



ULOGA OBRAZOVNOG SUSTAVA U POSTIZANJU ZAPOŠLJIVOSTI I KONKURENTNOSTI RADNE SNAGE U HRVATSKOJ

Predrag BEJAKOVIĆ
Institut za javne financije, Zagreb

UDK: 331.5(497.5):37
Pregledni rad

Primljeno: 27. 2. 2006.

U gospodarstvu utemeljenom na znanju upotreba znanja i ideja ima presudnu ulogu u stvaranju bogatstva. Ključna odrednica gospodarstva utemeljenog na znanju jest ljudski kapital ili, točnije, njegova znanja, stručnosti i sposobnosti. U ostvarivanju konkurentnosti gospodarstva posebno se ističe važnost konkurentnosti radne snage. Jedna od najvažnijih odrednica konkurentnosti radne snage jest obrazovni sustav zemlje. U članku se daje teorijski okvir uloge obrazovanja u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne snage. Posebna se pozornost posvećuje stanju u Hrvatskoj: obrazovnoj strukturi, sustavu obrazovanja i postojećih znanja te zahtjevima koje pred zaposlene postavljaju poslodavci. U zaključnim razmatranjima daju se prijedlozi za poboljšanje obrazovnoga sustava.

Ključne riječi: društvo utemeljeno na znanju, radna snaga, zapošljivost, konkurentnost, obrazovni sustav, Hrvatska

✉ Predrag Bejaković, Institut za javne financije,
Katančićeva 5, 10000 Zagreb, Hrvatska.
E-mail: predrag@ijf.hr

UVOD

Ekonomska teorija već dugo naglašava važnost istraživanja i razvoja, stručnosti i znanja zaposlenih te društvenoga kapitala kao važnih i nužnih preduvjeta konkurentnosti i gospodarskog rasta (Aghion i Howitt, 1998.). Barro i Sala-i-Martin (1995.) pokazali su da su stupanj obrazovanosti radne snage (mjeren

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 15 (2006),
BR. 3 (83),
STR. 401-425

BEJAKOVIĆ, P.:
ULOGA OBRAZOVNOG...

godinama školovanja) i izdvajanja javnoga sektora za obrazovanje visoko korelirani sa stopom rasta realnoga dohotka po stanovniku. Benhabib i Spiegel (1994.) utvrdili su da stupanj obrazovanja djeluje na gospodarski rast ponajviše tehnološkim inovacijama te brzinom prihvaćanja i širenja novih tehnologija. Istina, više je autora pokazalo da je utjecaj istraživanja i razvoja te obrazovanja na niskoj razini razvijenosti slab. Pošto se dosegne određena razina gospodarske razvijenosti, prosječan broj godina obrazovanja koje imaju zaposleni i ulaganja u te djelatnosti *pozitivno* su povezani s razvojem (Meier i Rauch, 2000.).

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 popratne netržišne učinke (npr. 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 zapošljivost 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. Poboljšanje zapošljivosti i konkurentnosti radne snage trebalo bi pridonijeti i osnaživanju siromašnih i stvaranju svijesti da su osposobljavanjem, usavršavanjem i obrazovanjem oni gospodari svoje sudbine koji itekako sâmi mogu utjecati na poboljšanje svoga sadašnjeg nezavidnog položaja.

Iako se na prvi pogled čini da je besmisleno raspravljati o zapošljivosti i konkurentnosti na razini zemlje, prema novim teorijama (ili modelima) endogenog rasta čini se da za to ima razloga. Za razliku od tradicionalne neoklasične teorije rasta, ova teorija tvrdi da poboljšanje ljudskoga kapitala proizvodi pozitivne vanjske učinke (eksternalije). Riječ je o znanjima koja se onda šire po cjelokupnom gospodarstvu i društvu (Straubhaar, 2000.). Tako se zemlje s višom razinom ljudskoga kapitala i boljom konkurentnosti radne snage jače i brže razvijaju i napreduju. Pojedina istraživanja, kao što je World Economic Forum (1997.) i Porter (1990.), navode da na konkurentnost gospodarstva i porast BDP-a pozitivno utječe povećanje udjela osoba starijih od 25 godina koji su završili srednje, više i visoko obrazovanje te veći indeks *vladavine zakona* (uključujući kvalitetu državne uprave, političku korupciju, vjerojatnost da država neće poštivati ugovore, rizik državne eksproprijacije i općenito vladavina prava). Boljom obrazovnom strukturom stanovništva i zaposlenih te manjim rashodima države poboljšava se privlačnost zemlje za strane ula-

gače (Sachs, Zinnes i Eilat, 1999.), što omogućuje prihvaćanje i razvoj suvremenih tehnoloških i organizacijskih rješenja te ubrzava vladavinu prava. Sve to povratno utječe na povećavanje obrazovnih zahtjeva i potiče konkurentnost gospodarstva.

U članku ćemo nastojati objasniti ulogu obrazovanja u zapošljivosti i konkurentnosti radne snage i razmotriti stanje u Hrvatskoj. Pritom je najvažnija poteškoća u tome što Hrvatska nije sudjelovala u međunarodnim procjenama učinaka obrazovanja i pismenosti. Nadalje, ne možemo ulaziti u ocjenu stvarne kvalitete pojedinih obrazovnih programa, nego ćemo se morati zadovoljiti samo formalnim stupnjem i odgovarajućom strukturom zaposlenih. Ipak, prilično se sigurno može procijeniti da hrvatska radna snaga nije dovoljno i/ili odgovarajuće obrazovana za potrebe suvremenoga konkurentnog gospodarstva.

Nakon uvodnih razmatranja, u drugom dijelu definiramo pojmove zapošljivosti i konkurentnosti. Daje se teorijski okvir odrednica i utjecaja obrazovanja na zapošljivost i konkurentnost radne snage. U trećem dijelu izlažu se glavna obilježja stanja u Hrvatskoj. Četvrti dio istražuje obrazovne potencijale Hrvatske, peti sustav obrazovanja i postojeća znanja, a šesti stavove hrvatskih poslodavaca u pogledu stručnosti, znanja i obilježja zaposlenih. Rad završava preporukama koje se tiču obrazovnoga sustava Hrvatske i zaključkom.

ZAPOŠLJIVOST I KONKURENTNOST: DEFINIRANJE POJMOVA

U tradicionalnim industrijama većina poslova zahtijevala je da zaposlenici nauče raditi rutinske funkcije, koje su većinom ostale nepromijenjene. Brze promjene znanosti i tehnologije, kao i pritisci globalizacije, uvjetuju da se suvremena gospodarstva sve više temelje na znanju. U gospodarstvu utemeljenom na znanju stvaranje i upotreba znanja i ideja imaju presudnu ulogu u stvaranju bogatstva. Ključna odrednica gospodarstva utemeljenog na znanju jest ljudski kapital ili, točnije, njegova bitna znanja, stručnosti i sposobnosti. Sposobnost stvaranja, širenja i iskorištavanja znanja i informacija čini se da postaje sve važnija i često se smatra najznačajnijim čimbenikom za određivanje gospodarskog rasta i poboljšanje kvalitete života.

Prema ILO (2002.), zapošljivost (*employability*) definira se vrlo široko. Ona je učinak kvalitetna obrazovanja i osposobljavanja, ali i drugih aktivnosti. Obuhvaća znanja, stručnost i sposobnost da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronade drugi posao ako je otpuštena, odnosno uđe na tržište rada u raznim razdobljima svoga radnog i životnog ciklusa. Dearing Report (1997.) navodi da zapošljivost obuh-

vaća postojanje i poboljšavanje znanja i sposobnosti rješavanja problema, komunikacijske vještine, analitičke sposobnosti, tumačenje podataka i njihovo kritičko ocjenjivanje, sposobnost učinkovite upotrebe vremena i timskog rada. Pojedinci su najviše zapošljivi kada imaju *široko* znanje i sposobnosti, osnovna i specijalistička znanja, uključujući sposobnost timskog rada, znanja informatičko-komunikacijske tehnologije te sposobnosti i znanja stranih jezika i komuniciranja. Navedena kombinacija znanja i sposobnosti omogućuje osobama prilagođavanje promjenama u svijetu rada.

Prema najšire prihvaćenoj definiciji, konkurentnost je sposobnost postizanja uspjeha na tržištima koja omogućuje visokoproduktivno gospodarstvo i poboljšanje životnoga standarda cjelokupnoga 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. Brojna istraživanja pokazala su čvrstu vezu pokazatelja konkurentnosti i dinamike gospodarskoga rasta, a to povratno utječe na privlačenje stranih ulaganja, ublažavanje siromaštva i nejednakosti, političke stabilnosti i drugo. U ostvarivanju konkurentnosti gospodarstva posebno se ističe važnost konkurentnosti radne snage.¹ Najvažniji čimbenici konkurentnosti radne snage jesu obrazovna struktura, kompatibilnost (podudarnost) ponude i potražnje za radom u pogledu znanja, stručnosti i sposobnosti te troškovi rada. U ovom radu analizira se samo jedan element ili odrednica konkurentnosti, a to je obrazovanje s gledišta ponude i potražnje.

Značenje zapošljivosti i konkurentnosti radnika postalo je važno pogotovo u približno posljednjih 25 godina zbog sve veće globalizacije gospodarstva. Sada se pred poslodavce stavljaju sve veći zahtjevi zbog povećana tržišnoga nadmetanja, pa i oni od svojih zaposlenih traže brzo i uspješno prilagođavanje promjenama u proizvodnji, uslugama i proizvodnim postupcima. Stoga poslodavci danas sve više zapošljavaju ljude u *nestandardnim* oblicima, poput rada na određeno vrijeme, kraćeg od uobičajenog i slično. Slijedom navedenog, tržište rada polariziralo se na osobe zaposlene na neodređeno vrijeme i one koje rade na određeno ili kraće radno vrijeme te na sezonskim poslovima. Ulaganja u poboljšanje zapošljivosti ponajviše su usmjerena na prvu skupinu zaposlenih, jer poboljšavanje stručnosti, zapošljivosti i konkurentnosti pojedinog radnika nije korisno samo sa stanovišta tvrtke u kojoj trenutačno radi nego toj osobi raste *vrijednost* i na vanjskom tržištu rada.

To je pogotovo naglašeno kada se ulaže u *prenosiva* znanja, stručnosti i sposobnosti, pa onda ne treba čuditi što su

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 15 (2006),
BR. 3 (83),
STR. 401-425

BEJAKOVIĆ, P.:
ULOGA OBRAZOVNOG...

poslodavci podložni svojevrsnoj dvojbi. Ako obrazovanjem i osposobljavanjem poboljšavaju zapošljivost svojih radnika, time najvjerojatnije potiču i proizvodne potencijale i produktivnost svoje tvrtke te mogućnost ostvarivanja profita, što im sve omogućuje lakše prilagođavanje promjenama na tržištu (Atkinson, 1984.). No, s druge strane, ulaganja u prenosiva znanja, stručnosti i sposobnosti zaposlenih mogu lako potaknuti druge tvrtke da privuku i zaposle te osobe, pa da se tako same (bez odgovarajućeg ulaganja i troškova) okoriste svojom povećanom zapošljivošću (Acemoglu i Pischke, 1999.).

VEZE IZMEĐU OBRAZOVANJA, ZAPOŠLJIVOSTI I KONKURENTNOSTI: POSTOJE LI OGRANIČENJA?

Većina se istraživača slaže da je ljudski kapital² bitna odrednica konkurentnosti i gospodarskog razvoja (povrat od ulaganja u obrazovanje veći je od povrata od bilo kojega drugog ulaganja – Benhabib i Spiegel, 1994.; Barro, 1998.), ali nije i *jamstvo* razvoja, jer zemlja s najboljim ljudskim kapitalom u pogledu formalnog obrazovanja ne mora postići i najbolje razvojne rezultate. Povezanost obrazovanja,³ konkurentnosti i gospodarskog razvoja nije posve jasna, a još je manje očito što obilježava *dobro obrazovanu radnu snagu*. U uvjetima brzoga 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.

Pogotovo u tranzicijskim zemljama postojeće obrazovanje zaposlenih i cjelokupnoga stanovništva nije jamstvo konkurentne sposobnosti i gospodarskog razvoja. Razloga za to ima više, pa se valja osvrnuti na neke od njih. Radna snaga lako može biti nedovoljno ili neodgovarajuće obrazovana,⁴ odnosno formalno obrazovani⁵ zaposleni ne raspolažu znanjima potrebnim za uspješno gospodarsko nadmetanje. Samo stručno znanje pri tome nije dovoljno: zaposleni danas moraju biti sposobni stvarati, analizirati i transformirati informacije, djelotvorno komunicirati te organizirati i koordinirati poslovne aktivnosti. Traže se razvijene komunikacijske sposobnosti, informatička znanja te sposobnosti i spremnost na daljnje učenje i usavršavanje (Miyamoto, 2003.). Možemo s priličnom sigurnosti procijeniti da su obrazovni programi u tranzicijskim zemljama Srednje i Istočne Europe (pogotovo oni utemeljeni na austro-njemačkom modelu) više usmjereni na memoriranje zadanoga gradiva nego na samostalno analitičko-kritičko razmatranje i zaključivanje te na inovativni pri-stup, što je sigurno otežavajući čimbenik u drugačijem pri-stupu obrazovanju i budućem radu. Danas se težište stavlja na analitičke sposobnosti – mogućnosti traženja

i odabiranja informacija, razjašnjavanje problema, formuliranja pretpostavki, potvrđivanje i procjenu dokaza te iznalaženje rješenja. Proces globalizacije naglasio je važnost znanja i navedenih obilježja zaposlenih, koja postaju presudne odrednice (ne)ostvarivanja konkurentne sposobnosti u gospodarskom i tržišnom nadmetanju.

Porter (1990., 628) jasno podsjeća na to da obrazovanje i osposobljavanje čine najvažniju pojedinačnu polugu države na svim razinama vlasti za dugoročno poboljšanje gospodarstva i života građana. Najveći izazov za zemlje danas nije samo kako steći *hardware* nego kako osigurati znanja i stručnosti za primjenu suvremene tehnologije. Obrazovni sustavi ne smiju poticati stjecanje znanja i sposobnosti vezanih uz određene poslove, nego naprotiv trebaju biti usmjereni na razvoj vještina donošenja odluka i rješavanje problema te na osposobljavanje za daljnje samostalno učenje i sudjelovanje u obrazovnom sustavu. U ostvarivanju konkurentnosti radne snage posebno je važno tercijarno obrazovanje, jer ono izravno utječe na proizvodnost i konkurentnost nacionalnoga gospodarstva i poboljšanje životnoga standarda (World Bank, 2002.). Obrazovna struktura stanovništva i zaposlenih usklađena s gospodarskim potrebama presudna je odrednica konkurentnosti i gospodarskog razvoja.

Ipak, i najbolje obrazovana i stručna radna snaga neće biti dovoljno konkurentna i sa željenom zapošljivošću u uvjetima nezadovoljavajuće razine inovativnosti i poduzetništva u društvu, nepostojanja vladavine prava, raširene i duboko ukorijenjene korupcije (Rose-Ackerman, 1999.), sveprisutnoga neslužbenog gospodarstva te rastrošne i/ili nedovoljno učinkovite države i njezinih institucija. U poboljšanju stanja u svim spomenutim otežavajućim odrednicama važnu pozitivnu ulogu mogu imati pritisci međunarodnih organizacija ili *vanjska sidra*, kao što su to zahtjevi EU na pravnu stečevinu za izgradnju stručnih i djelotvornih državnih i javnih institucija (Berglōf i Roland, 1997.).

Ukratko, obrazovna struktura stanovništva i zaposlenih u skladu s potrebama gospodarstva te motivirana i lako zapošljiva radna snaga bitne su odrednice konkurentnosti i gospodarskog razvoja. Treba stvoriti okretnu i sposobnu radnu snagu, spremnu da preuzima rizike, samostalno razmišlja, obrađuje informacije i rješava probleme, a koja je voljna i sposobna za timski rad. Stjecanje novih znanja i vještina postalo je obveza za cijeli život. Zadatak je jasan i neupitan. Nepoznat je samo način kako ga ostvariti. Uz to, ne postoji jednostavan uzor ili obrazac koji bi bio prikladan za sve. Ipak, osim obrazovanja i osposobljavanja, postoje i mnogi drugi čimbenici koji mogu uvelike utjecati na ograničavanje konkurent-

nosti i zapošljivosti radne snage, poput nepostojanja poduzetničke klime u društvu, vladavine bezakonja i neučinkovite države.

OBRAZOVNI POTENCIJALI HRVATSKE

Kako smo naveli, obrazovna i kvalifikacijska razina stanovništva i zaposlenih važne su odrednice ostvarivanja konkurentnosti radne snage, ali i mogućnosti zapošljavanja, ublažavanja siromaštva i socijalne isključenosti. U relativno kratkom razdoblju u Hrvatskoj je osjetno poboljšana struktura radne snage prema stupnju (formalno) stečene školske spreme (naravno, ne ulazimo u pitanja stvarne kvalitete pojedinih obrazovnih programa i studija). Znatno se smanjio udio nestručnih (niže stručne spreme, nekvalificiranih i polukvalificiranih) zaposlenih te porastao udio stručnih radnika – pogotovo višeg i visokog obrazovanja. Posljedica je to povećana sudjelovanja u obrazovanju na svim razinama, ali i činjenice da su radna mjesta za osobe s lošijim obrazovanjem jednostavno desetkovana – riječ je o manifestaciji porasta potražnje za obrazovanom radnom snagom – zbog čega su se te osobe obeshrabrile i jednostavno napustile radnu snagu (Tablica 1).

● TABLICA 1
Struktura radne snage prema stupnju školske spreme u %

	Zaposleni				Nezaposleni
	1981.	1986.	1996.	2004.	2004.
Ukupno	100	100	100	100	100
NSS, PKV i NKV	40	37	30	16	29
Srednje škole	48	49	53	60	64
Više škole	5	6	7	8	3
Visoke škole, fakulteti i umjetničke akademije	7	8	10	16	4

Napomena: Za 1981. i 1986. navedeni su samo radnici u društvenom sektoru, a za 1996. i 2004. zaposleni u pravnim osobama i stupnju stručne spreme – stanje krajem ožujka.

Radi usporedivosti u svim godinama, škole za KV, škole za VKV i ostale srednje škole zbrojene su zajedno u srednje škole.

Izvor: Za zaposlene Državni zavod za statistiku: *Statistički godišnjak Hrvatske*, razna godišta. Tablica 6-5 Zaposleni u pravnim osobama prema NKD-u 2002. i stupnju stručnog obrazovanja, stanje 31. ožujka 2004., Dostupno na <http://www.dzs.hr/>. Za nezaposlene *Godišnjak Hrvatskog zavoda za zapošljavanje* 2005.

Dok su 1981. godine dvije petine zaposlenih činili nestručni radnici (s nezavršenom osnovnom školom, polukvalificirani i nekvalificirani), to je u 2004. godini bila oko šestina svih zaposlenih. Udio zaposlenih sa srednjom školom, koji je početkom 1980-ih bio manji od 50% svih zaposlenih, činio je 2004. gotovo tri petine zaposlenih. Pogotovo je značajan porast udjela osoba s višom i visokom naobrazbom, koji se udvostručio (s 12% u 1981. na 24% u 2004. godini).

Usprkos poboljšanju, obrazovna struktura cjelokupnoga stanovništva i dalje je razmjerno nepovoljna (Tablica 2). Prema popisu stanovništva iz 2001. godine 19% stanovništva starijeg od 15 godina jest bez škole ili s nepotpunom osnovnom školom, a kad njima pribrojimo one sa samo osnovnom školom, tada dolazimo do brojke od gotovo 41% stanovništva s izrazito nepovoljnom obrazovnom razinom.

☛ TABLICA 2
Stupanj obrazovanja,
stari 15 i više godina,
%

	1991.	2001.
Bez škole	5,3	2,9
1-3 razreda osnovne škole	3,3	4,5
4-7 razreda osnovne škole	21,2	11,2
Osnovna škola	23,4	21,8
Srednja škola	36,0	47,1
Viša škola	4,0	4,1
Fakultet, magisterij, doktorat	5,3	7,8
Nepoznato	1,5	0,7

Izvor: Državni zavod za statistiku

Hrvatska ima razmjerno nizak udio visokokvalificiranih radnika te nizak udio visoko obrazovanoga stanovništva. Stanovništvo je razmjerno dobro pokriveno srednjim obrazovanjem, posebice mlađe generacije, pa npr. u dobnoj skupini od 25 do 29 godina dvije trećine osoba ima završeno srednje obrazovanje (Tablica 3). Ponešto drukčiju i povoljniju sliku pružaju podaci o obrazovanju pojedinih dobnih skupina, pogotovo mlađih dobnih skupina (Tablica 3). Unatoč ovoj povoljnosti 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.

☛ TABLICA 3
Stupanj obrazovanja u
dobnim skupinama
20-49 godina (2001.)

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
Bez škole	0,4	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8
1-3 razreda osnovne škole	0,5	0,6	0,7	0,9	1,4	1,9
4-7 razreda osnovne škole	0,9	0,7	0,8	1,4	3,6	6,1
Osnovna škola	10,0	14,8	17,3	18,6	20,1	22,7
Srednja škola	83,9	65,9	63,9	61,7	57,0	52,1
Viša škola	1,9	4,3	4,3	4,9	5,4	5,6
Fakultet, magisterij, doktorat	2,0	12,7	12,0	11,6	11,5	10,3
Nepoznato	0,4	0,6	0,5	0,4	0,4	0,5

Izvor: Državni zavod za statistiku

Zbog stjecanja boljeg uvida, Hrvatsku ipak treba usporediti sa stanjem u međunarodnoj situaciji. Zbog mnogih razlika u sustavima obrazovanja (poput trajanja obveznoga školovanja, broja nastavnih sati, udjela učenika i studenata u u-

kupnom stanovništvu, institucionalnim odrednicama i društvenom razvoju) vrlo je teško – gotovo nemoguće – usporediti sadašnje stanje u članicama EU-a u pogledu dostignuća u konkurentnosti i obrazovanosti radne snage. Neke se spoznaje mogu dobiti iz obrazovne strukture radne snage u raznim zemljama. Bez obzira na određene metodološke neusklađenosti, informacije o najvišoj dostignutoj razini obrazovanja najbolji je pokazatelj znanja, sposobnosti i stručnosti radne snage. Tablica 4 pokazuje najvišu dostignutu razinu obrazovanja stanovništva u dobi od 25 do 64 godine prema najnovijim pokazateljima za odabranu skupinu zemalja. Odabrane su veća skupina starih i novih članica EU-a te dvije zemlje buduće članice EU-a. Navode se samo tri obično grupirane razine obrazovanja: niska – koja približno odgovara primarnoj, srednja – sekundarnoj te viša – tercijarnoj (ne smije se miješati s višim obrazovanjem u Hrvatskoj).

➔ TABLICA 4
Obrazovna razina stanovništva u dobi od 25 do 64, 2002. godine – u %

Zemlja	Stupanj		
	Niska	Srednja	Viša
Stare članice EU-a (prosjeak)	38	41	21
Austrija	22	61	17
Belgija	40	32	27
Danska	20	53	22
Finska	25	42	32
Francuska	36	41	24
Grčka	47	35	18
Irska	40	35	25
Italija	56	34	10
Nizozemska	32	43	25
Portugal	79	11	9
Španjolska	58	17	24
Švedska	19	55	26
Nove članice EU-a (prosjeak)	18	62	20
Češka R.	12	76	12
Estonija	13	58	30
Latvija	17	63	20
Litva	15	41	44
Mađarska	29	57	14
Poljska	19	69	12
Slovenija	23	61	15
Slovačka R.	14	75	11
Buduće članice EU-a			
Bugarska	29	50	21
Hrvatska	33	52	15
Rumunjska	29	61	10

Napomena: Nisko (primarno) obrazovanje obuhvaća 1. i 2. stupanj; srednje (sekundarno) obrazovanje 3. stupanj; a više (tercijarno) obrazovanje – 5., 6. i 7. stupanj.⁶

Izvor: Za Hrvatsku – *Statistički ljetopis 2002*, DZS, tablica 5.11. Stanovništvo staro 15 i više godina prema spolu, starosti i završenoj školi. Podaci za Hrvatsku odnose se na 31. ožujka 2001.

Za ostale zemlje *European Commission 2003. Education across Europe 2003. Table A.7 Educational attainment of the population by age group, 2002 (%)*.

Valja upozoriti na postojanje očitih razlika u klasifikaciji i interpretaciji podataka vezanih uz dostignutu razinu obrazovanja, tako da su podaci više ilustrativni nego što služe za neke ozbiljne usporedbe. Stoga, na primjer, gotovo da treba zanemariti nerealno visok udio tercijarne razine i razmjerno nizak udio sekundarne razine u Litvi. Hrvatska još uvijek ozbiljno zaostaje za zemljama članicama EU-a, kao i za nekim tranzicijskim zemljama Srednje i Istočne Europe. Dostignuta razina srednjeg obrazovanja u novim članicama EU-a većinom obuhvaća 60 do 80% stanovništva, a u Hrvatskoj to posjeduje nešto više od polovice stanovništva. Među spomenutim zemljama između 10 i 30% stanovništva ima primarno obrazovanje, dok se u Hrvatskoj kreće oko 33%.

Hrvatska ulaže znatne napore u poboljšanje obrazovne i kvalifikacijske strukture radne snage te sustavno nastoji povećati postotak mladih sa završenim srednjim obrazovanjem. Prema podacima Eurostata, Hrvatska iza Norveške prednjači u udjelu mladih u dobi 20 do 24 godine – pokazatelju obrazovanosti i kvalitete buduće radne snage – sa završenim srednjim obrazovanjem ne samo među tranzicijskim zemljama te je bolja i od članica EU-a (Tablica 5).

U ostvarivanju gospodarskog razvoja i konkurentnosti gospodarstva sve se više ističe značenje osoba sa sekundarnim i, pogotovo, s tercijarnim obrazovanjem. 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, čak i kod mlađih naraštaja. Na primjer, prema Eurostatu, u 2004. godini 24,3% stanovništva EU-25 između 30 i 34 godine imalo je diplomu visokog obrazovanja, dok je u Hrvatskoj odgovarajući pokazatelj (prema Popisu stanovništva iz 2001. godine) 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.

Obrazovanje odraslih, koje je gotovo najdinamičniji sektor cjeloživotnog učenja u svijetu, u Hrvatskoj je najzanemareniji dio obrazovnoga sustava. Malen je broj sudionika u pro-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 15 (2006),
BR. 3 (83),
STR. 401-425

BEJAKOVIĆ, P.:
ULOGA OBRAZOVNOG...

gramima cjeloživotnog obrazovanja i osposobljavanja na poslu, a za tu se namjenu izdvajaju i razmjerno mala sredstva. U Hrvatskoj je u obrazovanju odraslih sudjelovalo samo 2% osoba starijih od 35, dok je prosjek za EU iste starosne skupine oko 7%. O obrazovanju odraslih nema razrađenih podataka, osim apsolutnog obuhvata pojedinim razinama obrazovanja: školske godine 2003./2004. u srednjoškolsko obrazovanje bilo je uključeno 6004 odraslih osoba, a iste su godine srednju školu završile 2272 odrasle osobe.

➔ **TABLICA 5**
Postotak osoba u dobi od 20 do 24 godine sa završenim srednjim obrazovanjem

Zemlja	Godina	
	2003.	2004.
EU (25 zemalja)	76,5	76,7
EU (15 zemalja)	73,7	73,8
Euro-zona	72,5	73,0
Euro-zona (12 zemalja)	72,5	73,0
Belgija	81,3	82,1
Češka Republika	92,0	90,9
Danska	74,4	76,1
Njemačka	72,5	72,8
Estonija	81,4	82,3
Grčka	81,7	81,9
Španjolska	62,7	61,8
Francuska	80,9	79,8
Irska	85,3	85,3
Italija	69,9	72,9
Cipar	82,2	80,1
Latvija	74,0	76,9
Litva	82,1	86,1
Luksemburg	69,8	:
Mađarska	85,0	83,4
Malta	43,0	47,9
Nizozemska	74,5	73,9
Austrija	83,7	86,3
Poljska	88,8	89,5
Portugal	47,7	49,0
Slovenija	90,7	89,7
Slovačka	94,1	91,3
Finska	85,2	84,6
Švedska	85,6	86,3
Velika Britanija	78,1	76,4
Bugarska	75,6	76,0
<i>Hrvatska</i>	90,7	92,5
Rumunjska	73,8	74,8
Island	52,6	53,9
Norveška	93,3	95,3

Izvor: Podaci Eurostata

Na temelju dosadašnjeg razvoja, daljnje školovanje stanovništva i zaposlenih, iskazanih potreba gospodarskih su-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 15 (2006),
BR. 3 (83),
STR. 401-425

BEJAKOVIĆ, P.:
ULOGA OBRAZOVNOG...

bjekata za radnicima kao i obrazovne strukture zaposlenih u razvijenim zemljama, može se očekivati daljnje smanjivanje udjela zaposlenih s nezavršenom osnovnom školom, stagniranje broja zaposlenih s višom školom, blagi porast zaposlenih osoba s visokim obrazovanjem te znatno povećanje udjela osoba sa završenom srednjom školom. Iz perspektive međunarodnih usporedbi, čini se da je pohađanje formalnoga srednjoškolskog obrazovanja, pa čak i visokog školstva, u Hrvatskoj primjereno (ili se barem znatno poboljšalo), ali je problem u ostalim oblicima obrazovanja, pogotovo u cjeloživotnom obrazovanju.

SUSTAV OBRAZOVANJA I POSTOJEĆA ZNANJA

Kako smo već naveli, teško je jednoznačno procijeniti kvalitetu hrvatskoga obrazovnog sustava, jer Hrvatska nije sudjelovala u međunarodnim procjenama učinaka obrazovanja i pismenosti. Usprkos tome, prema OECD-u (2003.) mogu se prilično sigurno navesti osjetni problemi hrvatskoga obrazovnog sustava: nedostatak naglaska na razvoju sposobnosti analiziranja tema i rješavanja problema, vrlo slaba veza obrazovanja i svijeta rada te nerazvijenost cjeloživotnog učenja. Iako su u Hrvatskoj bile predložene brojne strategije obrazovanja, one nisu bile provedene i ostvarene, a osjetnije reforme nisu poduzete ni na kojoj razini.

Kada se općenito razmatra uloga obrazovanja u poticanju konkurentnosti i zapošljivosti radne snage, sve se više govori o dva pojma: funkcionalnoj nepismenosti i pragu minimalnih sposobnosti. Iako nema pouzdanih podataka o stvarnim razmjerima problema, bez sumnje se može reći da je funkcionalna nepismenost – definirana kao nedovoljno vladanje nizom utvrđenih zahtjevnijih vještina – ozbiljna poteškoća u Hrvatskoj, podjednako kao što je prisutna i u najrazvijenijim zemljama (gdje obično obuhvaća više od 5% ukupnoga stanovništva – OECD, 1997.).⁷ Prag minimalnih sposobnosti uključuje raspolaganje određenim opsegom znanja bez kojega se ne može opstati na tržištu rada. Pod tim se obično misli na minimum znanja rada na računalu te na minimum znanja stranih jezika, ali on uključuje i osobne sposobnosti i mogućnosti suradnje, timskog rada, usluživanja korisnika, spremnost na učenje i motivaciju.

U Hrvatskoj postojeća organizacija nastavnih planova i programa vezanih uz pojedine predmete i načini podučavanja, u kojima je težište stavljeno na činjenično znanje i pasivno učenje, ne omogućuje stjecanje visokorazvijenih tehničkih, tehnoloških i društvenih znanja, stručnosti i sposobnosti potrebnih u konkurentnom gospodarstvu. Prevelik je

broj obveznih predmeta, a nedovoljan izbornih predmeta. Ozbiljan je nedostatak fleksibilnosti i niska razina lokalnog utjecaja na razvoj nastavnih planova i programa.

Značajan problem osnovnog i srednjeg obrazovanja jest *nedovoljna diferenciranost*. Nastavni programi viših razreda osnovne škole oblikovani su za nastavak školovanja u gimnaziji, a ne za potrebe nastavka školovanja u obrtničkim i stručnim školama – iako školovanje u gimnaziji nastavlja tek četvrtina svih osnovnoškolaca. Priličan broj mladih u Hrvatskoj *ispada* iz srednjeg (i visokog) obrazovanja, a i prosječno trajanje studija vrlo je dugo. Prema gruboj procjeni oko 1,5% upisanih učenika ne završi srednju školu (taj je postotak znatno niži za gimnazije, odnosno osjetno viši za trogodišnje stručne škole). Ujedno, ne postoji sustavan rad s nadarenim i talentiranim učenicima, što bi se moglo dodatno ostvariti i bez odvajanja tih učenika u posebne razrede.

U odnosu na tercijarno obrazovanje valja upozoriti na vrlo visoku razinu upisa (čak se 65-70% onih koji su završili srednjoškolsko obrazovanje upisuje na visoka učilišta) te, istodobno, na vrlo visoku stopu odustajanja od obrazovanja već upisanih studenata (oko dvije trećine) te vrlo dugo prosječno trajanje visokoobrazovnoga školovanja (studiranja); ono je oko 7 godina, dok se na višim školama (u dvogodišnjem trajanju) u prosjeku studira oko 5 godina. Prema procjeni tek svaki treći student završi studij u roku, a velik broj ih prekida studiranje. Broj diplomiranih studenata u odnosu na broj upisanih studenata prve godine (s petogodišnjim pomakom) iznosi samo 39%, što pokazuje nisku uspješnost studiranja. To je među ostalim uzrokovano opasnim nedostatkom škola *druge prilike (šanse)*, namijenjenih mladima koji su ispali iz obrazovanja ili im neposredno prijete ispadanje, odnosno pogodeni su strukturalnim promjenama u srednjem i višem obrazovanju. Visoka stopa ispadanja utječe na porast troškova po polazniku obrazovnog programa.

Najveći rast broja diplomiranih studenata u Hrvatskoj zabilježen je u društvenim i humanističkim znanostima, a njihov je udio u ukupnom broju diplomiranih studenata povećan na gotovo 57%. Povećan je i udio prirodnih znanosti, ali na vrlo niskoj razini ispod 3% ukupno diplomiranih. Najviše je smanjen udio diplomiranih u biotehničkim znanostima, a nešto manje u medicinskim i tehničkim, koje su smanjile udio u broju diplomiranih studenata ispod 30%. U Hrvatskoj je 1997. godine (zbog međunarodne usporedivosti dajemo prilično stare podatke) bio razmjerno nizak udio studenata prirodnih i tehničkih znanosti u ukupnom broju studenata (30%), što je znatno slabije od Njemačke (47%), Turske (45%),

Slovačke (40%) i Slovenije (38%), a tek nešto malo bolje od Češke Republike (28%), Bugarske (26%) i Rumunjske (21%). Stoga treba povećati upisne kvote za određene programe prirodnih i tehničkih znanosti te povećati učinkovitost prirodnoznanstvenih studija, kako bi što veći broj studenata završio studij.

Kako smo već naveli, visok postotak visokoobrazovanih nije izravno i/ili jasno povezan s rezultatima konkurentnosti. Hrvatska ipak ima više visokoobrazovanih osoba u zaposlenom i ukupnom stanovništvu od najuspješnijih tranzicijskih zemalja. Može se s priličnom sigurnosti procijeniti da su visokoobrazovani u Hrvatskoj u znatnoj mjeri završili fakultete i akademije koje nisu neposredno određene potrebama suvremenoga gospodarstva te da se u traženim zanimanjima često ne raspolaže važnim potrebnim znanjima i sposobnostima. Nužno je sustavno ustrajati na oblikovanju i razvoju obrazovnih programa na kojima bi se obučavali, osposobljavali i usavršavali potrebni stručnjaci.

U prirodnim i tehničkim znanostima naše zaostajanje vjerojatno nije toliko izraženo. Hrvatska već ima zapažene rezultate, ali treba i dalje sustavno raditi na ubrzanu razvoju znanja i sposobnosti nositelja značajnih novih grana, poput molekularne biologije i biotehnologije, mikroelektronike, informacijskih sustava, robotike te ekoloških istraživanja i spoznaja. Osposobljavanje i istraživanje na tim znanstvenim poljima zahtijeva višedisciplinarni pristup i suradnju područja koja su se ranije smatrala odvojenima i udaljenima. Stoga je važno nadvladavati barijere koje se prečesto postavljaju među znanstvenicima različitih područja te poboljšati povjerenje i međusobnu suradnju.

Ukratko, možemo biti prilično sigurni da je radna snaga u Hrvatskoj ipak nedovoljno kvalificirana ili neodgovarajuće kvalificirana za potrebe suvremenoga tržišnog gospodarstva. Napore treba usmjeriti u programe obrazovanja i osposobljavanja za rad, sustavno usklađivanje obrazovanja prema potrebama tržišta rada te potaknuti cjeloživotno obrazovanje. Ulaganje u ljudski kapital sigurno je poželjno, ali ono vjerojatno neće postići rezultate u kratkom roku. Nadalje, pozornost bi trebalo usmjeriti na osobe do 25 godina starosti. Obrazovana radna snaga sama po sebi nije dovoljan razvojni resurs ako se ne iskoristi za stvaranje i primjenu novih tehnologija. Da bi se to moglo ostvariti, potrebna su tehnička znanja i dobre organizacijske i upravljačke sposobnosti u cijelom društvu. Podjednako je važno poboljšanje institucionalnog okruženja i društvenoga kapitala, ali ta tema ipak izlazi iz okvira istraživanja ovoga članka.

STAVOVI HRVATSKIH POSLODAVACA U POGLEDU STRUČNOSTI, ZNANJA I OBILJEŽJA ZAPOSLENIH

Pološki Vokić i Frajlić (2004.) koristile su se različitim metodama kako bi spoznale potrebe hrvatskih poslodavaca te kako bi se vidjelo udovoljavaju li sadašnji zaposlenici tim potrebama. Rukovoditelji kadrovskih službi trebali su definirati konkurentnoga i zapošljivoga zaposlenika. Odgovori su naglasili potrebu znanja i obrazovanja, sposobnosti i predana rada te preuzimanja odgovornosti. Na temelju predočene liste vještina, hrvatski poslodavci kao drugu skupinu traženih obilježja zaposlenih navode etičnost, odanost, sposobnost čitanja te osnovna znanja. Hrvatski poslodavci smatraju da su manje važne vještine one vezane uz znanje stranih jezika, analitičke sposobnosti, informatičku pismenost i sposobnost timskog rada. Najvažnije vještine razlikovale su se prema različitim stupnjevima kvalifikacija za poslove:

● **TABLICA 6**
Najvažnije vještine

Niža kvalifikacija	Srednja kvalifikacija	Visoka kvalifikacija
1. etičnost	1. etičnost	1. vještina čitanja
2. odanost	2. odanost	2. osnovno znanje
3. samoinicijativa/ samomotiviranost	3. osnovno znanje	3. pismenost
4. mobilnost	4. vještina čitanja	4. vještine potrebne za izvedbu posla
5. vještina čitanja	5. pismenost	5. etičnost

Izvor: Pološki Vokić i Frajlić (2004.)

Najveći jaz hrvatski poslodavci vide između nužnih vještina i stvarnih vještina na područjima menadžerstva, otvorenosti prema drugim zaposlenicima, samoinicijative i samomotivacije te poželjnih ljudskih osobina.

Čini se da hrvatski obrazovni sustav proizvodi mnoge vještine koje hrvatski poslodavci trenutačno traže, jer poslodavci smatraju da su etičnost, odanost, osnovna znanja i vještina čitanja na prilično visokoj razini. Istraživanje pokazuje da je prisutna nepovezanost između tehničkih vještina radnika i tehničkih vještina potrebnih za predviđeni posao, što pokazuje da obrazovni sustav – uključujući cjeloživotno učenje – treba bolje povezati s potrebama tržišta rada. Vještine koje hrvatski poslodavci smatraju važnima za visokoobrazovane i kvalificirane radnike zapravo su vještine na koje bi se trebao usredotočiti obrazovni sustav. Valja istaknuti da menadžeri cijene dobre ljudske osobine, otvorenost prema drugima te sposobnost komunikacije gotovo podjednako kao i vještine navedene na 5 prvih mjesta po važnosti za visokoobrazovane zaposlenike.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 15 (2006),
BR. 3 (83),
STR. 401-425

BEJAKOVIĆ, P.:
ULOGA OBRAZOVNOG...

Ponešto drugačija, ali ipak slična, slika dobivena je u istraživanju o edukativnim potrebama koju je proveo *Moj posao* (2005.). Iz rezultata tog istraživanja proizlazi da 69% hrvatskih poslodavaca smatra kako njihovi zaposlenici moraju razvijati komunikacijske i prezentacijske vještine. Više od polovice (56%) poslodavaca smatra da zaposlenici moraju razvijati vještine vođenja, dok 53% naglašava prodajne vještine. Gotovo polovica (49 i 47%) ističe vještine timskog rada i menadžmenta, a nešto je manji postotak onih koji naglašavaju znanje stranih jezika, napredne informatičke tečajeve te upravljanje ljudskim resursima i znanje o osobnoj učinkovitosti. *Moj posao* je proveo i istraživanje o znanjima i osposobljenosti zaposlenika na području Hrvatske. U njemu više od polovice ispitanika poslodavaca navodi da su posve ili jako zadovoljni formalnim obrazovanjem i osposobljenosti zaposlenika tehničkih i inženjerskih struka, ekonomskih i financijskih te telekomunikacijskih struka. S druge strane, samo trećina bila je zadovoljna osposobljenosti zaposlenika pravne struke. Više od trećine do više od polovice poslodavaca bilo je nezadovoljno formalnim obrazovanjem osoba na administrativnim i upravnim poslovima, trgovačkom posredništvu te u ekonomiji.

Iako je dobar dio poslodavaca bio zadovoljan znanjima i stručnošću svojih zaposlenika, ipak zavidan dio to nije bio. Tako, osim boljeg usklađivanja obrazovnih programa prema potrebama tržišta rada, treba sustavno raditi i na njihovu osuvremenjivanju te pripremanju polaznika na cjeloživotno učenje i usavršavanje.

PREPORUKE I ZAKLJUČAK

Širenjem novih tehnologija i globalizacijom gospodarstva razvijenih industrijskih zemalja pretvaraju se u gospodarstva utemeljena na znanju. Važan dio konkurentnosti nacionalnoga gospodarstva jest razina znanja i stručnosti radne snage. Hrvatska radna snaga nema potrebna znanja i sposobnosti koje traži suvremeno konkurentno gospodarstvo, a sustavi obrazovanja i osposobljavanja nisu poduzeli potrebne korake za ublažavanje toga stanja. Moguće pristupanje EU-u postavlja Hrvatskoj daljnje zahtjeve za poboljšanje obrazovnoga sustava. Hrvatska radna snaga mora se preusmjeriti na industrije i poslove utemeljene na znanju te na gospodarski rast potaknut inovacijama, a zaposleni se moraju osposobiti za brzo mijenjanje radnih mjesta, upravljanje sobom i radnom okolinom te sudjelovanje u cjeloživotnom učenju. Učenici, studenti i zaposleni trebaju se naučiti raditi zajedno razvijajući timski duh i odgovarajuće socijalno ponašanje, koji će dopuštati istodobno razvoj vlastitih osobnih sklonosti i talenata.

Hrvatski obrazovni sustav polako prelazi iz sustava koji je preferirao pamćenje činjenica, disciplinu i klasične nastavne metode na sustav koji odgovara potrebama demokracije s globalno integriranim slobodnim tržištem. Tako se danas traže vještine rješavanja problema, kreativnost, komunikacijske vještine i fleksibilnost. Ne smije se zanemariti da su u Hrvatskoj napravljene pojedine analize i ostvarene promjene obrazovnoga sustava.⁸ *Nacionalni opservatorij – Hrvatska* aktivan je u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju, cjeloživotnom učenju te nastoji organizirati sve sudionike (državu, nadležna ministarstva, regionalna i lokalna tijela i socijalne partnere) u osiguranju suvremenog, kvalitetnog i dostupnog obrazovanja.

Usprkos razmjerno velikim sredstvima koja se izdvajaju za obrazovanje, nije dovoljna povezanost obrazovnoga sektora i potreba na tržištu rada u pogledu broja osoba sa završenim pojedinim obrazovnim programom i pogotovo s obzirom na znanja i stručnost stečene tijekom obrazovanja. Stoga bi trebalo preoblikovati nastavne planove i programe i jače ih povezati s potrebama gospodarstva. Treba poboljšati sposobnosti rješavanja problema, razvijati timski rad, povećati sposobnost učenja, unaprijediti sposobnost učenika da vode sebe i druge, izgrađivati komunikacijske i tehničko-računalne vještine te smanjiti važnost suhoparnoga pamćenja činjenica. Reformu nastavnoga plana i programa trebali bi pratiti novi udžbenici, priručnici za nastavnike i nastavni materijali, promjene nastavnih metoda i novi načini mjerenja obrazovnih rezultata.

Na temelju istraživanja i studija Svjetske banke (posebice Berryman i Drabek, 2002.) i OECD-a (2003.) te usporedbe s obrazovnim sustavima drugih europskih zemalja dali bismo sljedeće preporuke:

– Obrazovni sustav trebao bi se promijeniti iz sustava vođenoga ponudom (*supply-driven*) u sustav vođen potražnjom (*demand-driven*), tj. sustav bi trebao pružati razne mogućnosti obrazovanja, tako da sudionici svih dobnih skupina mogu birati, s tim 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.

– Valja *poboljšati fleksibilnost obrazovnoga sustava*, ostvariti sustav koji bi bio *prohodan* kako bi se izbjegle "slijepe ulice" i smanjilo prerano napuštanje školovanja, povećati unutarnju diferencijaciju učenika, jačati neformalne načine stjecanja znanja i sposobnosti te poboljšati znanje stranih jezika. Nužno je sustavno analizirati, rasterećivati i osuvremenjivati nastavne planove i programe. Kao potreban preduvjet važno je bolje pratiti podatke o tome koliko djece i mladih ne upisuje te ne

završava osnovno, srednje i visoko obrazovanje. Državni zavod za statistiku ne obrađuje sustavno te podatke, pa nema službenoga podatka o omjerima završetka školovanja. Ti su podaci nužni zbog analize strukture mladih koji ne završavaju školovanje te osnovnih uzroka ispadanja iz škola.

– Trebalo bi *promijeniti pedagoške postupke u školama i na sveučilištima* da bi učenici i studenti bili odgovorni za učenje, kako bi se nagrađivala njihova inicijativa, usmjeravalo na drugačije načine analiziranja i rješavanja problema te poticalo na služenje činjenicama i idejama u smislenom kontekstu.

– Trebalo bi *decentralizirati upravljanje obrazovnim sustavom*, tj. za financiranje, zapošljavanje, nastavni plan i program trebale bi biti zadužene škole, lokalna vlast i sveučilišta, a ne Ministarstvo. Istodobno, škole i lokalna tijela vlasti trebali bi razviti svoje upravljačke sposobnosti za učinkovito vođenje škola. Škole i sveučilišta trebali bi biti odgovorni za rezultate, a njihovi bi se rezultati trebali mjeriti kao pokazatelj uspjeha provedbe reformi. Povećani rashodi za obrazovanje neće postići pozitivan učinak bez odgovarajućega pratećeg povećanja odgovornosti. Stoga bi Ministarstvo trebalo utvrditi standarde, a škole smatrati odgovornima za obrazovne rezultate (npr. za razumijevanje pročitanaoga teksta, kompjutorske vještine itd.) te školama i sveučilištima dati slobodu da to i ostvare. Ujedno je potrebno napraviti i analizu regionalnih razlika u obuhvatu učenika i studenata, posebice razlika između ruralnih i urbanih područja. Treba vidjeti koji su to mehanizmi koji će poticati veći angažman lokalne uprave i samouprave u čijoj je nadležnosti financiranje odgoja i obrazovanja te kolika je mogućnost privatnoga (roditeljskog) sufinanciranja.

– Država ima obvezu utvrđivanja odgovarajućeg okvira za poticanje inovativnosti i odgovornost tercijarnih obrazovnih ustanova. *Država treba olakšati privatno pružanje obrazovnih usluga gdje je to moguće*, a svoju zadaću ograničiti samo na nadzor kako bi zaštitila korisnika – kupca. To uključuje osiguravanje kvalitete mehanizmima odobravanja suglasnosti i nepristrana informiranja o javnim i privatnim ustanovama važnim za korisnikovu mogućnost izbora. Treba sustavno provoditi evaluacije učinaka obrazovnoga sustava i usporedbe Hrvatske s drugim zemljama u regiji, odnosno sa zemljama pristupnicama EU-u, te potaknuti planove za ulazak u programe PISA i IALS.⁹

– Valja *povećati upisne kvote za određene programe* prirodnih i tehničkih znanosti te povećati učinkovitost prirodnoznanstvenih studija, kako bi što veći broj studenata završio studij. Kao nužan preduvjet važno je detaljnije prikupljati i analizirati podatke o dužini pojedinih sveučilišnih i visokoučilišnih programa. Hrvatska službeno ne obrađuje podatke o tra-

janju studija po pojedinim studijskim programima, a što je jedna od osnovnih pretpostavki mjerenja uspjeha započete ambiciozne reforme visokoškolskog obrazovanja. Ova se reforma, kojoj je cilj usklađivanje obrazovanja unutar europskoga prostora, još uvijek suočava s nizom nepoznanica o mogućnostima financiranja materijalnih i kadrovskih pretpostavki reforme.

– *Povećanje školarina* moglo bi pridonijeti kraćem prosječnom razdoblju studiranja, ali i većoj pravednosti, jer na taj način porezni obveznici, među kojima je mnogo osoba s nižim dohocima, ne snose troškove školovanja osoba čiji će dohoci u budućnosti biti viši od prosjeka. Ujedno treba razviti i jačati sustav stipendiranja učenika i studenata. Mogućnosti obrazovanja u velikoj su mjeri povezane s financijskim mogućnostima, pa je vrlo važno kombinirati kriterije izvrsnosti i kriterije socijalnoga stanja.

– Posebno bi trebalo ubrzati dosad prilično zanemareno *cjeloživotno obrazovanje*, jer izrazito niska razina sudjelovanja odraslih u njemu stvara jednu od ključnih zapreka razvoja fleksibilnoga i promjenjivoga tržišta rada. U učenju, osposobljavanju i usavršavanju zaposlenih i nezaposlenih naglasak bi trebao biti ne samo na informatičkom opismenjivanju nego i na razvoju sposobnosti komuniciranja, motiviranja drugih i samih sebe, na rješavanju sukoba, poboljšanju sudjelovanja u timskom radu, prihvaćanju promjena i drugom.

– Hrvatska mora izraditi *Akcijski plan*, jednak onome EU-a (e-Europe 2005.), odnosno sličan planu zemalja kandidatkinja (e-Europe+), a koji se odnosi na uvođenje jeftinijega, bržega i sigurnijega rada na internetu; ulaganje u znanja i vještine potrebne u informacijskom društvu i poticanje upotrebe interneta. U planu bi trebalo identificirati i odrediti i rokove njegove provedbe. Uz to, treba provesti više sistemskih mjera za razvitak ICT sektora, kao što su poticanje poduzetništva, prilagodba zakonske regulative, zaštita intelektualnoga vlasništva, usklađivanje nacionalnih tehničkih normi s međunarodnima, reorganizacija informatičkih udruga, promocija informacijskoga društva te uvođenje mehanizama mjerenja i praćenja napretka sektora.

– Vezano uz korjenite promjene nastavnoga plana i programa, materijala i pedagoških metoda, Hrvatska će morati provoditi intenzivno usavršavanje već zaposlenih i novih nastavnika, uključujući uvođenje novih nastavnih metoda, upotrebu nastavnih materijala i metodologiju testiranja. Učitelji i nastavnici trebali bi se obvezno cjeloživotno usavršavati i osposobljavati u nastavnim metodama i postupcima, upotrebi informatičke i komunikacijske tehnologije te u znanjima svoga nastavnog predmeta.

Konačno, iako se treba zalagati za autonomiju obrazovnih ustanova – posebice sveučilišta – treba pojačati njihove sposobnosti u upravljanju, odgovornosti i izvještavanju u pogledu utrošenih sredstava te kapacitete strateškoga planiranja. Stoga je važno ustrajati na sustavnom mjerenju kvalitete (ocjenjivanja i praćenja) obrazovnih i znanstvenoistraživačkih programa. Potrebno je pritom osigurati uključivanje u raspravu i postići socijalni konsenzus svih zainteresiranih strana. To nije laka zadaća, pa čak ni jamstvo uspjeha, ali izbjegavanje uključivanja društva i donošenje odluka iza zatvorenih vrata jamstvo je neuspjeha. Nužna je stalna edukacija svih sudionika reforme visokoga školstva i znanosti – od donositelja odluka do javnosti – kako bi shvatili značenje provedenih reformskih koraka.

Razvoj ljudskoga kapitala obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem nužna je, ali ne i dovoljna, odrednica konkurentnosti radne snage. Ostvarivanje konkurentnosti gospodarstva zahtijeva stručne i sposobne stanovnike i zaposlene, ali to mora pratiti i odgovarajuća ekonomska politika – prije svega razvoj snažnih i samostalnih institucija, poboljšanje javne uprave, smanjivanje korupcije i neslužbenoga gospodarstva te poboljšavanje poduzetničke klime. Sve navedeno nije jednostavna zadaća koja se ostvaruje brzo, ali već i jasan smjer razvoja u kojem građani vide poboljšanje navedenih silnica može i u razmjerno kratkom roku postići vrijedne učinke.

Obrazovanje je nužno za učinkovito stvaranje, rasprostranjivanje i primjenu znanja te za izgradnju tehničkih i stručno-profesionalnih kapaciteta. Sposobnost društva da proizvodi, odabere, prilagodi, komercijalizira i iskoristi postojeće znanje odlučujuća je u ostvarivanju održivoga i trajnoga gospodarskog rasta i poboljšanja životnoga standarda, zdravstvenoga stanja stanovništva, smanjivanja siromaštva i nejednakosti. Iako nema jednostavnoga i jedinstvenoga obrasca za poboljšanje obrazovanja, stručnosti i konkurentnosti radne snage koji se može precrtati ili mehanički prenijeti iz druge zemlje i sredine, ipak je jasno da je opći preduvjet jasna vizija dugoročnog razvoja sveobuhvatnih, raznolikih, međusobno povezanih i dobro artikuliranih sustava obrazovanja, zapošljavanja i profesionalnoga napredovanja. Sposobnosti formuliranja, sintetiziranja, analiziranja i argumentiranja mogu se razviti u širokom rasponu obrazovnih programa i različitih pedagoških pristupa.

Valja shvatiti da samo formalno poboljšanje obrazovne strukture zaposlenih i cjelokupnoga stanovništva neće biti dovoljno, jer je u podizanju konkurentnosti podjednako važna izgradnja povjerenja, dostupnost informacijama te učinkovito djelovanje države. Uspješna politička i gospodarska tranzici-

cija zahtijeva izgradnju osjećaja povjerenja u druge ljude, pravedne i odane ustanove, poštivanje zakona te iznad svega političke institucije koje pružaju ono što građani najviše žele: prosperitet. U svemu navedenome utjecaj obrazovanja može biti od presudna značenja.

BILJEŠKE

¹ Ovdje se misli 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.

² Ljudski kapital je ukupnost znanja, vještina i iskustva radne snage te kritičan izvor vrijednosti svake tvrtke ako se njime ispravno upravlja.

³ Obrazovanje obuhvaća institucije, proces, sadržaj i rezultat organiziranog i/ili slučajnog učenja u funkciji razvoja kognitivnih sposobnosti, kao i stjecanja raznovrsnih znanja, umijeća i navika. Najčešće se obrazovanje odnosi na postupak stjecanja znanja i sposobnosti. Obrazovanje se obično dijeli na formalno (u školama) i neformalno (izvan škole).

⁴ Prema više izvora OECD-a i Svjetske banke, u mnogim zemljama Južne Amerike velik je broj i visok udio pravnika, profesora književnosti i filozofije među upisanim i diplomiranim studentima, dok je u skandinavskim zemljama mnogo osoba koje studiraju elektrotehniku, informatiku, menadžment i slično (Blomström i Meller, 1991.). Naravno, ne želimo negirati važnost prve skupine visokoobrazovanih, ali je za gospodarski razvoj ipak važna druga skupina. Iako nema gotovih i jednoobraznih rješenja koja bi svima odgovarala, struktura upisanih i završenih učenika i studenata trebala bi što više odgovarati postojećoj i pogotovo budućoj željenoj strukturi nacionalnoga gospodarstva.

⁵ Pojam *ljudskoga kapitala* širi je od samoga formalnog obrazovanja stanovništva i zaposlenih, jer bi trebao uključivati i sva znanja i vještine stečene neformalnim putem, pa čak u najširoj definiciji i investicije u zdravlje. Stoga razina ljudskoga kapitala ne mora biti jednaka prosječnoj razini formalnog obrazovanja.

⁶ Prihvaćena Međunarodna klasifikacija (*International Standard Classification of Education – ISCED*) obuhvaća sljedeće stupnjeve: X – manje od jedne godine školovanja, 0 – obrazovanje na razini dječjih vrtića, 1 – osnovno obrazovanje u pisanju, čitanju i računanju te elementarno razumijevanje nacionalne povijesti, zemljopisa, prirodnih i društvenih znanosti, umjetnosti, glazbe i religije, 2 – mali pomaci usmjereni prema pojedinim predmetima te specifičnim oblicima trgovačkih i tehničkih predmeta, 3 – obuhvaća specifične oblike obrazovanja za koje je nužno osmogodišnje puno obrazovanje, 5 – različiti oblici profesionalnog obrazovanja, na primjer za tehničare, učitelje i medicinske sestre, 6 – razina sveučilišne diplome, 7 – posljediplomski stupanj (Office for Official Publications of the European Communities, 2003.).

⁷ Čak i u Švedskoj, zemlji s najvišim postotkom pismenih osoba, 8% odraslog stanovništva ima ozbiljan nedostatak pismenosti, pa mo-

žemo s velikom vjerojatnošću procijeniti da je ovo znatno ozbiljniji problem u Hrvatskoj. U nekim drugim zemljama spomenuti postotak raste i do 25% stanovništva, tako da je velik dio populacije nesposoban razumjeti i upotrijebiti informacije sadržane u brošurama, letcima i jednostavnim uputama za upotrebu uređaja na radnom mjestu (UNESCO, 2000.).

⁸ Institut za društvena istraživanja – Zagreb i Centar za istraživanje i razvoj obrazovanja završili su dokument *Državna matura – prijedlog nacionalnog pristupa* koji bi trebao omogućiti uvođenje niza strateških ciljeva u obrazovni sustav. Ti su ciljevi važni za unutarnju transformaciju i stalno poboljšanje kvalitete obrazovanja. Institut radi i na projektima *Razvoj modela cjeloživotnog obrazovanja učitelja i nastavnika*, *Evalvacija nastavnih programa i razvoj modela kurikuluma za obavezno obrazovanje* i *Model obveznog školovanja – studija izvodljivosti*.

⁹ Dva povremena istraživanja OECD-a o procjeni učinaka obrazovanja i pismenosti stanovništva: PISA (*Programme for International Student Assessment*) i IALS (*International Adult Literacy Survey*). Pogledati: www.pisa.oecd.org

LITERATURA

Acemoglu, D., Pischke, J.-S. (1999.), Beyond Becker: Training in imperfect labor markets, *Economic Journal*, 109 (453): 112-142.

Aghion, P., Howitt, P. (1998.), *Endogenous Growth Theory*, Cambridge, Mass, The MIT Press.

Atkinson, J. (1984.), Manpower strategies for flexible organizations, *Personnel Management*, 16 (8): 28-31.

Barro, J. R., Sala-i-Martin, X. (1995.), *Economic Growth*. New York, McGraw-Hill.

Barro, J. R. (1998.), *Determinants Of Economic Growth, A Cross-Country Empirical Study*, Cambridge, Massachusetts; London, England: The MIT Press.

Bassanini, A., Ekkehard, E. (2002.), *Labour Market Institutions, Product Market Regulation, and Innovation: Cross-Country Evidence*, OECD Economics Department Working Papers No. 316.

Benhabib, J., Spiegel, M. (1994.), The Role of Human Capital in Economic Development: Evidence from Aggregate Cross-Country Data, *Journal of Monetary Economics*, 34 (2): 143-173.

Berryman, S., Drabek, I. (2002.), *Mobilizing Croatia's Human Capital to Support Innovation-Driven Growth*. Washington: World Bank.

Berglöf, E., Roland, G. (1997.), *The EU as an 'Outside Anchor' for Transition Reforms*, SITE Working Paper No. 132 (Stockholm: Stockholm Institute of Transition Economics and East European Economies).

Blomström, M. i Meller, P. (ur.) (1991.), *Diverging Paths. A Century of Latin American & Scandinavian Economic Development*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Blöndal, S., Field, S., Girouard, N. (2002.), *Investment in Human Capital Through Post-Compulsory Education and Training: Selected Efficien-*

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 15 (2006),
BR. 3 (83),
STR. 401-425

BEJAKOVIĆ, P.:
ULOGA OBRAZOVNOG...

cy and Equity Aspects. OECD, Economics Department Working Paper, No. 333. <http://ideas.repec.org/p/oec/ecoaaa/333-en.html> (13. 10. 2005.)

Dearing Report (by Dearing, R.) (1997.), National Committee of Inquiry into Higher Education <http://www.lifelonglearning.co.uk> (22. 9. 2005.)

Državni zavoda za statistiku (2006.), *Priopćenje Udruge tehničke kulture u sezoni 2004./2005.* br. 8.3.6. iz 2006, www.dzs.hr (17. 05. 2006.)

European Commission, Directorate General Press and Communication (2002.), *Towards a knowledge based Europe – The European Union and the information society*, <http://europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/36/en.doc> (27. 9. 2005.)

International Labour Office (ILO), (2002.), *Key Indicators of the Labour Market 2001-2002*, Geneva: International Labour Office.

Lowther, J. (2004.), Konkurentnost hrvatskih ljudskih resursa i kvaliteta formalnog obrazovanja. U: P. Bejaković, J. Lowther (ur.), *Konkurentnost hrvatske radne snage*, Zagreb: Institut za javne financije (str. 13-25), <http://www.ijf.hr/konkurentnost/konkurentnost-HR.pdf> (27. 2. 2006.)

Meier, M. G., Rauch, E. J. (2000.), *Leading Issues In Economic Development*, New York i Oxford, Oxford University Press.

Miyamoto, K. (2003.), *Human Capital Formation And Foreign Direct Investment In Developing Countries*, OECD Technical Papers No. 211, Paris, OECD, <http://www.oecd.org/dataoecd/45/25/5888700.pdf> (17. 8. 2005.)

Moj posao (2005.), *Istraživanje o edukativnim potrebama i ponudi na području Republike Hrvatske*, Zagreb: Moj posao, http://www.mojposao.net/jseeker_wiki.php?sessionId=b1ac3d85b59751f5a4b5e325e3de6f6e&wikiName=Edukacija (5. 1. 2006.)

OECD (1997.), *Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life: Czech Republic*, Paris, OECD.

OECD (2002.), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2001 – Towards a knowledge-based economy*, Paris, OECD, <http://www1.oecd.org/publications/e-book/92-2001-04-1-2987/A.3.htm> (25. 1. 2006.)

OECD (2003.), *Reviews of National Policies for Education: South Eastern Europe, Volume 1: Albania, Bosnia-Herzegovina, Bulgaria, Croatia, Kosovo*. Paris, OECD.

OECD and UNESCO UIS (2003.), *Literacy Skills for the World of Tomorrow – Further Results from PISA 2000*, <http://www.pisa.oecd.org/Publicatn/Literacy.htm> (22. 12. 2005.)

Office for Official Publications of the European Communities (2003.), *Education across Europe 2003 Luxembourg*, Office for Official Publications of the European Communities, http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFF-PUB/KS-58-04-869/EN/KS-58-04-869-EN.PDF (7. 4. 2006.)

Pološki Vokić, N., Frajlić, D. (2004.), Pokazatelji konkurentnosti hrvatske radne snage: rezultati empirijskog istraživanja. U: P. Bejaković, J. Lowther (ur.), *Konkurentnost hrvatske radne snage*, Zagreb, Institut za javne financije (str. 59-74), <http://www.ijf.hr/konkurentnost/poloski-frajlic1.pdf> (23. 12. 2005.)

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 15 (2006),
BR. 3 (83),
STR. 401-425

BEJAKOVIĆ, P:
ULOGA OBRAZOVNOG...

Porter, M. (1990.), *The Competitive Advantage of Nations*, London: Macmillan.

Rose-Ackerman S. (1999.), *Corruption and Government: Causes, Consequences and Reform*, Cambridge, Cambridge University Press.

Sachs, J., Zinnes, C., Eilat, Y. (1999.), *Benchmarking competitiveness in transition economies*, Harvard Institute for International Development, Washington DC, United States Agency for International Development.

Straubhaar, T. (2000.), *International Mobility of the Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange*, Hamburg: Hamburg Institute of International Economics, Discussion Paper No. 88, http://www.hwwa.de/Publikationen/Discussion_Paper/2000/88.pdf (23. 12. 2005.)

The United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (1998.), *World Investment Report 1998, Trends and Determinants*, Geneva, UNCTAD, <http://www.unctad.org/en/docs/wir98ove.en.pdf> (2. 12. 2005.)

UNESCO (2000.), *Functional illiteracy*, Conference on Education for All in Europe and North America 6 to 8 February 2000, Warsaw, UNESCO.

World Bank (1999.), *Higher Education Reform project; Republic of Hungary, Case Study*, <http://www.worldbank.org/education/economicssed/tools/training/econ2/Hungary.htm> (12. 12. 2005.)

World Bank (2002.), *Constructing Knowledge Societies: New Challenges for Tertiary Education*, Washington, D. C., World Bank.

World Economic Forum (1997.), *The Global Competitive Report 1997*. Geneva, World Economic Forum.

The Role of Educational System in Obtaining Employability and Competitiveness of Croatian Labour Force

Predrag BEJAKOVIĆ
Institute of Public Finance, Zagreb

In a knowledge-based society, the creation and use of knowledge and ideas are crucial in the production of wealth. A key determinant of knowledge-based societies is human capital, or, in other words, employee expertise and skill. When speaking of a given economy's competitiveness, labour force competitiveness is always the focus of particular attention. One of the most important factors in labour force competitiveness is the national educational system. This study provides a theoretical framework for assessing the educational system as a determinant of employability and competitiveness of the labour force. Particular attention is dedicated to the situation in Croatia: the educational

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 15 (2006),
BR. 3 (83),
STR. 401-425

BEJAKOVIĆ, P.:
ULOGA OBRAZOVNOG...

structure, the educational system, current knowledge and expertise, and employer attitudes towards education and competitiveness of the labour force. These major themes are brought together in the conclusion which also provides several proposals for improvement.

Key words: knowledge based society, labour force, employability, competitiveness, educational system, Croatia

Die Rolle des Bildungssystems bei der Erzielung von Einstellbarkeit und Konkurrenzfähigkeit von Arbeitskräften in Kroatien

Predrag BEJAKOVIĆ
Institut für öffentliche Finanzen, Zagreb

In einer auf Wissen gründenden Wirtschaft spielt der Einsatz von Kenntnissen und Ideen die entscheidende Rolle bei der Schaffung von Reichtum. Der Schlüsselfaktor der Wissenswirtschaft sind menschliche Ressourcen oder, genauer: Wissen, Fachlichkeit und Fähigkeiten. Will eine Wirtschaft konkurrenzfähig sein, müssen insbesondere ihre Arbeitskräfte über Konkurrenzfähigkeit verfügen. In diesem Sinne gehört das Bildungssystem eines Landes zu den wichtigsten Faktoren, die über die Konkurrenzfähigkeit seiner Arbeitskräfte bestimmen. Der Artikel liefert einen theoretischen Rahmen zu der Rolle, den die Bildung bei der Erzielung von Einstellbarkeit und Konkurrenzfähigkeit von Arbeitskräften spielt. Die besondere Aufmerksamkeit der Autorin gilt der Lage in Kroatien: der Bildungsstruktur, dem Bildungssystem und Bildungsstand sowie den Anforderungen, die Arbeitgeber an Arbeitnehmer stellen. Abschließend erörtert der Verfasser Vorschläge zur Verbesserung des kroatischen Bildungssystems.

Schlüsselwörter: Wissensgesellschaft, Arbeitskräfte, Einstellbarkeit, Konkurrenzfähigkeit, Bildungssystem, Kroatien