u vidu veće učinkovitosti u ispunjavanju njezinih ciljeva. U procesu obrazovanja dolazi do promjene vizije i ponašanja. Organizacija ulaže u obrazovanje, ali u konačnosti dolazi do snižavanja troškova i povećanja kvalitete. Fokus na obrazovanje i usavršavanje u konačnosti donosi širok raspon rješenja za organizacijska pitanja. Organizacijski efekti očituju se u povećanju zaposlenih, fleksibilnosti, lakšem uvođenju promjena te povećanju vrijednosti i konkurentnosti.

⁵⁴ Rupčić, N.; Žic, M. (2012): Upravljanje znanjem - suvremena tržna kompetencija. Praktični menadžment, znanstveni članak. str. 21-28

⁵⁵ Barić, V. (2003): Rentabilnost ulaganja u obrazovanje, RRIF, Zagreb

⁵⁶ Rupčić, N. (2011): Izgradnja učećih organizacija kao modalitet izgradnje učećega društva Praktični Menadžment, znanstveni članak

Organizacijska klima postaje kreativna, inovativna te motivirajuća. U takvom okruženju odnosi su kvalitetniji, naglašena je samokontrola i fleksibilnost, autonomija i timski rad koji postaje sve važniji faktor suvremenog poslovanja⁵⁷. S aspekta društva efekti obrazovanja vidljivi su kroz razvoj društva u cjelini jer društvo napreduje samo kroz učenje. Stjecanje i dijeljenje znanja pridonosi društvenoj sinergiji⁵⁸. Obrazovanjem društvo stvara više vrijednosti. Efekti obrazovanja na društvo očituju se u povećanju objektivnosti, racionalnosti, prilagodljivosti i spremnosti na promjene koje su neminovne. Što je veća stopa obrazovanja, fleksibilnost i prihvaćanje promjena i različitosti bit će veće. Povećanjem svijesti o potrebi konstantnog obrazovanja, povećava se i gospodarski, socijalni i psihološki razvoj. U konačnici efekti obrazovanja na društvo ponajviše su pozitivni. Bez obrazovanja nema efekata napretka, moguće je samo nazadovanje u svim segmentima društva; nezadovoljno društvo i neuspješno gospodarstvo, organizacije i pojedinci. Suprotno tome, obrazovanje pridonosi prosperitetu cjelokupnog društva i njegovih aspekata⁵⁹.

⁵⁷ Sikavica, P.; Bahtijarević-Šiber F.; Pološki Vokić, N. (2008).: Temelji menadžmenta, Školska knjiga, Zagreb

⁵⁸ Sinergija - ekon. komplementarnost aktivnosti čiji je učinak veći od zbroja dijelova, zajednički napor, suradnja više čimbenika u obavljanju jednog posla ili funkcije (<http://hjp.novi-liber.hr/index.php?show=search>, (12.11.2014.)).

⁵⁹ Sikavica, P.; Bahtijarević-Šiber F.; Pološki Vokić, N. (2008).: Temelji menadžmenta, Školska knjiga, Zagreb

5. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

U ovom poglavlju će se prikazati metodološki aspekti istraživanja, karakteristike ispitanika u uzorku, te analiza jačine utjecaja obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj.

5.1. Metodološki aspekt empirijskog istraživanja

Istraživanje je provedeno pomoću anonimnog anketnog upitnika. Anketni upitnik je napravljen na način da ispitanici izražavaju svoje mišljenje o pojedinim pitanjima/tvrdnjama kako bi što bolje uočili utjecaje obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj.

5.2. Karakteristike ispitanika u uzorku

U provedenoj anketi je sudjelovalo ukupno 200 ispitanika. Do ispitanika se dolazilo dijelom osobnim kontaktom, te dijelom korištenjem facebooka i e-maila. Samo anketiranje je provedeno tijekom mjeseca rujna 2015. godine.

5.3. Analiza rezultata provedenog istraživanja

Kao što je prethodno navedeno, u provedenoj anketi je sudjelovalo 200 ispitanika. Prema spolu u anketi je sudjelovalo 118 muškaraca i 82 žena, a prema dobi su sudjelovali tri osobe mlađe od 20 godina, 55 osoba u dobi od 20 do 29 godina, 76 osoba u dobi od 30 do 39 godina, 54 osoba u dobi od 40 do 49 godina, 10 osoba u dobi od 50 do 59 godina te dvije osobe starije od 59 godina.

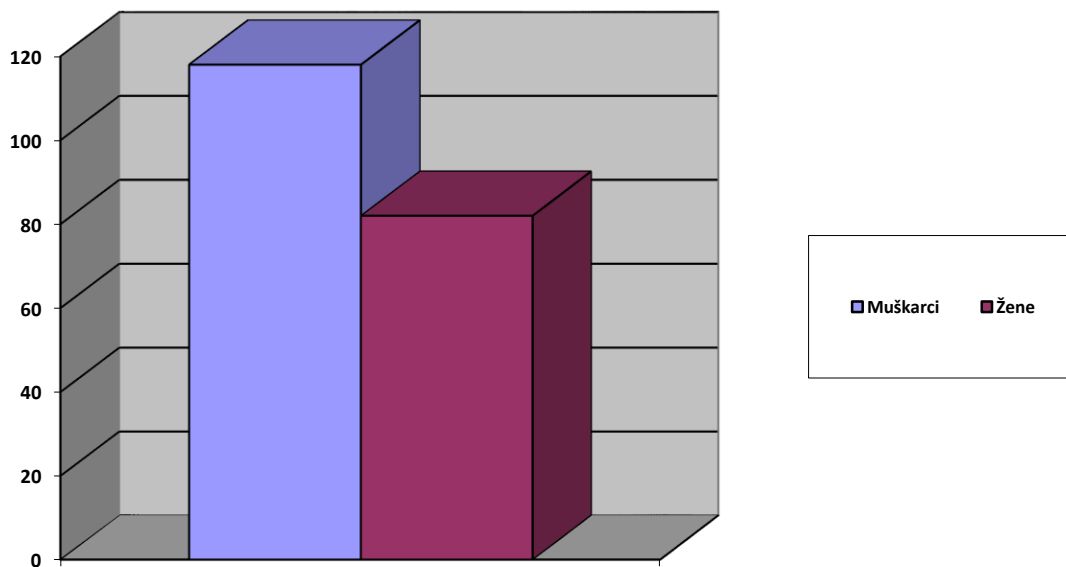
U tablici 6. i grafu 1. prikazana je struktura ispitanika prema spolu.

Tablica 6. Struktura ispitanih zaposlenika prema spolu

Spol	Broj ispitanika	%
Muškarci	118	59
Žene	82	41
Ukupno	200	100

Izvor: Autor na temelju istraživanja

Graf 1. Struktura ispitanih zaposlenika prema spolu



Izvor: Autor na temelju istraživanja

U tablici 6. i grafu 1. prikazana je struktura ispitanika prema spolu gdje možemo uočiti kako je ispitano 200 ispitanika, od toga 118 muškaraca (59%) i 82 žene (41%).

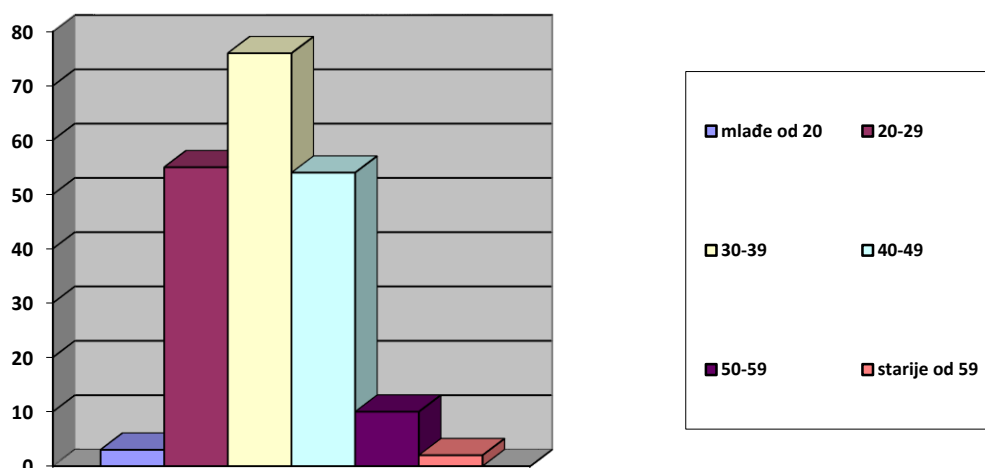
U tablici 7. i grafu 2. prikazana je struktura ispitanika prema dobi.

Tablica 7. Struktura ispitanih zaposlenika prema dobi

Godine	Broj ispitanika	%
mlađe od 20	3	1.5
20-29	55	27.5
30-39	76	38
40-49	54	27
50-59	10	5
starije od 59	2	1
Ukupno	200	100

Izvor: Autor na temelju istraživanja

Graf 2. Struktura ispitanih zaposlenika prema dobi



Izvor: Autor na temelju istraživanja

U tablici 7. i grafu 2. prikazana je struktura ispitanika prema dobi gdje možemo uočiti kako su u anketi sudjelovale tri osobe mlađe od 20 godina, 55 osoba u dobi od 20 do 29 godina, 76 osoba u dobi od 30 do 39 godina, 54 osoba u dobi od 40 do 49 godina, 10 osoba u dobi od 50 do 59 godina te dvije osobe starije od 59 godina.

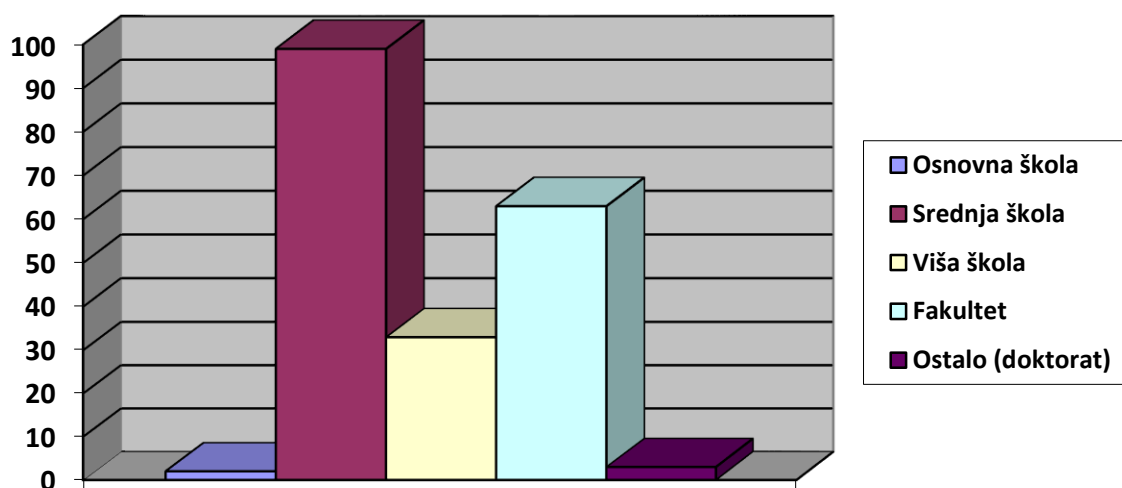
U tablici 8. i grafu 3. prikazana je struktura ispitanih zaposlenika prema stupnju obrazovanja

Tablica 8. Struktura ispitanih zaposlenika prema stupnju obrazovanja

Stupanj obrazovanja	Broj ispitanika	%
Osnovna škola	2	1
Srednja škola	99	49.5
Viša škola	33	16.5
Fakultet	63	31.5
Ostalo (doktorat)	3	1.5
Ukupno	200	100

Izvor: Autor na temelju istraživanja

Graf 3. Grafički prikaz ispitanih zaposlenika prema stupnju obrazovanja



Izvor: Autor na temelju istraživanja

U tablici 8. i grafu 3. uočeno je kako od 200 ispitanika gotovo njih polovica ima završenu samo srednju školu (99 ispitanih zaposlenika), 63 ih je završilo fakultet, a 33 višu školu. Samo troje ispitanih zaposlenika ima doktorat dok 1% ispitanika ima samo osnovnoškolsko obrazovanje.

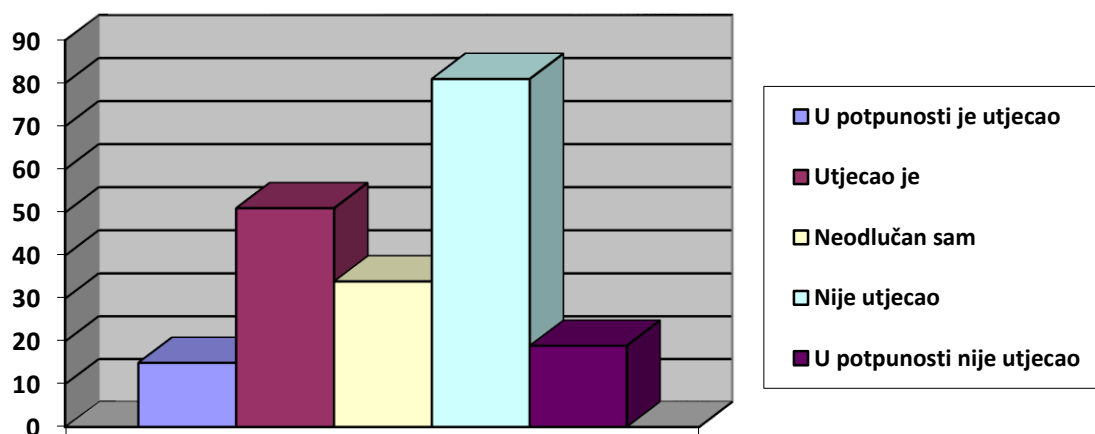
U tablici 9. i grafu 4. prikazan je utjecaj stupnja obrazovanja na položaj na tržištu rada.

Tablica 9. Strukturni prikaz utjecaja stupnja obrazovanja na položaj na tržištu rada

	Broj ispitanika	%
U potpunosti je utjecao	15	7.5
Utjecao je	51	25.5
Neodlučan sam	34	17
Nije utjecao	81	40.5
U potpunosti nije utjecao	19	9.5
Ukupno	200	100

Izvor: Autor na temelju istraživanja

Graf 4. Grafički prikaz utjecaja stupnja obrazovanja na položaj na tržištu rada



Izvor:

Autor na temelju istraživanja

U tablici 9. i grafu 4. uočeno je kako kod 40,5% ispitanih zaposlenika stupanj obrazovanja nije utjecao na tržištu rada, znači to je potvrdio 81 ispitanik, dok se 19 ispitanika složilo kako u potpunosti nije utjecalo. S druge strane, 25,5% ispitanika je odgovorilo kako je stupanj obrazovanja utjecao na tržište rada (51 ispitanik zaposlenik), dok se 15 zaposlenika složilo kako je u potpunosti utjecalo. 34 ispitanika zaposlenik je neodlučan u vezi ovog pitanja.

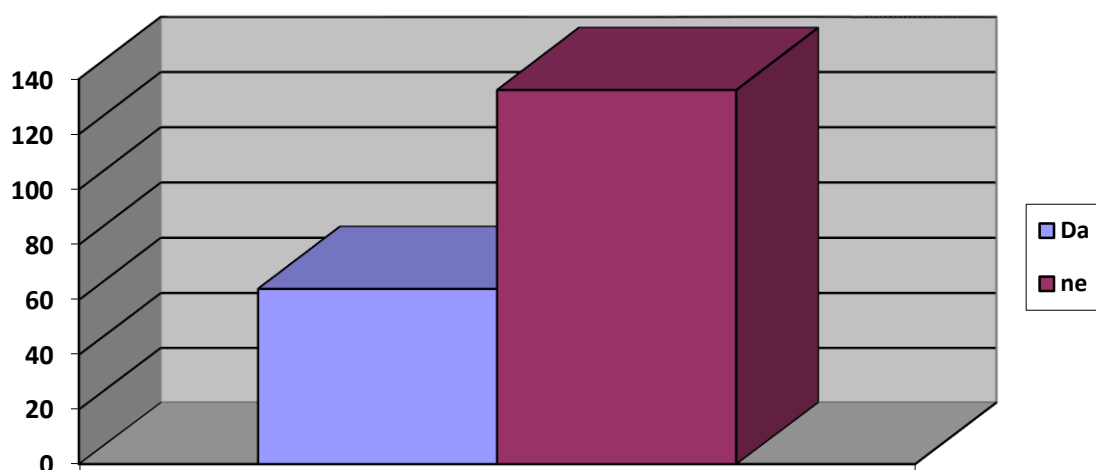
U tablici 10. i grafu 5. prikazano je zadovoljstvo poslom s obzirom na stupanj obrazovanja.

Tablica 10. Prikaz zadovoljstva poslom s obzirom na stupanj obrazovanja

	Broj ispitanika	%
Da	64	32
Ne	136	68
Ukupno	200	100

Izvor: Autor na temelju istraživanja

Graf 5. Prikaz zadovoljstva poslom s obzirom na stupanj obrazovanja



Izvor: Autor na temelju istraživanja

U tablici 10. i grafu 5. uočeno je kako 136 ispitanih zaposlenika (68%) nije zadovoljno poslom s obzirom na stupanj obrazovanja, dok 32% (64 ispitanika) je zadovoljno poslom s obzirom na stupanj obrazovanja.

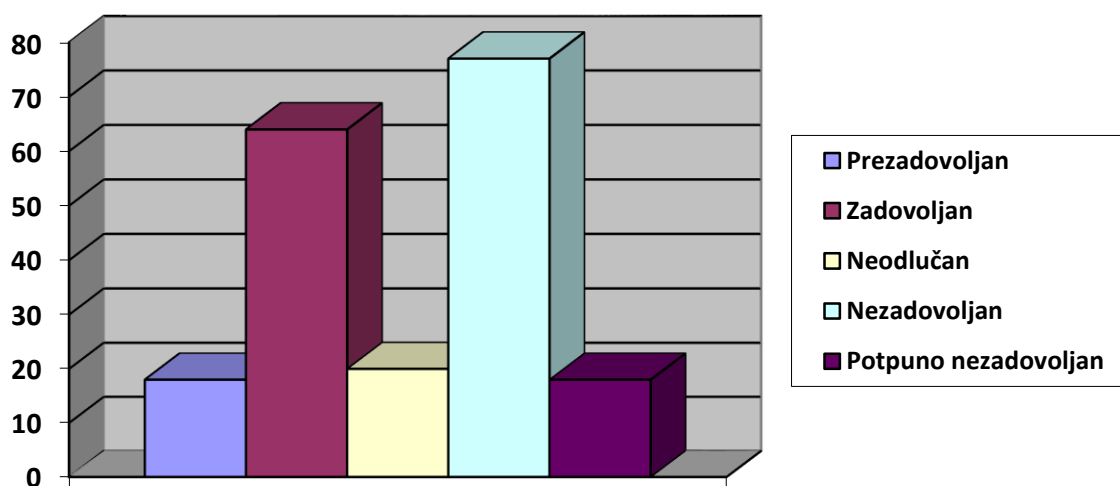
U tablici 11. i grafu 6. prikazano je zadovoljstvo na radnom mjestu s obzirom na kvalifikacije.

Tablica 11. Prikaz zadovoljstva položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju

	Broj ispitanika	%
Prezadovoljan	17	8.5
Zadovoljan	64	32
Neodlučan	20	10
Nezadovoljan	77	38.5
Potpuno nezadovoljan	18	9
Ukupno	200	100

Izvor: Autor na temelju istraživanja

Graf 6. Grafički prikaz zadovoljstva položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju



Izvor:

Autor na temelju istraživanja

U tablici 11. i grafu 6. uočeno je kako od 200 ispitanika njih 77 nezadovoljno položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikacije, dok ih je 18 potpuno nezadovoljno. 64 ispitana zaposlenika (32%) je zadovoljno, dok ih je 17 prezadovoljno položajem na radnom mjestu s

obzirom na kvalifikacije. Desetina ispitanika (20 zaposlenika) je neodlučno u vezi ove tvrdnje. Ovo istraživanje nam je pokazalo kako je većina nezadovoljna svojim položajem na radnom mjestu jer većinom imaju bolje kvalifikacije pa bi htjeli raditi na boljim poslovima.

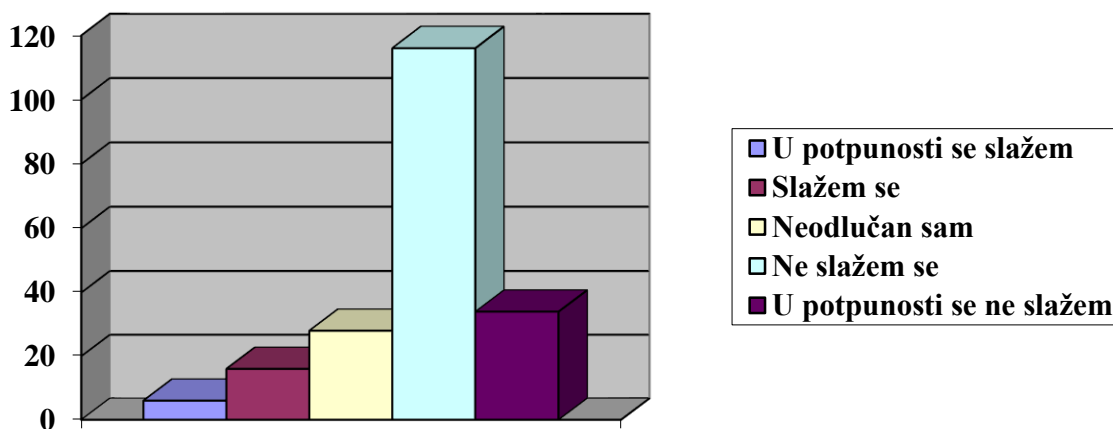
U tablici 12. i grafu 7. prikazano je mišljenje zaposlenika pridržavaju li se poslodavci zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja.

Tablica 12. Strukturni prikaz mišljenja ispitanih zaposlenika pridržavaju li se poslodavci zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja

	Broj ispitanika	%
U potpunosti se slažem	6	3
Slažem se	16	8
Neodlučan sam	28	14
Ne slažem se	116	58
U potpunosti se ne slažem	34	17
Ukupno	200	100

Izvor: Autor na temelju istraživanja

Graf 7. Grafički prikaz mišljenja ispitanih zaposlenika pridržavaju li se hrvatski poslodavci zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja



Izvor: Autor na temelju istraživanja

U tablici 12. i grafu 7. uočeno je kako 58% ispitanika (njih 116) se ne slaže kako hrvatski poslodavci pridržavaju zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja, dok se 34 ispitanika u potpunosti ne slaže. Samo 6 ispitanih zaposlenika sa slaže s tvrdnjom, dok njih 16 se slaže kako hrvatski poslodavci pridržavaju zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja, a 28 ih je neodlučno po tom pitanju.

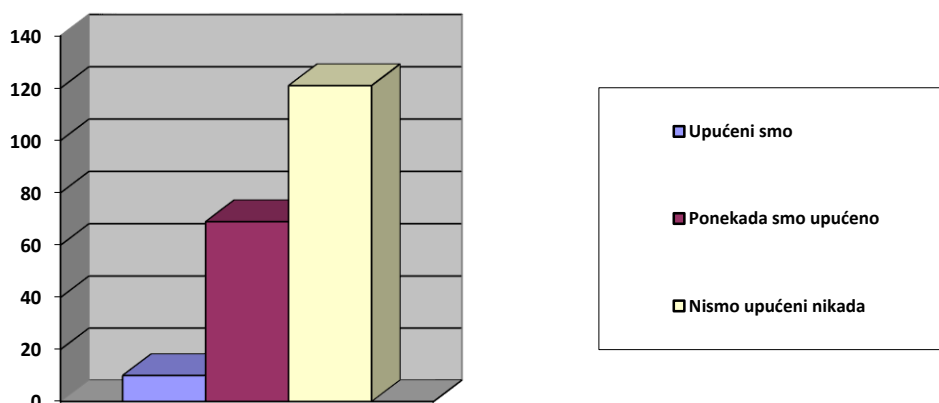
U tablici 13. i grafu 8. prikazano jesu li zaposlenici bili upućeni na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja.

Tablica 13. Strukturni prikaz ispitanih zaposlenika na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavca

	Broj ispitanika	%
Upućeni smo	10	5
Ponekada smo upućeno	69	34.5
Nismo upućeni nikada	121	60.5
Ukupno	200	100

Izvor: Autor na temelju istraživanja

Graf 8. Prikaz ispitanih zaposlenika na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavca



Izvor: Autor na temelju istraživanja

U tablici 13. i grafu 8. uočeno je kako čak 121 ispitanik zaposlenik od njih 200 nije nikako upućen na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja, dok je njih 69 upućeno ponekad. Samo 5% ispitanika (10 zaposlenika) je upućeno na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavca.

5.4. Testiranje hipoteza

U skladu s prethodno navedenim problemima i predmetom istraživanja, postavljene su i odgovarajuće istraživačke hipoteze koje treba prihvatiti ili odbaciti :

H1 - u Hrvatskoj više od 30% zaposlenika radi na poslovima koji nisu u skladu s njihovim obrazovanjem

H2 - više od 50% zaposlenika smatra da se hrvatski poslodavci ne pridržavaju zakona vezanog uz stupanj njihovog obrazovanja prilikom zapošljavanja

H3 - više od 50% zaposlenika je nezadovoljno svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imaju

H4 - više od 50% zaposlenika nije od strane poslodavca upućeno na nikakav vid permanentnog obrazovanja

Prva hipoteza je potvrđena. Naime, istraživanje je pokazalo kako od 200 ispitanih zaposlenika, njih točno 100 potvrdilo je kako radi na poslovima koji nisu u skladu s njihovim obrazovanjem. Uočeno je kako kod 40,5% ispitanih zaposlenika stupanj obrazovanja nije utjecao na tržištu rada, to je potvrdio 81 ispitanik, dok se 19 ispitanika složilo kako u potpunosti nije utjecalo. S druge strane, 25,5% ispitanika je odgovorilo kako je stupanj obrazovanja utjecao na tržište rada (51 ispitanik zaposlenik), dok se 15 zaposlenika složilo kako je u potpunosti utjecalo. 34 ispitanik zaposlenik je neodlučan u vezi ovog pitanja. Istraživanje je navelo na zaključak kako se često događa situacija da osobe koje imaju srednjoškolsko obrazovanje dobiju odličan posao za koji je najčešće potrebna diploma s fakulteta, ali to su najčešće osobe koje su članovi neke moćne obitelji ili pripadaju određenoj političkoj stranci. Također, s druge strane imamo primjer kako osobe s fakultetskom

diplomom danas teško nalaze posao u svojoj struci pa su primorani raditi poslove za koje uopće nije potrebna diploma s fakulteta poput posla čistačice, blagajnice ili sl.

Druga hipoteza je potvrđena. Kod istraživanja druge hipoteze više od polovice ispitivanih zaposlenika se složilo kako se hrvatski poslodavci ne pridržavaju zakona vezanog uz stupanj njihovog obrazovanja prilikom zapošljavanja. Prema provedenom istraživanju 116 se ne slaže kako hrvatski poslodavci pridržavaju zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja, dok se 34 ispitanika u potpunosti ne slaže. Samo 6 ispitanih zaposlenika se u potpunosti slaže s tvrdnjom, dok 16 ispitanika se slaže kako hrvatski poslodavci pridržavaju zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja, a 28 ih je neodlučno po tom pitanju. Ovo istraživanje nam pokazuje kako poslodavci većinom ne poštuju zakon i zapošljavaju osobe preko različitih političkih ili obiteljski veza što u konačnici može utjecati na nezadovoljstvo drugih zaposlenika kod istoimenog poslodavca te negativno utjecati na poslovanje tvrtke.

Treća hipoteza je djelomično potvrđena iz razloga što je nakon istraživanja utvrđeno kako više od 50% ispitivanih zaposlenika je nezadovoljno svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imaju. Prema istraživanju od 200 zaposlenih ispitanika, njih 77 je nezadovoljno položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikacije, dok ih je 18 potpuno nezadovoljno. Zadovoljno je 64 ispitanih zaposlenika (32%), dok ih je 18 prezadovoljno položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikacije. Desetina ispitanika (20 zaposlenika) je neodlučno u vezi ove tvrdnje. Ovo istraživanje nam je pokazalo kako je većina nezadovoljna svojim položajem na radnom mjestu jer u većini situacija imaju veće kvalifikacije pa bi htjeli raditi na boljem radnom mjestu ili možda mjesto na kojem rade ne pruža onu visinu plaće ili određene beneficije koje bi željeli.

Četvrta hipoteza je potvrđena nakon istraživanja kod 200 zaposlenika gdje je uočeno kako više od 50% zaposlenika nije od strane poslodavca upućeno na nikakav vid permanentnog obrazovanja. 121 od 200 ispitanika nije nikako upućen na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja, dok je njih 69 upućeno ponekad. Samo 5% ispitanika (10 zaposlenika) je upućeno na nekakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavca. Velika većina poslodavaca ne šalje svoje zaposlenike na usavršavanja, odnosno održavanje osposobljenosti u skladu s novim spoznajama u nekom području jer su u strahu kada bi njihovi zaposlenici

spoznali nova znanja imali bi mogućnost otići na bolja plaćena radna mjesta u druge profitabilnije tvrtke, i na kraju bi poslodavci izgubili zaposlenika u kojeg su uložili.

6. ZAKLJUČAK

Obrazovanje je jedan od najvažnijih kotačića za budućnost svake osobe, ali ne samo osobe već i poduzeća, države ili neke međunarodne organizacije. Posebno je važno obrazovanje kada se promatra utjecaj obrazovanja na konkurentnost radne snage. Upravo zbog toga će se u ovom radu istražiti koliki utjecaj ima obrazovanje na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj. U ovom radu možemo vidjeti općenito o obrazovanju, cjeloživotnom obrazovanju, o efektima ulaganja u obrazovanje, obrazovnom sustavu u Hrvatskoj i drugim europskim zemljama, konkurentnosti i općim karakteristikama tržišta rada u Hrvatskoj.

Za potrebe ovog rada provedeno je istraživanje anketiranjem zaposlene radne snage u Hrvatskoj. Provođenjem anonimnog anketnog upitnika nad zaposlenicima došlo se do različitih informacija o mišljenju zaposlenika kako stupanj obrazovanja utječe na položaj na tržištu rada, zadovoljstvo na radnom mjestu s obzirom na kvalifikacije, jesu li zaposlenici bili upućeni na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavaca i ostalo. Za empirijsko istraživanje proveo se anonimni upitnik, potom se ocjenama od 1 do 5 izrazilo njihovo mišljenje za različita pitanja i tvrdnje u vezi obrazovanja i njenog utjecaja na konkurentnost radne snage.

U ovom diplomskom radu primarni cilj bio je analizirati utjecaj obrazovanja na konkurentnost radne snage, te ukazati na potrebu razvijanja svijesti o važnosti konstantnog obrazovanja. Formalno obrazovanje postaje nedovoljno, te se javlja potreba obrazovanja koje traje konstantno, a koje prati promjene, nove sadržaje i trendove. Cjeloživotno obrazovanje je potreba te mu se posvećuje sve više pažnje, iako za današnje uvjete života i poslovanja premalo.

Hrvatska radna snaga nema potrebna znanja i sposobnosti koje traži suvremeno konkurentno gospodarstvo, a sustav obrazovanja nije poduzeo potrebne korake za ublažavanje toga stanja. Dakle, postoje velike razlike u udjele visoko obrazovanih između županija i između dobnih skupina, ali i velike sličnosti u relativnom položaju županija kod različitih dobnih skupina.

Usprkos razmjerno velikim sredstvima koja se izdvajaju za obrazovanje, nije dovoljna povezanost obrazovnog sektora i potreba na tržištu rada u pogledu broja osoba sa završenim pojedinim obrazovnim programom, s obzirom na znanja i stručnost stečene tijekom

obrazovanja. Stoga bi trebalo preoblikovati nastavne programe i jače ih povezati s potrebama gospodarstva.

Sustav bi trebao pružati razne mogućnosti obrazovanja, tako da sudionici svih dobnih skupina mogu birati, tako da se njihova odgovornost povećava s godinama koje navršavaju. Treba pomaknuti i odabir i osposobljavanje za zanimanja u više razrede strukovnog obrazovanja te ublažiti osposobljavanje samo za jedno zanimanje.

Posebno poglavlje je činilo i cjeloživotno obrazovanje, koje u zadnje vrijeme ima sve veći značaj jer kontinuirano usavršavanje ima pozitivne efekte za pojedinca. Empirijsko istraživanje je provedeno pomoću anketnog upitnika čiji rezultati pokazuju kako polovica ispitanika radi na poslovima koji nisu u skladu s njihovim obrazovanjem, te kod gotovo polovice ispitanika stupanj obrazovanja nije utjecao na njihov položaj na tržištu rada. Istraživanje je pokazalo kako više od polovice ispitanih zaposlenika se ne pridržava zakona vezanog uz stupanj njihovog obrazovanja prilikom zapošljavanja. Ovim radom je također prikazano kako je većina ispitivanih zaposlenika nezadovoljno svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju. Tokom istraživanja većina zaposlenika nije upućena nikada na bilo kakav oblik dodatnog usavršavanja.

U ostvarivanju konkurentnosti radne snage država svoje financiranje ne smije ograničiti samo na obrazovanje, istraživanje i razvoj već i na pronalazak potrebnih informacija koje će biti korisne za razne mogućnosti, koristi i potrebe obrazovanja kako bi se izbjegle situacije koje su nepovoljne za konkurentnost radne snage i gospodarstvo u cjelini. Obrazovanje je bitno u ostvarivanju potrebne konkurentnosti gospodarstva i društva u cjelini, pomaže zemlji pomicanje na "ljestvici razvijenosti" i prelazak s proizvodnje jednostavnijih na proizvode više složenosti.

LITERATURA

Knjige i članci:

1. Agiomirgianakis, G. and Asteriou, D. and Monastiriotis, Vassilis (2002) Growth effects of human capital and stages of economic development: a panel data investigation of different country experiences *Icfai Journal of Applied Econometrics*,
2. Alpeza, M. (2010): Znanje kao konkurentska prednost, Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek
3. Babiarczy, M.; Kukla, D.: IN COMMUNICATIVE CIRCLE TOWARDS THE FUTURE OF EDUCATION, stručni rad
4. Babić, Z.; Matković, T.; Šošić, V. (2006): Strukturne promjene visokog obrazovanja i ishodi na tržištu rada, izvorni znanstveni članak
5. Barić, V.: "Uloga obrazovanja odraslih u ostvarivanju makroekonomskih ciljeva i osobnog razvoja pojedinca", Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
6. Barić, V. (2003): Rentabilnost ulaganja u obrazovanje, RRIF, Zagreb
7. Barro, R. (1998): "Determinants of Economic Growth: A Cross-Country Empirical Study," MIT Press Books, Cambridge, Massachusetts
8. Bejaković, P.; Lowther, J.(2004): Konkurentnost hrvatske radne snage u Hrvatskoj: stanje i problemi, Institut za javne financije, Zagreb
9. Buble, M. (2006): Osnove menadžmenta, Sinergija d.o.o., Zagreb
10. 11. Crostat, Izvještaj br. 9.2.1/12, prosinac 2010., Zagreb 28. siječnja 2011., Osobe na plaćenim poslovima prema djelatnostima,
11. Cullis, J.; Jones, P.(1998): Public Finance and Public Choice, Oxford University Press, London
12. Čengić, D. i Vehovec, M., 2002. (ur.) Poduzetništvo, institucije i sociokulturni kapital. Zagreb: Institut društvenih istraživanja «Ivo Pilar».
13. . Čengić, D., Dragojević, S. i Vidaček, I., 2003. «Hrvatska administrativna elita i problemi upravljanja u procesu europskih integracija»
14. Di Pietro, G.; Urwin, P. (2003): "Education and Skills Mismatch in the Italian Graduate Labour Market," Royal Economic Society Annual Conference 59, Royal Economic Society, London

15. Doolan, K.; Matković, T. (2008): KOLUMNA PRAVO NA OBRAZOVANJE „Koga nema? - O (ne)jednakim mogućnostima u utrci za akademskim kvalifikacijama u Hrvatskoj“, Centar za istraživanje razvoj obrazovanja, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb
16. Education Across Europe 2003, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
17. Fuente D.;Ciccone A.: Human capital in a global and knowledge-based economy, Instituto de Análisis Económico, Universitat Autònoma Barcelona, Barcelona, 2003
18. Griffith, R.; Devereux, M.P. (2000): The Impact of Corporate Taxation on the Location of Capital: A Review Swedish Economic Policy Review
19. Gutić, D.; Rudelj, S. (2012): Menadžment ljudskih resursa, Grafika d.o.o., Osijek
20. Howitt, P.; Aghion, P. (1998): Endogenous growth theory, Cambridge, Massachusetts MIT Press
21. Jašić,Z. (1975.): Nove tendencije u razvitku ekonomske politike u tržišnim privredama, Ekonomski institut Zagreb, Zagreb
22. Jelavić, F. (1995): Didaktičke osnove nastave, Naklada Slap, Jastrebarsko
23. Kolaković, M., 2003. «Teorija intelektualnog kapitala. Ekonomski pregled»
24. Kesner-Škreb, M., Pleše, I. i Mikić, M., 2003. «Državne potpore poduzećima u Hrvatskoj 2001. godine«. Newsletter, br. 10. Zagreb: Institut za financije. Dostupno na: [<http://www.ijf.hr/newsletter/PDF/news10h.pdf>].
25. Kolaković, M. (2003):, Teorija intelektualnog kapitala. Ekonomski pregled
26. Lowther, J. (2003): Labor Flexibility and the Roles of the Croatian Social Partners in Increasing It, USAID Hrvatska, Zagreb
27. Marušić, S. (2006): Predavanje o konkurentskom značenju obrazovanja u poduzeću, Hrvatska gospodarska komora – Komora Zagreb,Zagreb
28. Matković, T., 2008. «KOLUMNA PRAVO NA OBRAZOVANJE: „Koga nema? – O (ne)jednakim mogućnostima u utrci za akademskim kvalifikacijama u Hrvatskoj“ »
29. . Meier, G.; Rauch, E. (2000): Leading Issues in Economic Development, Oxford University Press, London
30. National Science Board, 1998. Science and Technology Indicators - 1998. Washington: Government Printing Office.
31. Nestić, D., 1998., «Tržište rada i oporezivanje: smanjenjem doprinosa protiv nezaposlenosti».

32. Obrazovanje u zemljama članicama OECD-a i Hrvatskoj, Rev. soc. polit., god. 14, br. 3-4, str 415-439, Zagreb 2007.
33. Pološki-Vokić, N., Grizelj, H. (2007.), Obrazovanje i razvoj zaposlenika u hrvatskim organizacijama, Ekonomski pregled
34. Polšek, D. (2004): Sudbina odabranih - Eugeničko nasljeđe u vrijeme genske tehnologije, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, Hrvatska
35. Rev. soc. polit., god. 14, br. 3-4, str 415-439, Zagreb 2007. «Obrazovanje u zemljama članicama OECD-a i Hrvatskoj»
36. Rupčić, N.; Žic, M. (2012): Upravljanje znanjem - suvremena tržišna kompetencija. Praktični menadžment, znanstveni članak
37. Rupčić, N. (2011): Izgradnja učećih organizacija kao modalitet izgradnje učećega društva, Praktični Menadžment, znanstveni članak
38. Rupčić, N. (2002): Poduzeće koje uči–formula za 21. stoljeće. (Ekonomski pregled)
39. Rutkowsky, J., 2003. «Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj». Financijska teorija i praksa
40. Sachs, J.; Zinnes, C.; Eilat, Y.: (1999): Benchmarking competitiveness in transition economies, Institute for International Development funded by United States Agency for International Development
41. Semjen, A.; Toth, I. J. (2002): Unofficial economic activities and fiscal discipline in Hungary, as mirrored in consecutive enterprise surveys on tax behaviour, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences. Budapest
42. Sikavica, P.; Bahtijarević-Šiber F.; Pološki Vokić, N. (2008).: Temelji menadžmenta, Školska knjiga, Zagreb
43. Singer, S. [et al.], 2003. Što Hrvatsku čini nepoduzetničkom zemljom. Rezultati EM 2002 za Hrvatsku. Zagreb: Centar za politiku razvoja malih poduzeća
44. Sundać, D.; Švast, N. (2009): Intelektualni kapital, temeljni čimbenik konkurentnosti poduzeća, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Zagreb
45. Štulhofer, A. i Rimac, I., 2002. «Oportunizam, institucije i moralni troškovi: sociokulturna dimenzija neslužbenog gospodarstva u Hrvatskoj 1995-1999».
46. Tondl, G.; Vuksic, G., (2003): "What makes regions in Eastern Europe catching up? The role of foreign investment, human resources and geography," ZEI Working Papers B 12-2003, ZEI - Center for European Integration Studies, University of Bonn.

47. Vidulin-Orbanić, S. (2007):"Društvo koje uči": Povijesno-društveni aspekti obrazovanja, Filozofski fakultet, Pula
48. Žene na tržištu rada – Položaj žena na hrvatskom tržištu rada (2011), konzorcij WYG International i Ytko
49. Weisbrod, B. (1964):External Benefits of Public Education, Princeton University, New Jersey

Ostali izvori:

1. <http://www.eizg.hr/hr-HR/Analiza-placa-u-javnom-i-privatnom-sektoru-u-Hrvatskoj-1229.aspx>
2. <http://hrcak.srce.hr/18280>
3. <http://hrcak.srce.hr/18359>
4. <http://www.ijf.hr/konkurentnost/bejakovic1.pdf>
5. <http://m.srednja.hr/Novosti/Hrvatska/Obrazovna-slika-Hrvatske-Jug-znatno-obrazovaniji-od-sjevera>
6. http://www.moj-posao.net/data/files/download/Predrag_Bejakovic.pdf
7. http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/hr/education_training_youth_and_sport_hr.pdf
8. <http://www.vecernji.hr/eu-pitalice/koja-drzava-eu-izdvajanja-najmanje-za-obrazovanje-580193>
9. http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Analiticki_bilten_2013-4.pdf
10. http://tvu.acs.si/ak/06/6AK_05_vinko_baric.pdf
11. <http://www.konkurentnost.hr/Default.aspx?art=574&sec=2>
12. http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Polo%C5%BEaj%20%C5%BEena%20na%20tr%C5%BEi%C5%A1tu%20rada_Sa%C5%BEetak%20studije.pdf
13. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-979_hr.htm
14. [http://hjp.novi-liber.hr/index.php?show=search,](http://hjp.novi-liber.hr/index.php?show=search)

SAŽETAK

Tema ovog diplomskog rada odnosi se na statističku analizu utjecaja obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj. Obrazovanje ima slab utjecaj na konkurentnost radne snage iz razloga što na zapošljavanje ljudi nakon završetka fakulteta utječu mnogi drugi čimbenici poput zapošljavanja preko obiteljskih veza. U radu se uspoređivalo stanje obrazovanja u Hrvatskoj i u drugim zemljama svijeta, ali i sami utjecaj obrazovanja na radnu snagu. Posebno poglavlje je činilo i cjeloživotno obrazovanje, koje u zadnje vrijeme ima sve veći značaj jer kontinuirano usavršavanje ima pozitivne efekte za pojedinca. Empirijsko istraživanje je provedeno pomoću anketnog upitnika čiji rezultati pokazuju kako polovica ispitanika radi na poslovima koji nisu u skladu s njihovim obrazovanjem, te kod gotovo polovice ispitanika stupanj obrazovanja nije utjecao na njihov položaj na tržištu rada. Istraživanje je pokazalo kako više od polovice ispitanih zaposlenika se ne pridržava zakona vezanog uz stupanj njihovog obrazovanja prilikom zapošljavanja. Ovim radom je također prikazano kako je većina ispitivanih zaposlenika nezadovoljno svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju. Tokom istraživanja većina zaposlenika nije upućena nikada na bilo kakav oblik dodatnog usavršavanja.

Ključne riječi: obrazovanje zaposlenika, utjecaj obrazovanja na konkurentnost, usporedna analiza

SUMMARY

The theme of this diploma paper refers to a statistical analysis of the impact of education on the competitiveness of the labor force in the Republic of Croatia. Education has a weak impact on the competitiveness of the workforce because the employment of people after leaving the faculty affected by many other factors such as employment through family ties. The paper compared the state of education in Croatia and other countries of the world, but themselves the impact of education on the labor force. A separate chapter is lifelong learning, which recently has increasing importance for continuous training has positive effects for individuals. Empirical research was conducted using a questionnaire and the results show that half of the respondents work in jobs that are not in accordance with their education, and in almost half of the respondents' level of education did not affect their position in the labor market. The research showed that more than half of employees not abide by the laws related to the level of their education in employment. This work has also shown that the majority of the employees are dissatisfied with their position in the workplace with regard to

qualification. During the study most of the employees is never addressed in any form of additional training.

Key words: education of employers, effect of education on competitiveness, comparative analysis

POPIS TABLICA I GRAFOVA

Tablice:

Tablica 1. Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 25-64 godine (%) prema spolu i županijama	11
Tablica 2. Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 30-34 godine (%) prema spolu i županijama	12
Tablica 3. Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 40-44 godine (%) prema spolu i županijama	13
Tablica 4. Udio osoba s visokom naobrazbom u ukupnom broju stanovnika u dobi 50-54 godine (%) prema spolu i županijama	14
Tablica 5. Usporedba sustava obrazovanja u Hrvatskoj i određenim zemljama svijeta	16
Tablica 6. Struktura ispitanih zaposlenika prema spolu	42
Tablica 7. Struktura ispitanih zaposlenika prema dobi	43
Tablica 8. Struktura ispitanih zaposlenika prema stupnju obrazovanja	44
Tablica 9. Strukturni prikaz utjecaja stupnja obrazovanja na položaj na tržištu rada	45
Tablica 10. Prikaz zadovoljstva poslom s obzirom na stupanj obrazovanja	46
Tablica 11. Prikaz zadovoljstva položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju	47
Tablica 12. Strukturni prikaz mišljenja ispitanih zaposlenika prema tome da li se hrvatski poslodavci pridržavaju zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja	48
Tablica 13. Strukturni prikaz ispitanih zaposlenika na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavca	49

Grafovi:

Graf 1. Struktura ispitanih zaposlenika prema spolu	42
Graf 2. Struktura ispitanih zaposlenika prema dobi	43
Graf 3. Grafički prikaz ispitanih zaposlenika prema stupnju obrazovanja	44
Graf 4. Grafički prikaz utjecaja stupnja obrazovanja na položaj na tržištu rada	45
Graf 5. Prikaz zadovoljstva poslom s obzirom na stupanj obrazovanja	46
Graf 6. Grafički prikaz zadovoljstva položajem na radnom mjestu obzirom na kvalifikaciju 47	
Graf 7. Grafički prikaz mišljenja ispitanih zaposlenika prema tome da li se hrvatski poslodavci pridržavaju zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja	48
Graf 8. Prikaz ispitanih zaposlenika na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavca	49

PRILOG

Anketni upitnik za zaposlenike

Poštovani,

provodim istraživanje anketiranjem trenutno zaposlene radne snage na temu "Statistička analiza utjecaja obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj". Rezultati ovog istraživanja će se koristiti isključivo u svrhu izrade diplomskog rada. Podaci koje iznesete u potpunosti su anonimni, te Vas molim da na pitanja odgovarate objektivno i iskreno, uvažavajući prvenstveno vlastitu prosudbu.

U nastavku su ponuđene izjave te stupnjevi slaganja. Molim Vas da označite brojku koja najbolje odgovara Vašem mišljenju, ponašanju i stavovima.

1. Spol

Muškarac	
Žena	

2. Dob (izraziti brojkom)

--

3. Stupanj obrazovanja

Osnovna škola	
Srednja škola	
Viša škola	
Fakultet	
Ostalo (doktorat)	

4. Je li Vaš stupanj obrazovanja utjecao na položaj na tržištu rada? (u nastavku su ponuđene izjave te stupnjevi slaganja: 1- u potpunosti se slažem, 2 - slažem se, 3 - neodlučna sam, 4 - ne slažem se, 5 - u potpunosti se ne slažem)

	1	2	3	4	5
Je li Vaš stupanj obrazovanja utjecao na položaj na tržištu rada?					

5. Radite li na poslu koji je u skladu sa stupnjem Vašeg obrazovanja? (u nastavku suponuđene izjave te stupnjevi slaganja: 1 - da, 2 - ne)

	1	2
Radite li na poslu koji je u skladu sa stupnjem Vašeg obrazovanja?		

6. Jeste li zadovoljni svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju? (u nastavku su ponuđene izjave te stupnjevi slaganja: 1- prezadovoljan, 2 - zadovoljan, 3 - neodlučan, 4 - nezadovoljan, 5 – potpuno nezadovoljan)

	1	2	3	4	5
Jeste li zadovoljni svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju?					

7. Hrvatski poslodavci se po Vašem mišljenju pridržavaju zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja. (u nastavku su ponuđene izjave te stupnjevi slaganja: 1- u potpunosti se slažem, 2 - slažem se, 3 - neodlučna sam, 4 - ne slažem se, 5 - u potpunosti se ne slažem)

	1	2	3	4	5
Hrvatski poslodavci se po Vašem mišljenju pridržavaju zakona vezanog uz stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto prilikom zapošljavanja					

8. Jeste li bili upućeni na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavca? (u nastavku su ponuđene izjave te stupnjevi slaganja: 1- upućeni smo, 2 – ponekada smo upućeni, 3 – nismo upućeni nikako)

	1	2	3
Jeste li bili upućeni na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavca?			