

**Mirjana
Nedović
Ivona Bajić
Sabljó
Mira
Majstorović**

CJELOŽIVOTNO UČENJE KAO KLJUČAN FAKTOR PRILAGODBE NA TRŽIŠTU RADA

LIFELONG LEARNING AS A KEY FACTOR IN ADAPTING TO THE LABOR MARKET

SAŽETAK: Izazovne promjene na tržištu rada, uzrokovane novim tehnologijama, znanjima i nepredviđenim situacijama, dovode do potrebe cjeloživotnog učenja i prilagodbe novonastalim uvjetima razvojem novih znanja, vještina, novim obrazovnim institucijama i pružateljima usluga prekvalifikacija. Za pružatelje usluga, kao i društvo u cjelini, značajna je spoznaja koliko su trenutno zaposlene osobe, ali i one koje su u potrazi za novim poslom, spremne uložiti vremena i truda za stjecanje novih znanja. Cilj ovog rada jest spoznaja stavova ispitanika u odnosu prema pružateljima usluga za prekvalifikaciju i o programima cjeloživotnog obrazovanja te njihova spremnost na prilagodbu. Istraživanje je provedeno u Osječko-baranjskoj županiji s ispitanicima srednjeg i visokog stupnja obrazovanja uz pomoć Google obrasca. Rezultati ankete bit će koristan alat koji će omogućiti bolje razumijevanje svih aktera na tržištu rada te njihovog utjecaja na stvaranje novih programa cjeloživotnog učenja, na promjene u obrazovanju i poticanje prilagodbe. Rezultati rada jasno upućuju na potrebu usvajanja novih znanja. U istraživanju su se upotrebljavale metode analize i sinteze, induktivna i deduktivna te statistička metoda.

KLJUČNE RIJEČI: cjeloživotno obrazovanje, ljudski kapital, produktivnost rada, tržište rada

UVOD

Život ljudi podložan je promjenama i prilagodbi novim izazovima koji se pojavljuju tijekom života svakog pojedinca. Učenje predstavlja kontinuitet od

ABSTRACT: Challenging changes in the labor market, caused by new technologies, knowledge, and unforeseen circumstances, have led to a growing need for lifelong learning and adaptation to emerging conditions through the development of new knowledge, skills, and the establishment of new educational institutions and retraining service providers. For both service providers and society as a whole, it is essential to understand how willing currently employed individuals, as well as those seeking new employment, are to invest their time and effort in acquiring new competencies. The aim of this paper is to gain insight into respondents' attitudes towards retraining service providers and lifelong education programs, as well as their readiness for adaptation. The research was conducted in Osijek-Baranja County among respondents who have secondary and higher education levels, using a Google Forms questionnaire. The survey results serve as a valuable tool for better understanding of all stakeholders in the labor market and their influence on the creation of new lifelong learning programs, on educational change, and on the promotion of adaptability. The results clearly indicate the need for the acquisition of new knowledge. The research employed methods of analysis and synthesis, inductive and deductive reasoning, and statistical methods.

KEYWORDS: Lifelong education, human capital, labor productivity, labor market

INTRODUCTION

Human life is subject to constant change and adaptation to new challenges that arise throughout the life cycle of every individual. Learning represents a



This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 license
© author(s)
Ovaj je rad licenciran pod licencom CC BY-NC 4.0
© autor(i)

Mirjana Nedović, PhD, prof. asst., University of Applied Sciences Lavoslav Ružička **address:** Vukovar, Croatia **e-mail:** mnedovic@vevu.hr

Ivona Bajić Sabljó, mag. oec. **e-mail:** veletrznica@os.t-com.hr

Mira Majstorović, PhD, University of Applied Sciences Lavoslav Ružička **address:** Vukovar, Croatia **e-mail:** mmajstorovic@vevu.hr

prvih mjeseci života pa do samoga kraja životnog ciklusa, no obrazovni sustav ponekad, uz rapidni razvitak tehnologije i metoda, ne stigne pravovremeno reagirati te se pojavljuju viškovi radne snage u nekom području poslovanja, dok se istovremeno u drugom pojavljuje njegov nedostatak. U takvoj situaciji potrebno je prilagođavanje novonastalim uvjetima na tržištu rada. Koliko su ljudi spremni učiti, usavršavati se i razvijati se nakon formalnog obrazovanja da bi si osigurali bolju konkurentnost na tržištu rada, u kojim se godinama života odlučuju na promjenu karijere te koji su faktori koji bi ih potaknuli na promijene, vrijedna je informacija koja će biti korisna za buduća istraživanja cjeloživotnog učenja i spremnosti zaposlenika da se u njemu okušaju.

Kada je riječ o cjeloživotnom učenju, može se govoriti o pristupu obrazovanju koji naglašava kontinuiranu edukaciju i osobni razvoj tijekom cijelog života. Umjesto da se obrazovanje vidi kao proces koji se odvija samo u mladosti ili u formalnim školskim okruženjima, cjeloživotno učenje promiče ideju da je učenje važno i korisno u svim životnim fazama i situacijama.

U ovakvom pristupu shvaćanja sebe i okoline, koncept prepoznaje da se svijet oko nas neprestano mijenja, kako tehnološki, tako i društveno, i da se stoga moramo neprestano prilagođavati i nadograđivati svoje vještine i znanje da bismo ostali konkurentni i uspješni. Cjeloživotno učenje potiče ljude na proaktivnost u svom obrazovanju, ukazuje na potrebu istraživanja novih područja, stjecanje novih znanja i vještina da bi tako razvili svoj intelektualni i profesionalni potencijal. Cjeloživotno se učenje može smatrati investicijom u osobni razvoj i budućnost, ali i ključnim čimbenikom uspjeha pojedinca u današnjem brzom i promjenjivom poslovnom svijetu.

U ovom su radu istraženi čimbenici koji imaju motivirajući faktor, ali i spoznaja o spremnosti pojedinca na promjene i ulaganje u svoje znanje.

continuous process that begins in the first months of life and lasts until its very end. However, the educational system, given the rapid development of technology and new methods, sometimes fails to react promptly, leading to labor surpluses in certain sectors while shortages appear in others. In such circumstances, it becomes necessary to adapt to the newly emerging conditions in the labor market. Understanding how willing people are to learn, improve, and develop themselves after formal education—to ensure greater competitiveness in the labor market—at what stage of life they decide to change careers, and which factors motivate them to do so, provides valuable information for future research on lifelong learning and employees' readiness to engage in it.

Lifelong learning can be described as an approach to education that emphasizes continuous education and personal development throughout one's lifetime. Rather than viewing education as a process limited to youth or formal school environments, lifelong learning promotes the idea that learning is important and beneficial in all stages and contexts of life.

Within this framework of self-understanding and perception of the surrounding world, the concept recognizes that our environment is constantly changing—technologically and socially—and therefore, we must continually adapt and upgrade our skills and knowledge to remain competitive and successful. Lifelong learning encourages individuals to be proactive in their education, to explore new fields, and to acquire new knowledge and skills that will enable them to develop their intellectual and professional potential. It may be regarded as an investment in personal development and the future, as well as a key factor in an individual's success in today's fast-paced and ever-changing professional world.

This paper explores the factors that serve as motivational drivers for individuals, as well as their awareness of and readiness to invest in personal knowledge and change.

CJELOŽIVOTNO UČENJE I TRŽIŠTE RADA

Prema *Zakonu o obrazovanju odraslih* (2021), formalno obrazovanje odraslih služi za stjecanje kompetencija potrebnih za rad da bi se uskladila ponuda i potražnja na tržištu rada čime bi se pridonijelo razvoju gospodarstva. Načelno, svaki pojedinac ima pravo na obrazovanje, sam može odabrati vrstu i način obrazovanja, sve mu treba biti dostupno i cijeli život ima priliku za učenjem, dok cjeloživotno učenje uključuje sve oblike učenja tijekom života čija je svrha stjecanje i unaprjeđivanje kompetencija za osobne, društvene i profesionalne potrebe te potrebe tržišta rada.

Povjerenstvo Europske zajednice na temelju zaključaka Europskog vijeća iz 1995. izradilo je dokument *Prema društvu koje uči* u kojemu je navedeno da će mjesto pojedinca biti određeno njegovom sposobnošću učenja i usvajanja temeljnog znanja. Krajnji cilj odgojne izgrađenosti pojedinca jest sposobnost oslanjanja na vlastite snage potrebne za zapošljavanje i samostalni gospodarski život (Pivac, 1996).

Globalizacijskim procesom kreiraju se novi tehnološki i komunikacijski potencijali sa sve većom ekonomskom povezanosti. Daljnji pozitivni faktori globalizacijskog procesa jesu razvoj obrazovnih sustava, brz i lak pristup informacijama te veća djelotvornost jer su smanjeni troškovi obrazovanja učenjem na daljinu. Negativni efekti globalizacije jesu privatizacija obrazovanja, prenamaglašen ekonomska dimenzija obrazovnog procesa i definiranje svih socijalnih fenomena u ekonomskim kategorijama. Globalizacija, na kraju, dovodi i do odljeva mozgova iz nerazvijenih zemalja i osiromašivanja akademske zajednice tih zemalja (Agencija za obrazovanje odraslih, 2024).

Globalizacija nadalje ima značajan utjecaj na tržište rada diljem svijeta putem povezanosti tržišta rada, a što otvara nove mogućnosti i izazove. Postoji veća konkurentnost na tržištu jer se sada zaposlenici suočavaju s konkurencijom ne samo na lokalnoj razini, odnosno susreću se i s globalnom

LIFELONG LEARNING AND THE LABOR MARKET

According to the *Adult Education Act* (2021), formal adult education serves to develop the competencies required for work in order to align labor supply and demand, thereby contributing to overall economic development. In principle, every individual has the right to education, may choose the type and mode of learning, and must have access to education throughout life. Lifelong learning encompasses all forms of learning during one's lifetime, aimed at acquiring and improving competencies for personal, social, and professional needs, as well as for the needs of the labor market.

Based on the conclusions of the European Council (1995), the European Commission prepared a document entitled *Towards a Learning Society*, which states that an individual's position will be determined by their ability to learn and acquire essential knowledge. The ultimate goal of an individual's educational development is the ability to rely on one's own strengths necessary for employment and economic independence (Pivac, 1996).

The process of globalization has generated new technological and communication potentials, increasing economic interconnectedness. Positive outcomes of this process include the development of educational systems, faster and easier access to information, and greater efficiency due to reduced educational costs through distance learning. However, globalization also brings negative effects such as the privatization of education, the overemphasis on its economic dimension, and the framing of all social phenomena in economic terms. Ultimately, globalization has also led to a "brain drain" from less developed countries and the impoverishment of their academic communities (Agency for Adult Education, 2024).

Furthermore, globalization has a significant impact on labor markets worldwide by linking them more closely together, creating both opportunities and challenges. Increased competitiveness in the labor market now means that employees face competition not only locally but also globally. Therefore, adapta-

radnom snagom. Stoga je potrebna prilagodba više nego ikad, pogotovo kada se uzme u obzir i mobilnost radne snage i tehnološki napredak.

Uslijed svega navedenog mijenja se način na koji tržište rada funkcionira, stvarajući nove mogućnosti i izazove za radnike diljem svijeta. Vlade, poslodavci i radnici sve više osvješćuju prisutnosti tih promjena koje uzrokuju prilagodbe u poslovanju.

Obrazovanje odraslih treba zadovoljiti pravo građanina na obrazovanje, i to je područje državnog djelovanja. Tržište obrazovnih usluga regulacijom treba omogućiti dostupnost obrazovanja osobi kao potrošaču obrazovnih programa. Građanin kao pripadnik civilnog društva mora imati mogućnost utjecaja na obrazovanje kao javno dobro i ljudsko pravo (Vijeće Europe i Europska unija, 2009). Način provođenja politike obrazovanja važan je ne samo kao pokazatelj učinkovitosti već i kao dokaz demokratske prakse te oslikava međusobne odnose institucija i poziciju građana. Mjeri se odnos troškova i koristi te utjecaj obrazovanja na ekonomski rast. Analiza treba pokazati vrijednosti koje se žele postići, činjenice koje mogu kočiti ili poticati ostvarivanje ciljeva te aktivnosti kojima se to postiže (Žiljak, 2004).

Što je društveni kapital značajniji i potentniji, to je veća vjerojatnost održivosti cjeloživotnog učenja. Svako društvo treba potencirati, ojačati i iskoristiti društveni kapital za uspostavu održivog društva koje uči (Chanaporn, 2014). Dakle, poticanje na cjeloživotno obrazovanje ima ključnu ulogu u suvremenom društvu, a moguće ga je potaknuti putem financijske podrške (stipendijama, subvencijama) da bi se ljudi različitih socioekonomskih statusa potakli na promjene. Razvoj obrazovnih programa omogućilo bi ljudima još veću prilagodbu novim potrebama, a dobro informiranje i suradnja s poslodavcima utjecalo bi na veću motivaciju i usavršavanje potrebnih vještina.

Poticanje na cjeloživotno obrazovanje ključno je za stvaranje društva koje je prilagodljivo, inovativno i u kojem svaki pojedinac ima priliku ostvariti svoj puni potencijal, a prema Žiljku (2004, str. 229)

tion is needed more than ever, particularly considering labor mobility and technological progress.

As a result of these trends, the functioning of the labor market is changing, generating new opportunities and challenges for workers across the globe. Governments, employers, and employees are becoming increasingly aware of these transformations, which necessitate adaptation in business practices.

Adult education should meet the citizen's right to education, and this area is a matter of state policy. Regulation of the educational services market must ensure that education is accessible to individuals as consumers of educational programs. As members of civil society, citizens must have the ability to influence education as a public good and human right (Council of Europe and European Union, 2009). The implementation of education policy is significant not only as an indicator of efficiency but also as evidence of democratic practice, reflecting the relationships among institutions and the position of citizens. The cost-benefit ratio and the impact of education on economic growth are also measured. Analysis should reveal the values intended to be achieved, the factors that may hinder or support the realization of goals, and the activities necessary for their achievement (Žiljak, 2004).

The greater the significance and potential of social capital, the higher the likelihood of sustaining lifelong learning. Every society should encourage, strengthen, and utilize its social capital to build a sustainable learning society (Chanaporn, 2014). Thus, promoting lifelong education plays a crucial role in modern society and can be supported through financial incentives (scholarships, subsidies) to encourage individuals from various socioeconomic backgrounds to pursue learning opportunities. The development of educational programs would enable people to adapt more effectively to emerging needs, while good communication and cooperation with employers could increase motivation and the development of necessary skills.

Encouraging lifelong education is essential for creating a society that is adaptable, innovative, and offers every individual the opportunity to realize their full potential. According to Žiljak (2004:229): "The policy of lifelong learning should lead to the Euro-

„Politika cjeloživotnog učenja treba dovesti do toga da europsko gospodarstvo postane najkompetentnije i najdinamičnije svjetsko gospodarstvo koje se temelji na znanju. To će dovesti do umnažanja radnih mjesta i socijalne kohezije“. Nadalje, digitalne vještine, znati kako učiti, civilne i društvene sposobnosti, osjećaj za inovativnost i poduzetnost, kulturni značaj i izražavanje ovise o subjektu i o primjeni više različitih područja odjednom (Cinzia, 2013).

Istraživanjem učestalosti želje građana da promijene svoj posao došlo se do zaključka da bi većina ispitanika u idealnim uvjetima mijenjala posao svakih 5 do 10 godina radi novih izazova i motivacije, inovativnosti i kreativnosti (Moj Posao, 2024).

Cjeloživotno učenje jest doživotna, protkana svim segmentima života, dobrovoljna i samomotivirajuća potraga za znanjem, bilo zbog osobnog ili profesionalnog razvoja (Diker Coskun, 2010).

PRUŽATELJI USLUGA PREKVALIFIKACIJE U OSJEČKO-BARANJSKOJ ŽUPANIJI

U Osječko-baranjskoj županiji prosječna mjesečna neto i bruto plaća zaposlenih u studenome 2023. iznosila je 1.208 eura, odnosno 1.679 eura. Najveće mjesečne plaće isplaćivane su u sektorima informacija i komunikacija (prema NKD-u 2007.), financijskih djelatnosti i djelatnosti osiguranja te u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (Državni zavod za statistiku, 2024a).

Osobna primanja zaposlenika mogu imati važnu ulogu u procesu prekvalifikacije i mogu utjecati na motivaciju pojedinca da se prekvalificira. Osobe s višim primanjima možda neće imati motivaciju za prekvalifikaciju i obrnuto. Pružatelji prekvalifikacije mogu biti institucije, organizacije ili pojedinci koji pružaju obrazovne programe ili resurse koji omogućuju pojedincima stjecanje novih vještina i znanja koja su potrebna za prelazak na drugo zanimanje ili radi osobne satisfakcije. Od brojnih pružatelja usluga cjeloživotnog obrazovanja, prema Agenciji za obrazovanje odraslih, u Osječko-ba-

pean economy becoming the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world. This will result in job creation and social cohesion." Furthermore, digital skills, learning-to-learn abilities, civic and social competences, a sense of innovation and entrepreneurship, and cultural awareness and expression all depend on the individual and the simultaneous application of multiple interdisciplinary areas (Cinzia, 2013).

A study on the frequency of citizens' desire to change jobs found that most respondents would ideally change their jobs every five to ten years, seeking new challenges, motivation, innovation, and creativity (Moj Posao, 2024).

Lifelong learning is therefore a voluntary and self-motivating pursuit of knowledge throughout life, interwoven with all aspects of existence, undertaken for both personal and professional development (Diker Coskun, 2010).

RETRAINING SERVICE PROVIDERS IN OSIJEK-BARANJA COUNTY

In Osijek-Baranja County, the average monthly net and gross salary of employees in November 2023 amounted to 1,208 euros and 1,679 euros, respectively. The highest monthly wages were recorded in the sectors of information and communication (according to the NKD 2007 classification), financial activities and insurance, and in health care and social welfare services (Croatian Bureau of Statistics, 2024a).

Personal income can play an important role in the retraining process, as it may influence an individual's motivation to seek additional qualifications. Individuals with higher incomes may be less motivated to retrain, while those with lower earnings might view it as an opportunity for professional advancement. Retraining service providers may include institutions, organizations, or individuals offering educational programs and resources that allow participants to acquire new skills and knowledge – either for transitioning into new professions or for personal fulfillment. According to the Agency for Adult Edu-

ranjskoj županiji imamo razna učilišta, ustanove i škole od kojih su izdvojene:

- Edunova – ustanova za obrazovanje odraslih (2024) (5151 školovanih polaznika i 18 aktualnih smjerova)
- Pučko otvoreno učilište Osijek (2024) (godišnje educira oko 700 polaznika)
- Pučko otvoreno učilište Poetika (2024) (nudi gotovo 70 različitih prekvalifikacija i osposobljavanja)
- Srednja škola Isidora Kršnjavoga Našice (2024) (godišnje prima do 120 kandidata)
- Srednja strukovna škola Antuna Horvata Đakovo (2024) (program agroturistički tehničar)
- Učilište Janus (2024) (nudi programe prekvalifikacije osposobljavanja i usavršavanja)
- Pučko otvoreno učilište Mentor (2024), PUO Osijek (2024) i PUO Đakovo (2024) (nude srednjoškolsko obrazovanje, no i razna osposobljavanja i usavršavanja te obrazovne vaučere HZZ-a)
- Pučko otvoreno učilište Našice (2024) (gotovo 50 programa srednjoškolskog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja)
- Graditeljsko-geodetska škola Osijek (2024) (arhitektonski tehničar)
- Ekonomska i upravna škola (2024) (nudi izobrazbu za ekonomista)
- Poljoprivredna i veterinarska škola Osijek (2024) (nudi program osposobljavanja za cvjećara)
- Obrtnička škola Osijek (2024) (prekvalifikacije za pekara, mlinara, mesara, stolara, obućara, frizera, pedikera, fotografa, autolakirera, tapetara i dimnjačara)
- Pučko otvoreno učilište IVAN Đakovo (2024) (51 program osposobljavanja)
- Medicinska škola Osijek (2024) (nudi programe osposobljavanja i prekvalifikacije)

cation (2024), Osijek-Baranja County offers a variety of adult education institutions and training centers, including:

- Edunova – Adult Education Institution (2024): 5,151 trained participants and 18 active programs.
- Pučko Otvoreno Učilište Osijek (2024): educates approximately 700 participants annually.
- Pučko Otvoreno Učilište Poetika (2024): offers nearly 70 different retraining and qualification programs.
- Isidor Kršnjavi Secondary School, Našice (2024): accepts up to 120 candidates annually.
- Antun Horvat Vocational School, Đakovo (2024): offers a program for *agrotourism technician*.
- Janus Learning Center (2024): provides retraining, qualification, and professional advancement programs.
- Pučko Otvoreno Učilište Mentor (2024), PUO Osijek (2024), and PUO Đakovo (2024): offer secondary education, various vocational training and upskilling programs, and *HZZ educational vouchers*.
- Pučko Otvoreno Učilište Našice (2024): offers nearly 50 programs in secondary education, vocational training, and professional development.
- Construction and Geodetic School Osijek (2024): offers education for *architectural technicians*.
- School of Economics and Administration (2024): provides training for *economists*.
- Agricultural and Veterinary School Osijek (2024): offers a program for *florists*.
- Craft School Osijek (2024): provides retraining for *bakers, millers, butchers, carpenters, shoemakers, hairdressers, pedicurists, photographers, auto painters, upholsterers, and chimney sweeps*.
- Pučko Otvoreno Učilište Ivan Đakovo (2024): offers 51 vocational training programs.
- Medical School Osijek (2024): provides programs for qualification and retraining.

- Strojarska tehnička škola Osijek (2024) (18 programa obrazovanja koje je moguće financirati vaučerima HZZ-a)
- Centar za obrazovanje odraslih (2024) – SPIN Studio (posluje od 1990. te su obrazovali više od 8000 polaznika edukacijom iz IT sektora)
- HZZ vaučer (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2024)
- Mechanical Engineering Technical School Osijek (2024): offers 18 educational programs eligible for HZZ voucher funding.
- Adult Education Center – SPIN Studio (2024): operating since 1990, has educated over 8,000 participants, primarily in IT-related fields.
- HZZ Voucher – Croatian Employment Service (2024)

Vaučer Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2024) jest centralno mjesto za zapošljavanje u Republici Hrvatskoj koji nudi financijsku pomoć – vaučer za stjecanje novih vještina zaposlenih i nezaposlenih osoba. Time se osigurava mogućnost obrazovanja za sve. Vaučerom se osigurava stjecanje potrebnih vještina za razvoj karijere, zapošljavanje ili zadržavanje postojećeg radnog mjesta. Korisnik vaučera sam bira obrazovni program koji želi i pružatelja usluge obrazovanja te, ako je potrebna doplata obrazovnog smjera, razliku nadomješta poslodavac ili polaznik tečaja. HZZ ima 158 pružatelja usluga diljem Hrvatske, nudi 1125 obrazovnih programa te 398 vještina za stjecanje potpunih kompetencija.

Programi prekvalifikacije i osposobljavanja omogućavaju radnicima stjecanje novih vještina koje su tražene na tržištu rada ili prekvalifikaciju za potpuno nova zanimanja. Promocija kulture učenja u društvu može potaknuti ljude da budu motivirani za stalno učenje i osobni razvoj.

Kao najzastupljeniji ispitanici provedenog istraživanja Državni zavod za statistiku (2024c), u privremenim podacima za posljednji kvartal 2023., navodi da se na razini Hrvatske i Osječko-baranjske županije broj nezaposlenih žena iz mjeseca u mjesec povećava. Na razini Hrvatske stopa registrirane nezaposlenosti iznosi gotovo 8 % (7,6 % u listopadu, 7,8 % u studenom, 7,9 % u prosincu), dok je u Osječko-baranjskoj županiji viša od 16 % (16,3 % za listopad, 16,6 % za studeni, 16,5 % za prosinac) (Državni zavod za statistiku, 2024b). U prosincu 2023. žene su bile većinski zaposlene u sektorima obrazovanja, djelatnostima zdravstvene

Croatian Employment Service Voucher Program

The Croatian Employment Service (HZZ) serves as the central institution for employment in the Republic of Croatia and offers financial assistance through vouchers for acquiring new skills among employed and unemployed individuals alike. This ensures equal access to education for all. The voucher enables participants to acquire the necessary skills for career development, employment, or job retention. The beneficiary independently selects the educational program and training provider, while any additional costs are covered by the employer or the participant. The HZZ cooperates with 158 service providers across Croatia, offering 1,125 educational programs and 398 skill certifications aimed at acquiring full competencies.

Retraining and qualification programs allow workers to obtain new, in-demand skills or transition into entirely new professions. Promoting a culture of learning within society can further encourage motivation for continual learning and self-development.

According to preliminary data from the Croatian Bureau of Statistics (2024), the number of unemployed women in Croatia and in Osijek-Baranja County has been increasing month by month. Nationally, the registered unemployment rate reached nearly 8% (7.6% in October, 7.8% in November, and 7.9% in December 2023), while in Osijek-Baranja County, it was over 16% (16.3% in October, 16.6% in November, 16.5% in December) (Croatian Bureau of Statistics (2024b)). In December 2023, women were predominantly employed in education, healthcare and social welfare, financial

zaštite i socijalne skrbi, financijskim djelatnostima te u trgovini na veliko i na malo (Državni zavod za statistiku, 2024c). Prema prvim podacima, žene su više od muškaraca zainteresirane za stjecanje novih znanja i vještina kojima mogu popraviti svoju poziciju na tržištu rada. Naime, čak 85 % vaučera zatražile su žene, a samo 15 % muškarci.

CILJ, PREDMET I METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Cilj je istraživanja utvrditi stav i spremnost ispitanika na prilagodbu tržištu rada i na korištenje programa cjeloživotnog obrazovanja. Istraživanje se provodi u Osječko-baranjskoj županiji tijekom ožujka 2024. putem anketnog upitnika Google obrasca koji se sastojao od ukupno 17 pitanja.

U radu je namjernim uzorkom obuhvaćena Osječko-baranjska županija jer je stopa registrirane nezaposlenosti u prosincu 2023. iznosila 12,6 %. Veća nezaposlenost može se pronaći jedino u Virovitičko-podravskoj županiji (u prosincu 2023. stopa registrirane nezaposlenosti bila je 14,6 %) (Državni zavod za statistiku, 2024b). Opravdano je pretpostaviti da Osječko-baranjska županija, središte istočnog dijela Republike Hrvatske, ima najveću dostupnost informacija i edukacijskih programa te je kao takva predmet istraživanja. U istraživanju je sudjelovalo 63 ispitanika.

Prvi dio upitnika sastoji se od općih pitanja kako bi se utvrdila sociodemografska struktura ispitanika (dob, spol, obrazovanje, mjesečni prihodi), dok drugi dio sadržava pitanja koja se odnose na stav, spremnost na promjene, motive, zadovoljstvo i pristupačnost dodatnog obrazovanja. U upitniku se upotrebljava Likertova ljestvica od 5 stupnjeva za mjerenje stavova da bi se utvrdio stupanj slaganja/neslaganja s postavljenim upitom. Analizu sažetaka i zapažanja temeljimo na deskriptivnoj i induktivnoj metodi statistike te prikazom grafova. Ispitanici su muškog i ženskog spola, radno sposobne dobi, srednje i visoke obrazovne kvalifikacije.

services, and wholesale and retail trade (Croatian Bureau of Statistics, 2024b). Preliminary findings show that women are significantly more interested in acquiring new knowledge and skills to improve their position in the labor market — 85% of all vouchers were requested by women, compared to only 15% by men.

RESEARCH OBJECTIVE, SUBJECT, AND METHODOLOGY

The objective of this research is to determine the attitudes and readiness of respondents to adapt to the labor market and to utilize lifelong education programs. The study was conducted in Osijek-Baranja County during March 2024 through an online survey questionnaire created through *Google Forms*, consisting of 17 questions in total.

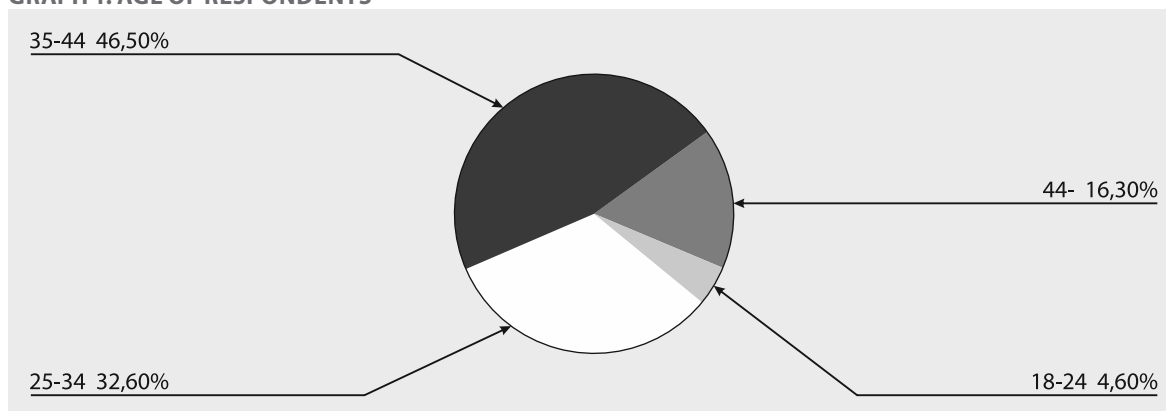
The research sample was deliberately focused on Osijek-Baranja County because the registered unemployment rate in December 2023 stood at 12.6%. A higher unemployment rate could only be found in Virovitica-Podravina County (14.6% in December 2023) (Croatian Bureau of Statistics, 2024a). It was reasonably assumed that Osijek-Baranja County, as the center of eastern Croatia, has the greatest accessibility to information and educational programs, making it an appropriate subject for this study. A total of 63 respondents participated in the survey.

The first part of the questionnaire consisted of general questions aimed at identifying the respondents' sociodemographic characteristics (age, gender, education, and monthly income), while the second part contained questions related to attitudes, readiness for change, motivation, satisfaction, and the accessibility of additional education. A five-point Likert scale was used to measure attitudes and determine the degree of agreement or disagreement with each statement. The analysis of summaries and findings was based on descriptive and inductive statistical methods, supported by graphical representations. The respondents included men and women of working age with secondary and higher educational qualifications.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U provedenoj su anketi sociodemografski podatci pokazali da je u istraživanju sudjelovalo 76,7 % ispitanika ženskog roda, dok je 23,3 % ispitanika muškog roda.

GRAF 1. DOB ISPITANIKA
GRAPH 1. AGE OF RESPONDENTS



Izvor: izrada autora / Source: Author's compilation

Dobna skupina ispitanika kretala se od 18 do 44 i više godina, dok je najveći udio ispitanih u skupini od 35 do 44 godine.

Obrazovanje anketiranih po strukturi sastojalo se od 50 % ispitanika visoke stručne spreme, 28,6 % srednje stručne spreme, 14,3 % imalo je magisterij ili doktorat, njih 7,1 % više je školske spreme, a 93 % ispitanika bili su zaposleni.

Zanimanja ispitanika bila su brojna te će se ovdje nabrojati samo neka: administrator, inženjer građevine, odgojitelj, optičar, slastičar, koordinator poslovanja, prodavač, predavač, viši predavač, student, magistar elektrotehnike, diplomirani ekonomisti, tajnik, tehničar mehatronike, nastavnik, psiholog, elektrotehničar, profesor, limar, teolog, komercijalist, inženjer agroekonomike, programer, diplomirani pravnik, upravni referent, odvjetnik, nastavnik, farmaceutski tehničar i drugi.

Čak 52,4 % ispitanika ima mjesečna primanja do 2.000,00 eura, 31 % do 1000,00 eura, dok 16,7 %

RESEARCH RESULTS

The sociodemographic data collected through the conducted survey revealed that 76.7% of respondents were female, while 23.3% were male.

The respondents' ages ranged from 18 to 44 years and older, with the largest share belonging to the 35–44 age group.

In terms of educational structure, 50% of respondents had higher education, 28.6% had secondary education, 14.3% held a master's or doctoral degree, and 7.1% had postsecondary vocational education. A total of 93% of respondents were employed.

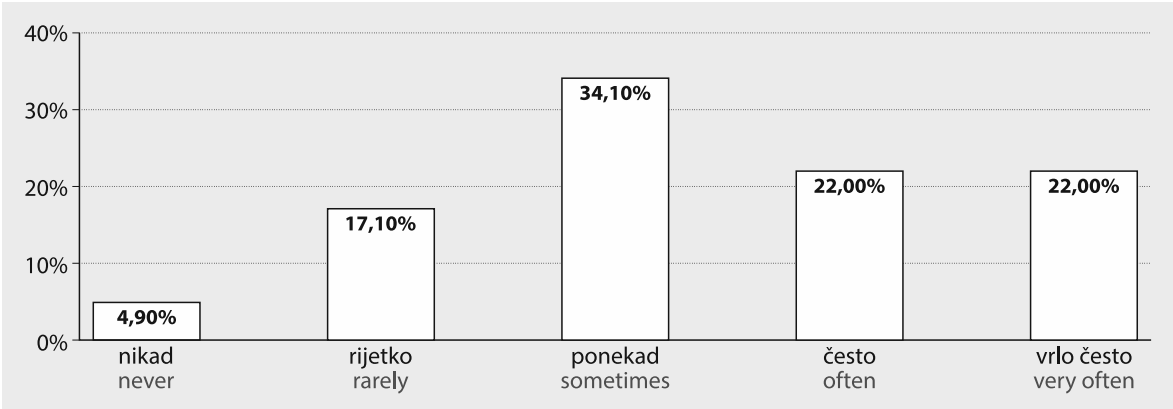
The occupations represented among the respondents were diverse, including administrators, civil engineers, educators, opticians, pastry chefs, business coordinators, sales clerks, lecturers, senior lecturers, students, electrical engineers, economists, secretaries, mechatronics technicians, teachers, psychologists, electrical technicians, professors, tinsmiths, theologians, commercial specialists, agro-economics engineers, programmers, lawyers, administrative clerks, attorneys, pharmacy technicians, and others.

In terms of income, 52.4% of respondents earned up to €2,000 per month, 31% earned up to €1,000, while 16.7% earned more than €2,000 per month.

ima mjesečna primanja preko 2.000,00 eura. Njih 83,3 % zadovoljno je trenutnim zaposlenjem.

83.3% of respondents expressed satisfaction with their current employment.

GRAF 2. UČESTALOST U CJELOŽIVOTNIM EDUKACIJAMA
GRAPH 2. FREQUENCY OF PARTICIPATION IN LIFELONG EDUCATION PROGRAMS



Izvor: izrada autora / Source: Author’s compilation

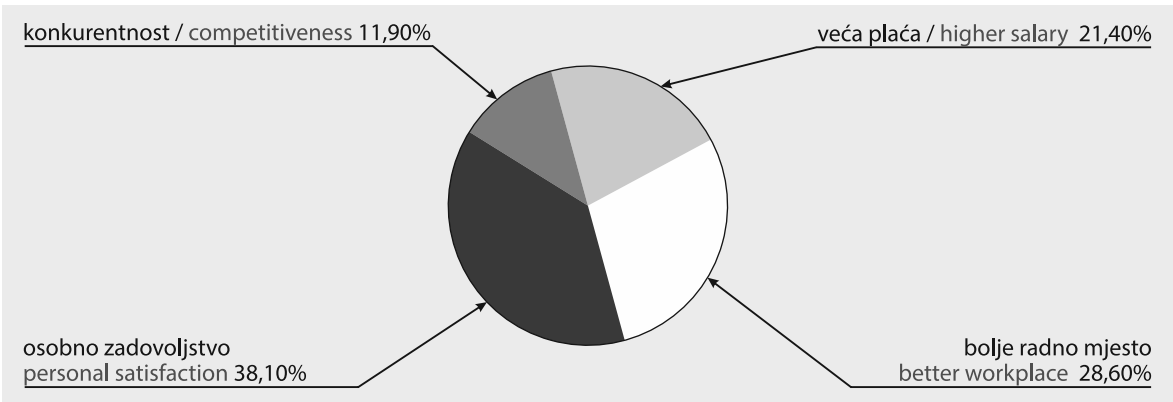
Najveći postotak ispitanika, njih 34,10 %, ponekad sudjeluje u dodatnim edukacijama, a često i vrlo često po 22 % ispitanika. Samo 4,90 % anketiranih nikad ne sudjeluje u dodatnim edukacijama.

Dodatne edukacije većinom su vezane za trenutno zaposlenje (63,4 %), dok ih privatno uživa 36,6 % ispitanika.

The largest proportion of respondents (34.1%) reported that they sometimes participate in additional educational programs, while 22% do so frequently and another 22% very frequently. Only 4.9% of respondents stated that they never participate in further education.

Most additional education activities were job-related (63.4%), while 36.6% pursued them for personal interest or enjoyment.

GRAF 3. GLAVNI MOTIV CJELOŽIVOTNE EDUKACIJE
GRAPH 3. MAIN MOTIVATION FOR LIFELONG EDUCATION

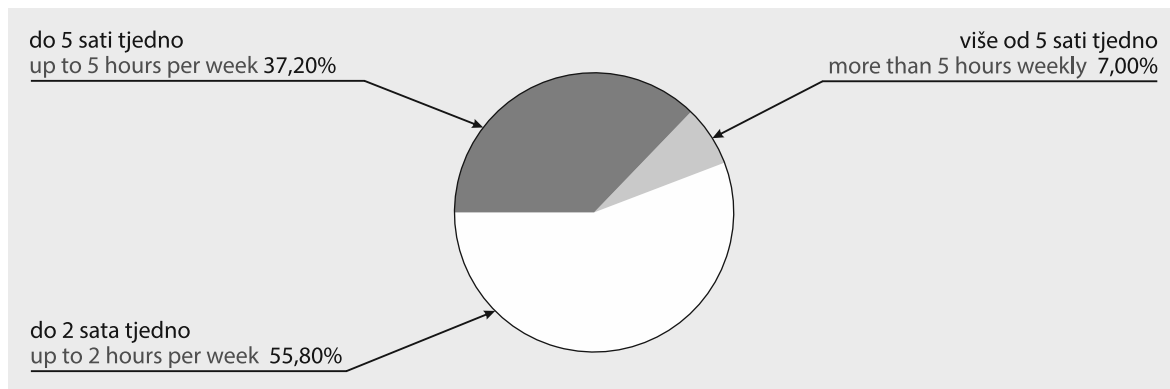


Izvor: izrada autora / Source: Author’s compilation

Iz Grafa 3 vidljivo je da najviše ispitanika, njih 38,10 %, smatra osobno zadovoljstvo glavnim motivom cjeloživotne edukacije. Zatim njih 28,60 % motivira bolje radno mjesto, 21,40 % veća plaća, dok samo 11,90 % ispitanika motivira konkurentnost.

As shown in Graph 3, the primary motivation for lifelong education among respondents was personal satisfaction (38.1%). Other key motivators included the prospect of a better job (28.6%), higher salary (21.4%), and competitiveness (11.9%).

GRAF 4. SPREMNOST ULAGANJA VREMENA U OBRAZOVANJE I USAVRŠAVANJE
GRAPH 4. WILLINGNESS TO INVEST TIME IN EDUCATION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

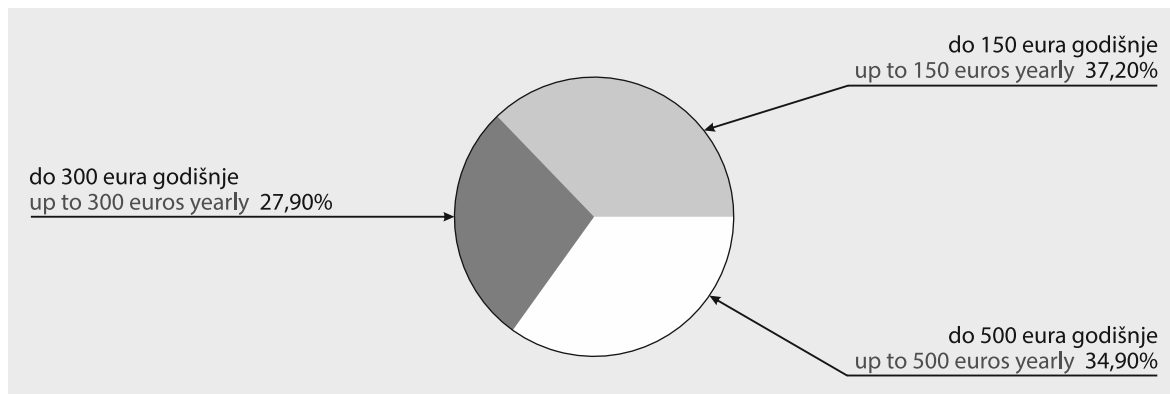


Izvor: izrada autora / Source: Author's compilation

Sukladno prikazanom Grafu 4, najveći postotak ispitanika, njih 55,8 %, spremno je ulagati do 2 sata tjedno na edukaciju, 37,2 % do 5 sati tjedno, dok je 7 % ispitanika odgovorilo više od 5 sati tjedno.

According to Graph 4, the majority of respondents (55.8%) were willing to dedicate up to 2 hours per week to education, 37.2% were willing to dedicate up to 5 hours weekly, while 7% were prepared to invest more than 5 hours weekly in learning and training activities.

GRAF 5. SPREMNOST ULAGANJA VLASTITOG NOVCA U OBRAZOVANJE I USAVRŠAVANJE
GRAPH 5. WILLINGNESS TO INVEST PERSONAL FUNDS IN EDUCATION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT



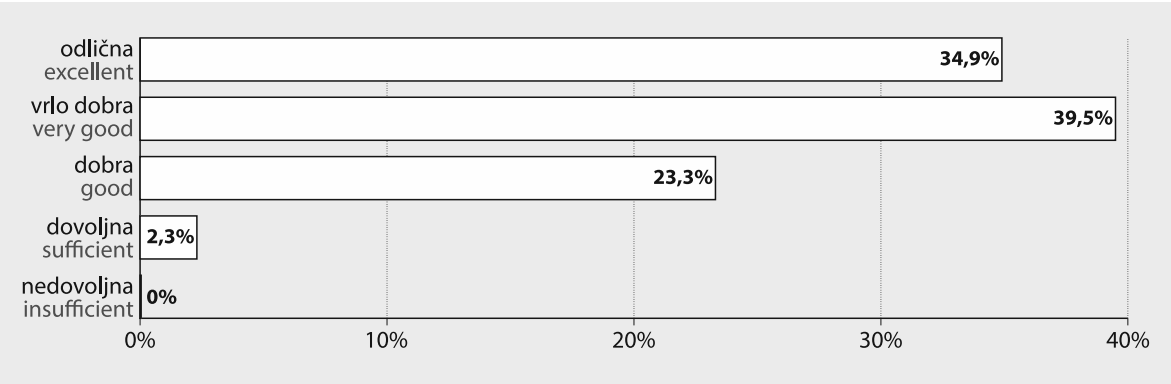
Izvor: izrada autora / Source: Author's compilation

Prema Grafikonu 5 možemo zaključiti koliko su ispitanici spremni ulagati vlastiti novac u dodatnu izobrazbu na godišnjoj razini. Iznos od 150,00 eura utrošilo bi njih 37,2 %, zatim do 300,00 eura njih 27,9 % te do 500,00 eura i više njih 34,9 %.

Graph 5 illustrates how much respondents were willing to invest annually in additional education. 37.2% were willing to invest up to €150, 27.9% up to €300, and 34.9% were ready to invest €500 or more per year.

GRAF 6. SPOSOBNOST PRILAGODBE TRŽIŠTU RADA

GRAPH 6. PERCEIVED ABILITY TO ADAPT TO THE LABOR MARKET



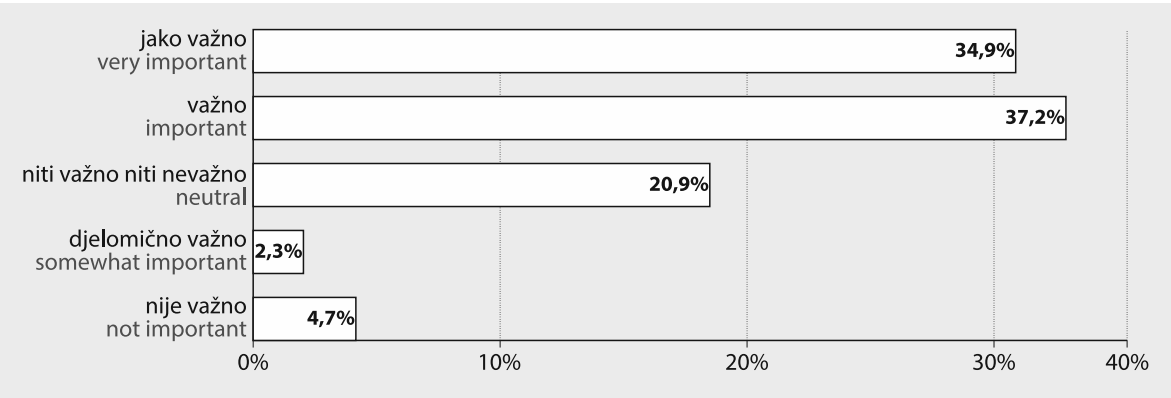
Izvor: izrada autora / Source: Author’s compilation

Svoju sposobnost prilagodbe tržištu rada najveći broj ispitanika smatra vrlo dobrom (njih 39,5 %), 34,9 % smatra ju odličnom, 23,3 % ispitanika dobrom, dok samo 2,3 % smatra ju dovoljnom.

The largest proportion of respondents (39.5%) assessed their ability to adapt to the labor market as very good, 34.9% rated it as excellent, 23.3% as good, and only 2.3% considered it sufficient.

GRAF 7. VAŽNOST OBRAZOVANJA I USAVRŠAVANJA VJEŠTINA ZA RAZVOJ EKONOMIJE I TRŽIŠTA RADA U OSJEČKO-BARANJSKOJ ŽUPANIJ

GRAPH 7. IMPORTANCE OF EDUCATION AND SKILL DEVELOPMENT FOR ECONOMIC AND LABOR MARKET GROWTH IN OSIJEK-BARANJA COUNTY



Izvor: izrada autora / Source: Author’s compilation

Obrazovanje i razvijanje vještina da bi se razvilo tržište rada važnim smatra 37,20 % ispitanika, dok 34,90 % ispitanika to smatra jako važnim. Samo 4,70 % anketiranih smatra da to nije važno.

A total of 37.2% of respondents considered education and skill development to be important for the development of the labor market, 34.9% considered it very important, and only 4.7% thought it was not important.

GRAF 8. DOSTUPNOST DIGITALNIH ILI *ONLINE* RESURSA CJELOŽIVOTNOG OBRAZOVANJA U OSIJEČKO-BARANJSKOJ ŽUPANIJI

GRAPH 8. AVAILABILITY OF DIGITAL OR *ONLINE* LIFELONG LEARNING RESOURCES IN OSIJEK-BARANJA COUNTY



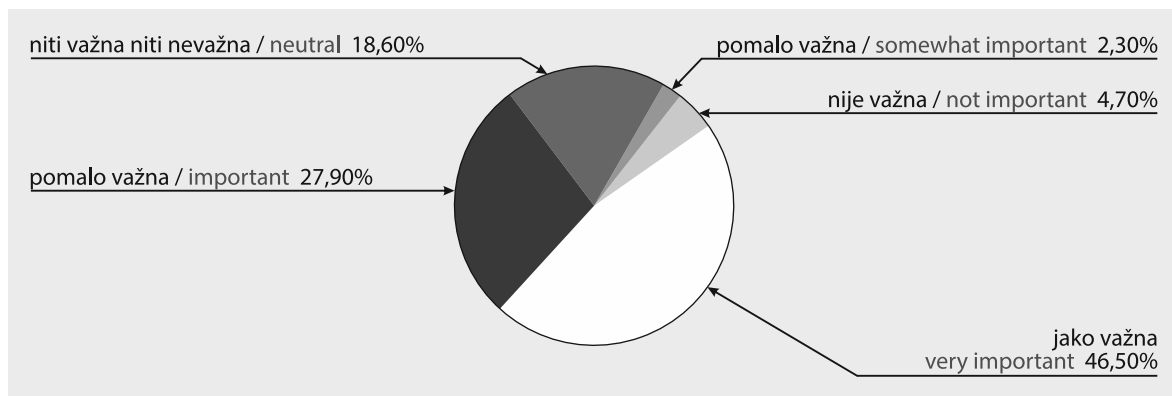
Izvor: izrada autora / Source: Author's compilation

U prikazanom Grafu 8, u kojemu se ispituje dostupnost digitalnih i *online* resursa, u kojem brojka 1 označava nedostupnost, a brojka 5 jako veliku dostupnost, možemo vidjeti kako je najveći postotak ispitanika u samoj sredini.

In Graph 8, respondents evaluated the availability of digital and online learning resources on a scale from 1 (not available) to 5 (highly available). The results show that the majority of responses were centered in the middle range, suggesting a moderate level of accessibility.

GRAF 9. VAŽNOST LOKALNE ZAJEDNICE U KULTURI CJELOŽIVOTNOG UČENJA

GRAPH 9. IMPORTANCE OF THE LOCAL COMMUNITY IN PROMOTING A CULTURE OF LIFELONG LEARNING



Izvor: izrada autora / Source: Author's compilation

Važnost lokalne zajednice u promicanju kulture cjeloživotnog učenja jako važnom smatra 46,5 % ispitanika, dok 27,9 % ispitanika smatra da je to vrlo važno, 18,6 % ispitanika smatra da to nije niti važno niti nevažno, dok samo 4,7 % ispitanika smatra da to nije važno.

RASPRAVA I ZAKLJUČAK

Na temelju provedenog istraživanja može se zaključiti da se proces, pokrenut davne 1975., usadio u društvo 21. stoljeća, pa je stoga danas u velikoj mjeri prisutan koncept „društva koje uči“. Iz provedenog istraživanja vidljivo je da su sudionici na tržištu rada spremni ulagati svoje vrijeme, energiju i novac za pronalazak boljeg radnog mjesta, ostvarenje veće plaće i bolju konkurentnost. Motiv koji najviše pokreće pojedinca na cjeloživotnu edukaciju jest osobno zadovoljstvo kao glavni pokretač (38 % ispitanika). Iako su bitni i drugi navedeni faktori, ovaj dobiveni rezultat je zapravo dobra smjernica menadžerima koji dobrim upravljanjem mogu utjecati na povećanje zadovoljstva zaposlenika. Zatim, najveći broj ispitanika (39 %) smatra da imaju vrlo dobru sposobnost prilagodbe tržištu rada, što je zapravo ohrabrujući podatak koji utječe na povećanje zaposlenosti u okruženju. Takav podatak podržava i Nacionalnu razvojnu strategiju, odnosno Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje za razdoblje od 2021. do 2027. godine, a koji se temelji na ulaganju u ljude, na učenju kroz život i za život. Najveći broj ispitanika (37 %) smatra vrlo važnim razvijanje potrebnih vještina da bi prilagodba tržištu bila učinkovita. Vrlo visok postotak ispitanika (46 %) od ključne važnosti navodi potporu lokalne zajednice u promicanju kulture cjeloživotnog učenja. Gotovo svi sudionici istraživanja barem ponekad sudjeluju u dodatnoj izobrazbi te obrazovanje smatraju izrazito važnim za razvoj ekonomije i tržišta rada, no isto tako smatraju da bi dostupnost *online* resursa trebala biti bolja i pristupačnija.

According to Graph 9, 46.5% of respondents considered the role of the local community in promoting a culture of lifelong learning to be extremely important, 27.9% considered it very important, 18.6% were neutral, and 4.7% believed it was not important.

DISCUSSION AND CONCLUSION

Based on the conducted research, it can be concluded that the process initiated as early as 1975 has become deeply embedded in the society of the 21st century, resulting in a highly present concept of a “learning society.” The findings indicate that participants in the labor market are willing to invest their time, energy, and financial resources in the pursuit of better employment opportunities, higher salaries, and improved competitiveness. The primary motivation driving individuals to engage in lifelong education is personal satisfaction, cited by 38% of respondents as the main motivating factor. Although other factors are also significant, this result provides a valuable guideline for managers, suggesting that effective management practices can positively influence employee satisfaction. Furthermore, the majority of respondents (39%) assessed their adaptability to the labor market as very good, which is an encouraging indicator with potential to enhance overall employment rates in the region. This finding supports the *National Development Strategy* and the *National Plan for Labor, Occupational Safety, and Employment for the period 2021–2027*, which emphasize investment in people and learning throughout life and for life. A considerable proportion of respondents (37%) emphasized the importance of developing relevant skills to ensure more effective adaptation to labor market demands. Additionally, a notably high percentage (46%) highlighted the key role of the local community in promoting a culture of lifelong learning.

Almost all participants engage in some form of additional training or education, at least occasionally, and perceive education as crucial for economic and labor market development. Nevertheless, respondents also believe that the availability of *online* educational resources should be further improved and made more accessible.

Sasvim je sigurno da cjeloživotno obrazovanje postaje ključno na dinamičnom tržištu koje zahtjeva prilagodbu svih tržišnih aktera. Ono omogućava pojedincima da se prilagode novim tehnologijama, promjenama u radnom okruženju i društvenim izazovima. Pristup cjeloživotnog obrazovanja potiče osobni i profesionalni razvoj, pomaže u stvaranju veće konkurentnosti na tržištu rada, utječe na smanjivanje nejednakosti u području obrazovanja i potiče inovacije. U konačnici, cjeloživotno obrazovanje nije samo investicija u vlastitu budućnost već i u bolju budućnost za sve. Provedeno istraživanje bit će korisno polazište za buduća istraživanja i analize ove problematike. U vremenu brzih promjena, kontinuirano učenje postaje temelj za osobni, profesionalni i društveni napredak. Uz pomoć istraživanja možemo razviti inovativne strategije i alate koji će pomoći pojedincima i organizacijama da ostanu konkurentni i uspješni u budućnosti koja nas očekuje. Razumijevanje tržišta rada temeljno je polazište za oblikovanje budućih aktivnosti u obrazovanju, radu i cjeloživotnom učenju. Koncept cjeloživotnog učenja postaje ključan za održavanje konkurentnosti pojedinca na tržištu rada.

It is evident that lifelong education has become a critical element in the dynamic labor market, requiring continuous adaptation from all stakeholders. It enables individuals to adjust to new technologies, changes in the work environment, and emerging social challenges. The lifelong learning approach encourages personal and professional growth, enhances labor market competitiveness, reduces educational inequality, and fosters innovation. Ultimately, lifelong learning represents not only an investment in one's own future but also an investment in a better collective future. The results of this study will serve as a valuable starting point for future research and analyses of this topic. In an era of rapid transformation, continuous learning has become the foundation for personal, professional, and societal progress. Through further research, it will be possible to develop innovative strategies and tools to help individuals and organizations remain competitive and successful in the future that lies ahead. Understanding the labor market is therefore a fundamental prerequisite for designing future activities in education, employment, and lifelong learning. The concept of lifelong learning is becoming indispensable for maintaining individual competitiveness in the labor market.

LITERATURA

- Agencija za obrazovanje odraslih (2024). <https://www.asoo.hr/obrazovanje/obrazovanje-odraslih/pretrazivanje-obrazovanja-odraslih/>
- Agencija za obrazovanje odraslih (2024). *Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih*. Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih. https://www.asoo.hr/UserDocsImages/MOOO_1_final.pdf
- Centar za obrazovanje odraslih – Spin Studio (2024). <https://www.spin.hr/usluge>
- Chananporn, A. A.-U. (2014). Model Development For Strengthening Social Capital For Being A Sustainable Lifelong Learning Society. *World Conference on Educational Sciences*, pp 1613–1617). WCES 2014; Elsevier Ltd.
- Cinzia, Z. (2013). Schooling and lifelong learning. The role of transversal key competences. *World Conference on Educational Sciences*, pp 4727–4731. Procedia; Elsevier Ltd.
- Diker Coskun, Y. D. (2010). Lifelong learning tendency scale: the study of validity and reliability. *World Conference on Psychology, Counseling and Guidance*, pp 2343–2350. WCPCG-2010; Elsevier Ltd.
- Državni zavod za statistiku (2024a). *Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za studeni 2023*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.
- Državni zavod za statistiku (2024b). *Zaposleni prema djelatnostima u prosincu 2023*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.

- Državni zavod za statistiku (2024c). *Zaposleni prema spolu po županijama u četvrtom tromjesečju 2023*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.
- EduNova (2024). <https://www.edunova.hr/o-nama/>
- Ekonomska i upravna škola (2024). <http://ss-ekonomska-upravna-os.skole.hr/>
- Graditeljsko-geodetska škola Osijek (2024). <https://ggs-os.com/>
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2024). <https://vauceri.hzz.hr/>
- Medicinska škola Osijek (2024). http://www.ss-medicinska-os.skole.hr/obrazovanje_odraslih
- Moj Posao (2024). *Jednog posla zasitimo se za 5 do 10 godina*. <https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/71043/Jednog-posla-zasitimo-se-za-5-do-10-godina/55/>
- Obrtnička škola Osijek (2024). <https://ss-obrtnicka-os.skole.hr/obrazovanje-odraslih/> pristup: 04.04.2024.
- Pivac, J. (1996). *Prema društvu koje uči – poučavanje i učenje (Bijeli dokument o obrazovanju)*. Zagreb: Educa.
- Poljoprivredna i veterinarska škola Osijek (2024). <http://ss-poljoprivredna-veterinarska-os.skole.hr/nastava/smjeroi>
- Pučko otvoreno učilište Ivan (2024). <https://pou-ivan.hr/index.php/pou/popis-programa-osposobljavanja-i-usavršavanja>
- Pučko otvoreno učilište Mentor (2024). <https://uciliste-mentor.hr/index.html>
- Pučko otvoreno učilište Našice (2024). <https://www.pou-nasice.hr/about.html>
- Pučko otvoreno učilište Osijek (2024). <https://pucko-uciliste.hr/>
- Pučko otvoreno učilište Poetika (2024). <https://www.poetika.hr/programi.php>
- Srednja škola Isidora Kršnjavoga Našice (2024). http://ss-ikrsnjavoga-nasice.skole.hr/obrazovanje_odraslih
- Srednja strukovna škola Antuna Horvata Đakovo (2024). <https://strukovna.com/>
- Strojarska tehnička škola Osijek (2024). http://ss-strojarska-tehnicka-os.skole.hr/obrazovanje_odraslih
- Učilište Janus (2024). <https://www.uciliste-janus.hr/hr/obrazovanje/>
- Vijeće Europe i Europska unija (2009). *Međunarodne organizacije u obrazovanju odraslih*. Zagreb: Agencija za obrazovanje odraslih.
- Zakon o obrazovanju odraslih (Narodne novine br. 144/2021). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_12_144_2460.html
- Žiljak, T. (2004). Politike cjeloživotnog učenja u Europskoj uniji i Hrvatskoj. *Analiza hrvatskog politološkog društva*, 1(1), 225–240. <https://hrcak.srce.hr/file/56609>