

PREDRAG BEJAKOVIĆ

Odrednice zapošljivosti i konkurentnost radne snage u Hrvatskoj

1. Uvod

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

Guisan, Aguayo i Exposito (2001) dokazali su kako je stupanj obrazovanja pozitivno koreliran i s industrijskim razvojem te ističu kako se utjecaj obrazovanja očituje i u različitim drugim povoljnim pojavama poput očuvanja i održavanja slobode, mira, suradnje, povjerenja i ostalih institucionalnih dobara koji pogoduju socio-ekonomskom razvoju zemlje. 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 vlastitom 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 pronalaženje posla, 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 kroz osposobljavanje, usavršavanje i obrazovanje oni gospodari svoje sudbine koji itekako sâmi mogu utjecati na poboljšanje svojega 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 cjelokupnim gospodarstvom i društvom (Straubhaar, 2000). Tako se zemlje s višom razinom ljudskoga kapitala i boljom konkurentnošću radne snage jače i brže razvijaju i napreduju. U pojedinim istraživanjima, poput onoga Svjetskog ekonomskog foruma (World Economic Forum, 1997) i Porterova (1990), navodi se da na konkurentnost gospodarstva i porast BDP-a

pozitivno utječe povećanje udjela osoba starijih od 25 godina koje su završile srednje, više i visoko obrazovanje te veći indeks *vladavine zakona* (uključujući kvalitetu državne uprave, političku korupciju, vjerojatnost da država neće poštovati ugovore, rizik državne eksproprijacije i općenito vladavina prava). Boljom obrazovnom strukturom stanovništva i zaposlenih te manjim rashodima države povećava se privlačnost zemlje za strane ulagače (Sachs, Zinnes i Eilat, 1999), što omogućuje prihvaćanje i razvoj suvremenih tehnoloških i organizacijskih rješenja te pospješuje vladavinu prava. Sve to povratno utječe na povećavanje obrazovnih zahtjeva i potiče konkurentnost gospodarstva.

U radu se objašnjava značenje zapošljivosti i konkurentnosti radne snage i razmatra stanje u Hrvatskoj. 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 veze i ograničenja između obrazovanja, zapošljivosti i konkurentnosti. Četvrti dio bavi se obrazovnim stavovima hrvatskih poslodavaca o stručnosti, znanju i karakteristikama zaposlenih. Rad završava prijedlozima poboljšanja zapošljivosti i konkurentnosti radne snage.

2. Zapošljivost i konkurentnost: definiranje pojmova

Zaposlenost ima temeljnu ulogu u svakom društvu. Ljudi se često *određuju* prema tome što rade u životu. U sociološkim i ekonomskim studijama ističe se da zaposlenost nije samo najvažnija odrednica položaja ljudi u svakoj zemlji nego je ujedno bitna za stvaranje smisla, dohotka, socijalne stabilnosti i kvalitete života te mogućnosti za sudjelovanje u društvu (Jahoda, 1982). Zaposlenost se može smatrati ljepilom koje drži društvo na okupu. Tržišni poticaji za povećanje ulaganja u obrazovanje i stručno osposobljavanje mogu imati određenu ulogu u ublažavanju sve veće nejednakosti glede mogućnosti zapošljavanja i plaća te s tim povezane opasnosti od izloženosti siromaštvu. Ako su ljudi zaposleni, manja je vjerojatnost da će biti siromašni nego ako su nezaposleni. Stoga se u svim zemljama nastoji postići da ljudi budu u boljem položaju ako rade i ostvaruju plaću, a za pronalaženje radnog mjesta i zadržavanje (ostanak) na njemu presudni su konkurentnost i zapošljivost pojedinca. Istodobno, i za ostvarenje cjelokupnoga gospodarskog i socijalnog razvoja presudni su konkurentnost i zapošljivost radne snage.

U tradicionalnim industrijama većina je poslova zahtijevala da zaposlenici nauče obavljati rutinske funkcije koje su većinom ostale nepromijenjene. Brze promjene u znanosti i tehnologiji kao i pritisci globalizacije uvjetuju da suvremena gospodarstva sve više budu temeljena na znanju. U gospodarstvu temeljenom na znanju stvaranje i korištenje znanja i ideja igraju presudnu ulogu u stvaranju bogatstva. Ključna odrednica gospodarstva temeljenog na znanju je ljudski kapital ili točnije njegova bitna znanja, stručnosti i sposobnosti. Sposobnost stvaranja, širenja i iskorištavanja znanja i informacija postaje, čini se, sve važnija i često se smatra najvažnijim čimbenikom za određivanje gospodarskog rasta i poboljšanja kvalitete života.

Dearing Report (1997) navodi da zapošljivost (*employability*) obuhvaća 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. Prema ILO-u (2002) zapošljivost se definira vrlo široko. Ona je učinak kvalitetnog obrazovanja i osposobljavanja, ali i drugih aktivnosti. Obuhvaća znanja, stručnost i sposobnost da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronađe drugi posao ako je otpuštena, odnosno uđe na tržište rada u različitim razdobljima svojega radnog i životnog vijeka. Pojedinci su najviše zapošljivi kada imaju *široko* znanje i sposobnosti, osnovna i posebna znanja, uključujući sposobnost za timski rad, poznavanje informatičko-komunikacijske tehnologije i stranih jezika te razvijene komunikacijske sposobnosti. Navedena kombinacija znanja i sposobnosti omogućuje prilagođavanje promjenama u svijetu rada. Zapošljivost obuhvaća mnogobrojne sposobnosti, stručnost i znanja, a važno mjesto u tome ima i poduzetništvo koje može pridonositi stvaranju mogućnosti zapošljavanja i slijedom toga poboljšanju zapošljivosti. Zapošljivost nije učinak jedino osposobljavanja jer zahtijeva i niz drugih instrumenata koji omogućuju nastanak posla, unapređenje kvalitete rada i održive mogućnosti zapošljavanja. Zapošljivost radne snage je posebice bitna u kriznim uvjetima suženih mogućnosti zapošljavanja, a može biti i važan poticaj za izlazak iz gospodarske krize.

Prema najšire prihvaćenoj definiciji, konkurentnost je sposobnost postizanja uspjeha na tržištima koja omogućuje visokoproduktivno gospodarstvo i poboljšanje životnog standarda. Konkurentnost je posljedica utjecaja brojnih čimbenika – sastavnica ili odrednica konkurentnosti – koji utječu jedni na druge, a neprisutnost nekih može spriječiti (ograničiti) pozitivne utjecaje prisutnih na konkurentnost. Brojna istraživanja pokazala su snažnu vezu pokazatelja konkurentnosti i dinamike gospodarskog rasta, a to povratno utječe na privlačenje stranih ulaganja, ublažavanja siromaštva i nejednakosti, političku stabilnost i drugo. U ostvarivanju konkurentnosti gospodarstva posebno se ističe važnost konkurentnosti radne snage¹. Najvažniji čimbenici konkurentnosti radne snage su obrazovna struktura, kompatibilnost (podudarnost) ponude i potražnje za radom u pogledu znanja, stručnosti i sposobnosti te troškovi rada.

Značenje zapošljivosti i konkurentnosti radnika postalo je važno, pogotovo u posljednjih 25 godina zbog sve veće globalizacije gospodarstva. Sada se pred poslodavce stavljaju sve veći zahtjevi zbog veće tržišne utakmice pa i oni od svojih zaposlenih traže brzo i uspješno prilagođavanje promjenama u proizvodnji i uslugama. Stoga se poslodavci danas sve više koriste *nestandardnim* oblicima zapošljavanja poput rada na određeno vrijeme, kraćeg od uobičajenog i slično. Slijedom navedenog tržište rada se polariziralo 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 stajališta tvrtke u kojoj trenutačno radi, nego toj osobi raste *vrijednost* i na eksternom tržištu rada.

To je pogotovo naglašeno kada se ulaže u *prenosiva* znanja, stručnost i sposobnosti pa onda ne treba čuditi da su poslodavci podložni svojevrsnoj dilemi. Ako obrazovanjem i osposobljavanjem poboljšavaju zapošljivost svojih radnika, time najvjerojatnije potiču i proizvodne

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.

potencijale i produktivnost svoje tvrtke te mogućnost ostvarivanja profita, što im sve omogućuje lakše prilagođavanje promjenama na tržištu (Atkinson, 1984). Ali s druge strane, ulaganja u prenosiva (transferabilna) znanja, stručnost i sposobnosti zaposlenih može lako potaknuti druge tvrtke da privuku i zaposle te osobe pa da se tako same (bez odgovarajućeg ulaganja i troškova) okoriste njihovom povećanom zapošljivošću (Acemoglu i Pischke, 1999).

S druge strane, niska razina zapošljivosti prilično je sigurna *ulaznica* u dugotrajnu nezaposlenost, siromaštvo i socijalnu isključenost. Problemi koje susreću mnogi dugotrajno nezaposleni niske zapošljivosti većinom su višedimenzionalni i često uključuju nisku razinu obrazovanja i motivacije te zastarijevanje i zaboravljanje stečenih znanja i sposobnosti. Niska razina zapošljivosti najčešće je uzrokovana slabim ili nedostatnim obrazovanjem i radnim iskustvom, znači, ti su ljudi nekonkurentni na tržištu rada. Ujedno znanja kojima raspolažu uskoro zastarijevaju i/ili se zaboravljaju, a takve osobe većinom gube povjerenje u sebe i mogućnost pronalaženja posla. Konačno, poslodavci su neskloni zapošljavanju dugotrajno nezaposlenih jer im je dugotrajna nezaposlenost pokazatelj nedostatka motivacije i drugih neželjenih osobina.

3. Veze između obrazovanja, zapošljivosti i konkurentnosti: postoje li ograničenja?

Brojna empirijska istraživanja razmatrala su pitanje povrata od ulaganja u obrazovanje te u istraživanje i razvoj na razini tvrtke ili pojedinih gospodarskih sektora. Općenito, provedena istraživanja pokazuju da je društvena korist povrata od ulaganja u obrazovanje te slijedom toga povećanje zapošljivosti i konkurentnosti radne snage znatno iznad ostvarenih privatnih povrata. Stope povrata jasno pokazuju kako je obrazovanje važno za sveukupan gospodarski rast, što pruža jedno od najvažnijih objašnjenja za državno poticanje i financiranje te djelatnosti. Odluke pojedinca za obrazovanje, te tvrtke za ulaganje u obrazovanje svojih zaposlenika temeljene su na ostvarenim ili očekivanim privatnim povratima od ulaganja. Više autora, poput Grilichesa (1984), Griffitha (2000) i Halla (2002) vjeruje da je taj povrat znatno niži od ukupnoga društvenog povrata pa stoga (bez djelovanja države) dolazi do nedovoljnog ulaganja u obrazovanje. U želji da se ostvari optimalna razina ulaganja, politika obrazovanja mora odvojiti privatne povrate od ulaganja s društvenim koristima. Potrebno je stoga pokušati usporediti privatne i društvene povrate od ulaganja u obrazovanje. Prilično je teško izdvojiti samo značenje obrazovanja u povećanju proizvodnje, konkurentnosti i gospodarskog rasta, a obično se to radi procjenjivanjem elastičnosti proizvodnje s obzirom na raspoloživa kapitalna dobra. Usprkos (mnogim) teškoćama mjerenja, postoji znatan broj utemeljenih studija koje nedvosmisleno pokazuju da su društvene stope povrata od ulaganja u obrazovanje znatno više od privatnih. Hall (1996) procjenjuje da privatne stope povrata od tih ulaganja najčešće iznose 10% – 15% (iako mogu porasti i do 30% u pojedinim djelatnostima ili tvrtkama), dok su društvene stope barem za četvrtinu ili trećinu veće.

Jedan od najvažnijih razloga zašto je društvena korist povrata od ulaganja u obrazovanje i znatno iznad privatnih povrata upravo je učinak prelijevanja znanja (*knowledge spillover*) iz jedne tvrtke i ulagača u drugu. Kad je nešto naučeno ili izmišljeno, to lako mogu iskoristiti (imitirati) drugi proizvođači ili ponuditelji usluga. Vjeruje se da su znanje i inovacije određene vrste javnog

dobra čija se potrošnja ne ograničava na samo jednog potrošača, a gotovo je nemoguće ili vrlo teško pojedinca i/ili tvrtku isključiti iz potrošnje tog dobra (Cullis i Jones, 1998). U ostvarivanju konkurentnosti radne snage uloga države ne smije se ograničiti samo na financiranje obrazovanja, već i na ostvarivanje dostupnosti informacija o mogućnostima, koristima i potrebi za obrazovanjem te o znanstvenim dostignućima kako bi se (barem djelomično) ublažila postojeća asimetričnost informacija², opasnosti od moralnog hazarda³ i nepovoljnog izbora,⁴ što sve može nepovoljno utjecati na konkurentnost radne snage i gospodarstva u cjelini.

Većina se istraživača slaže da je ljudski kapital⁵ bitna odrednica konkurentnosti i gospodarskog razvoja (povrat od ulaganja u obrazovanje veći je od povrata od bilo kojeg 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 obrazovanja⁶, konkurentnosti i gospodarskog razvoja nije posve jasna, a još je manje očito što obilježava *dobro obrazovanu radnu snagu*. U uvjetima brzog tehnološkog razvoja i privređivanja zasnovanog sve više na konceptualnoj, a sve manje na materijalnoj proizvodnji, školske diplome i akademske titule više ne jamče ekonomski uspjeh ni pojedincima ni društvu u cjelini.

Pogotovo u tranzicijskim zemljama postojeće obrazovanje zaposlenih i cjelokupnog stanovništva nije jamstvo konkurentne sposobnosti i gospodarskog razvoja. Razloga za to ima više, a potrebno je osvrnuti se na neke od njih. Radna snaga lako može biti nedovoljno ili neodgovarajuće obrazovana⁷, odnosno formalno obrazovani⁸ zaposleni ne raspolažu znanjima potrebnima za uspješnu gospodarsku utakmicu. Samo stručno znanje pri tome nije dovoljno:

² Neki sudionici imaju bolje informacije od drugih, a pojedincima ili skupinama one mogu biti posve nedostupne.

³ Ponašanje pojedinca (ili tvrtke) svjesnog da će netko drugi snositi posljedice njegovih nepromišljenih ili krivih odluka.

⁴ Situacija koja nastaje kada neke oblike osiguranja kupuju upravo pojedinci (ili tvrtke) koji će najvjerojatnije i ostvariti koristi od tog osiguranja.

⁵ Ljudski kapital je ukupnost znanja, vještina i iskustva radne snage te kritičan izvor vrijednosti svake tvrtke ako se njime ispravno upravlja.

⁶ Obrazovanje obuhvaća institucije, proces, sadržaj i rezultat organiziranog i/ili slučajnog učenja u funkciji razvoja različitih 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.

⁷ Prema više izvora OECD-a i Svjetske banke, u mnogim zemljama Južne Amerike visok je udio pravnička, profesora književnosti i filozofije među svim 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 visoko obrazovanih, ali za gospodarski razvoj ipak je bitna 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.

⁸ Pojam ljudskoga kapitala obuhvaća više od 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.

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 sposobnost i spremnost na daljnje učenje i usavršavanje (Miyamoto, 2003).

Obrazovni programi u tranzicijskim zemljama srednje i istočne Europe (pogotovo oni temeljeni na austrijsko-njemačkom modelu) više su usmjereni na memoriranje zadanog gradiva nego na samostalno analitičko-kritičko razmatranje i zaključivanje, te na inovativni pristup, što je sigurno otežavajući čimbenik u drukčijem pristupu obrazovanju i budućem radu. Danas se težište stavlja na analitičke sposobnosti – mogućnosti traženja i odabiranja informacija, razjašnjavanja problema, formuliranja pretpostavki, potvrđivanja i procjene dokaza te iznalaženja rješenja. Globalizacija je naglasila važnost znanja i navedenih obilježja zaposlenih i to postaju presudne odrednice (ne)ostvarivanja konkurentne sposobnosti u gospodarskoj i tržišnoj utakmici.

Porter (1990: 628) jasno podsjeća 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 korištenje suvremene tehnologije. Obrazovni sustavi ne smiju nadalje poticati stjecanje znanja i sposobnosti vezanih uz određene poslove. 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 životnog standarda (World Bank, 2002). Obrazovna struktura stanovništva i zaposlenih usklađena s gospodarskim potrebama presudna je odrednica zapošljivosti, konkurentnosti i gospodarskog razvoja.

Može se s priličnom sigurnošću procijeniti da su obrazovani u Hrvatskoj u znatnoj mjeri završili škole, fakultete i akademije koje nisu neposredno odabrane prema potrebama suvremenoga gospodarstva te da se u traženim zanimanjima često ne raspolaže s važnim potrebnim znanjima i sposobnostima. Sustav obrazovanja i postojeća znanja u Hrvatskoj prema više izvora (OECD, 2003; Skjolstrup, 2008) obilježavaju nedostatak isticanja razvijanja sposobnosti analize i rješavanja problema, vrlo slaba veza obrazovanja i svijeta rada te nerazvijenost cjeloživotnog učenja. Iako su u Hrvatskoj predložene brojne strategije obrazovanja, one nisu bile potpuno provedene i ostvarene. Nužno je sustavno ustrajati na oblikovanju i razvoju obrazovnih programa u kojima bi se obučavali, osposobljavali i usavršavali potrebni stručnjaci. 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 polučiti rezultate u kratkom roku. Da bi se to ostvarilo, potrebna su tehnička znanja i dobre organizacijske i upravljačke sposobnosti u cijelom društvu, ali i uzimanje u obzir stavova poslodavaca u pogledu stručnosti, znanja i obilježja zaposlenih.

4. Stavovi hrvatskih poslodavaca u pogledu stručnosti, znanja i obilježja zaposlenih

Hrvatski se poslodavci često žale kako obrazovni sustav, posebice strukovno obrazovanje, ne prati gospodarske trendove i kako mnoge mlade osobe i dalje stječu zastarjela znanja, stručnost i sposobnosti. Tehničke sposobnosti mladih su nedovoljne, a nedovoljno su razvijene ključne kompetencije poput informatičke pismenosti, komunikacijskih i numeričkih sposobnosti, timskog rada, sposobnosti rješavanja problema i samostalne inicijative (Skjolstrup, 2008). Poduzetnici stoga ističu veliku potrebu za osuvremenjivanjem programa obrazovanja, usavršavanja i osposobljavanja kao i podizanja ukupne razine zapošljivosti i konkurentnosti radne snage.

Pološki Vokić i Frajlić (2004) koristile su nekoliko različitih metoda kako bi otkrile potrebe hrvatskih poslodavaca te kako bi se vidjelo zadovoljavaju li sadašnji zaposlenici te potrebe. Voditelji kadrovskih službi trebali su definirati konkurentnog i zapošljivog zaposlenika. Odgovori su naglasili potrebu znanja i obrazovanja, sposobnosti i predanog rada, te preuzimanja odgovornosti. Na temelju predloženog popisa 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 vezane uz znanje stranih jezika, analitičke sposobnosti, informatička pismenost i sposobnost timskog rada.

Ponešto drukčija, 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 vještine potrebne za prodaju. 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 osposobljenošću zaposlenika tehničke i inženjerske struke, ekonomske i financijske te telekomunikacijske struke. S druge strane, svega je trećina bila zadovoljna osposobljenošću zaposlenika pravne struke. Više od trećine do više od polovine poslodavaca bilo je nezadovoljno formalnim obrazovanjem osoba na administrativnim i upravnim poslovima, u trgovačkom posredništvu i ekonomiji.

U ispitivanju potreba za edukacijom malih i srednjih poduzeća s posebnim naglaskom na poduzetničkim vještinama (Bejaković, Bratić, Sopek i Štefica, 2009) ispitanici su iskazali kako su najpoželjnija za daljnje usavršavanje bila informatička znanja i vještine, a slijede ih i komunikacijske vještine te komuniciranje s okruženjem. Na samom su kraju liste poželjnosti poslovna analiza i provjere, te strateško upravljanje kao najmanje poželjna znanja za usavršavanje. Za osobe koje nisu voditelji najpoželjnije značajke bile su usmjerenost na rezultat, ustrajnost i učinkovitost u radu (tako se očitivalo 90,9% ispitanika iz 858 anketiranih malih i srednjih tvrtki), lojalnost i spremnost na ostanak u poduzeću i u vrijeme poslovnih teškoća (87,7%), spremnost na uvođenje tehničkih i tehnoloških inovacija i unapređivanja u poslovanju (86,9%) i spremnost

i otvorenost za unapređivanje rada u okviru postojeće djelatnosti poduzeća (86,0%). Najmanje poželjne osobine su spremnost i otvorenost za proširenje i/ili promjenu sadašnje djelatnosti poduzeća (67,0%) i preuzimanje inicijative za pronalaženje i predlaganje novih rješenja (75,6%).

Iako je u navedenim istraživanjima znatan dio poslodavaca bio zadovoljan znanjima i stručnošću svojih zaposlenika, velik dio nije bio. Čini se da hrvatski obrazovni sustav osposobljava za 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 visoko obrazovane i kvalificirane radnike zapravo su vještine na koje bi se trebao usmjeriti obrazovni sustav. Potrebno je istaknuti da menadžeri veoma cijene dobre ljudske osobine, otvorenost prema drugima te sposobnost komunikacije. Tako je osim boljeg usklađivanja obrazovnih programa s potrebama tržišta rada potrebno i sustavno raditi na njihovu osuvremenjivanju te pripremanju polaznika na cjeloživotno učenje i usavršavanje.

5. Preporuke i zaključak

Dobro obrazovano i osposobljeno stanovništvo - te slijedom toga zapošljiva i konkurentna radna snaga - vjerojatno su najvažnija odrednica socijalnog i ekonomskog blagostanja zemlje i pojedinca. Obrazovanje ima ključnu ulogu u omogućavanju znanja, stručnosti i sposobnosti potrebnih za uspješno sudjelovanje u društvu i gospodarstvu. Obrazovanje također pridonosi širenju znanosti i kulturi znanja. Kroz širenje novih tehnologija i globalizaciju gospodarstva razvijenih industrijskih zemalja pretvaraju se u gospodarstva temeljena na znanju.

Hrvatska radna snaga nema potrebna znanja i sposobnosti koje traži suvremeno konkurentno gospodarstvo, a sustavi obrazovanja i osposobljavanja nisu poduzeli potrebne korake za ublažavanje tog stanja. Moguće pristupanje EU-u postavlja Hrvatskoj daljnje zahtjeve za poboljšanje obrazovnog sustava. Hrvatska radna snaga mora se preusmjeriti na industriju i poslove utemeljene na znanju te na gospodarski rast potaknut inovacijama, a zaposleni trebaju biti sposobni brzo mijenjati radna mjesta, upravljati sobom i radnom okolinom te sudjelovati u cjeloživotnom učenju. Učenici, studenti i zaposleni trebaju se naučiti raditi zajedno razvijajući timski duh i odgovarajuće socijalno ponašanje dopuštajući istodobno razvoj osobnih sklonosti i talenata.

Hrvatski obrazovni sustav polako prelazi iz sustava koji je preferirao pamćenje činjenica, disciplinu i klasične nastavne metode u sustav koji odgovara potrebama demokracije s globalno integriranim slobodnim tržištem. Tako se danas traže vještine rješavanja problema, kreativnost, komunikacijske vještine i fleksibilnost. Usprkos razmjerno velikim sredstvima koja se izdvajaju za obrazovanje, nije dovoljna povezanost obrazovnog sektora i potreba na tržištu rada u pogledu broja osoba sa završenim pojedinim obrazovnim programom i pogotovo s obzirom na znanja i stručnosti stečena tijekom obrazovanja. Stoga bi trebalo preoblikovati nastavne planove i programe i bolje ih povezati s potrebama gospodarstva. Potrebno je 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 suhoparnog pamćenja činjenica. Reformu nastavnog 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 različitih istraživanja i studija Svjetske banke (posebice Berryman i Drabek, 2002) i OECD-a (2003) te usporedbe s obrazovnim sustavima drugih europskih zemalja (Lowther, 2004), preporučujemo sljedeće:

- Obrazovni sustav trebao bi se izmijeniti iz sustava vođenog ponudom (*supply-driven*) u sustav vođen potražnjom (*demand-driven*), tj. sustav bi trebao pružati različite mogućnosti obrazovanja tako da sudionici svih dobnih skupina mogu birati, s tim da se njihova odgovornost povećava s godinama života.
- Potrebno je *poboljšati fleksibilnost obrazovnog sustava*, ostvariti sustav koji bi bio *prohodan* kako bi se izbjele "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, raste-rećivati i osuvremenjivati nastavne planove i programe. Kao potreban preduvjet važno je bolje pratiti podatke o tome koliko djece i mladih ne upisuje i ne završava osnovno, srednje i visoko obrazovanje. Državni zavod za statistiku ne obrađuje sustavno te podatke te ne postoji službeni podatak o omjerima završetka školovanja. Ti su podaci nužni zbog analize strukture mladih koji ne završavaju školovanje te osnovnih uzroka napuštanja škole.
- Trebalo bi *promijeniti pedagoške postupke u školama i na sveučilištima* da učenici i studenti budu odgovorni za učenje kako bi se nagrađivala njihova inicijativa, kako bi ih se usmjeravalo na drukčije 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 upravljačke sposobnosti za učinkovito vođenje. 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 polučiti pozitivan učinak bez odgovarajućega pratećeg povećanja odgovornosti. Stoga bi Ministarstvo trebalo utvrditi standarde te škole smatrati odgovornima za obrazovne rezultate (npr. za razumijevanje pročitano g teksta, kompjutorske vještine itd.) te školama i sveučilištima dati slobodu da to ostvare.
- 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 kroz mehanizme odobravanje suglasnosti i nepristranog informiranja o javnim i privatnim ustanovama važnima za korisnikovu mogućnost izbora. Potrebno je sustavno provoditi evaluacije učinaka obrazovnog sustava i usporedbe.

- Potrebno je *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 trajanju pojedinih sveučilišnih i visokoučilišnih programa. Hrvatska službeno ne obrađuje podatke o trajanju studija po pojedinim studijskim programima, a to je jedna od osnovnih pretpostavki mjerenja uspjeha započete ambiciozne reforme visokoškolskog obrazovanja. Ta se reforma, kojoj je cilj harmonizacija obrazovanja unutar europskoga prostora, i dalje 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 školovanje osoba čiji će dohoci u budućnosti biti viši od prosjeka. Ujedno je potrebno razviti i jačati sustav stipendiranja učenika i studenata. Mogućnosti obrazovanja u velikoj su mjeri povezane s financijskim mogućnostima te je izuzetno važno kombinirati kriterije izvrsnosti i kriterije socijalnog stanja.
- Posebno bi trebalo raditi na dosad prilično zanemarenom *cjeloživotnom obrazovanju* jer izuzetno niska razina uključivanja u taj proces stvara jednu od ključnih prepreka razvoja fleksibilnoga i promjenljivoga 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 sebe, rješavanja sukoba, pospješivanja sudjelovanja u timskom radu, prihvaćanja promjena i drugom.
- Vezano uz korjenite promjene nastavnog 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, korištenju informatičke i komunikacijske tehnologije te u znanjima svojeg nastavnog predmeta.

Konačno, iako se treba zauzimati za autonomiju obrazovnih ustanova – posebice sveučilišta – treba pojačati njihove sposobnosti u upravljanju, te poticati na odgovornost i izvještavanje o utrošenom novcu. Stoga je važno insistirati na sustavnom mjerenju kvalitete (ocjenjivanja i praćenja) obrazovnih i znanstveno-istraživačkih 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 visokog školstva i znanosti - od donositelja odluka do javnosti - kako bi shvatili značenje provedenih reformi.

Razvoj ljudskoga kapitala putem obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja 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 imati 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 odlučujuće je u ostvarivanju održivog i trajnoga gospodarskog rasta i poboljšanja životnog standarda, zdravstvenog stanja stanovništva, smanjivanja siromaštva i nejednakosti. Iako ne postoji jednostavan i jedinstven obrazac poboljšanja obrazovanja, stručnosti i konkurentnosti radne snage koji se može precrtati ili mehanički prenijeti iz druge zemlje i sredine, jasno je da je opći preduvjet jasna vizija dugoročnog razvoja sveobuhvatnih, raznolikih, međusobno povezanih i dobro artikuliranih sustava obrazovanja, zapošljavanja i profesionalnog napredovanja. Sposobnosti formuliranja, sinteze, analiziranja i argumentiranja mogu se razviti u širokom rasponu obrazovnih programa i različitih pedagoških pristupa.

Unapređivanje obrazovne i civilizacijske razine stanovništva bitan je preduvjet konkurentnosti, ali tu se obično postavlja složeno pitanje: *Kako procijeniti osobne i društvene koristi od obrazovanja?* Obrazovanje je - posebno na razini visokog - u velikoj mjeri "dobro kojemu se vjeruje" (*credence good*). To znači da je njegovu vrijednost često teško spoznati, čak i nakon što se konzumira (koristi stečeno znanje). Osnovni problem jest nemogućnost budućih učenika i studenata da procijene vrijednost pojedine škole ili sveučilišta, što može imati nepovoljne rezultate za dobre obrazovne ustanove. U stvarnosti učenik ili student obično bira školu i sveučilište jednom ili dvaput u životu (u slučaju promjene), a obrazovna iskustva bivših sudionika međusobno se veoma razlikuju pa tako i njihove preporuke budućim studentima. Pogotovo je za malu zemlju poput Hrvatske teško ostvariti odgovarajuću konkurenciju u pružanju obrazovnih usluga te *signaliziranje* o kvaliteti pojedinih škola, fakulteta i sveučilišta. Stoga je potrebno dosljedno i objektivno praćenje, ocjenjivanje i objavljivanje obrazovnih rezultata pojedinih škola i fakulteta što treba biti i najvažnija odrednica u budućem financiranju. Ti bi signali trebali potaknuti natjecanje obrazovnih ustanova u privlačenju najboljih i najperspektivnijih učenika i studenata.

Potrebno je shvatiti da samo formalno poboljšanje obrazovne strukture zaposlenih i cjelokupnog stanovništva neće biti dovoljno jer je u podizanju konkurentnosti podjednako važna izgradnja povjerenja, dostupnost informacijama te učinkovito djelovanje države. Uspješna politička i gospodarska tranzicija zahtijeva izgradnju osjećaja povjerenja u druge ljude, pravedne i odane ustanove, poštovanje zakona te iznad svega političke institucije koje pružaju ono što građani najviše žele: prosperitet. U svemu navedenom utjecaj obrazovanja može biti presudan.

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.
- Bejaković, P. (2004). Konkurentnost radne snage u Hrvatskoj – stanje i problemi, U: Bejaković, P. i Lowther J. 2004. *Konkurentnost hrvatske radne snage*, Zagreb: Institut za javne financije.
- Bejaković, P. (2005). Kako se Hrvatska priprema za društvo utemeljeno na znanju? U K. Ott, (ur.) *Pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji – ususret izazovima pregovora*. (str. 107-126). Zagreb: Institut za javne financije i Zaklada Friedrich Ebert, 2005.
- Bejaković, P., Bratić, V., Sopek, P. & Štefica, V. (2009). *Rezultati analize potreba za edukacijom malih i srednjih poduzeća s posebnim naglaskom na poduzetničkim vještinama*, Zagreb: Hrvatska gospodarska komora.
- 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.
- Blomström, M. & Meller, P. (ur.) (1991). *Diverging Paths. A Century of Latin American & Scandinavian Economic Development*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Cullis, J. & Jones, P. (1998). *Public Finance and Public Choice*. New York i Oxford: Oxford University Press.
- Dearing Report (by Dearing, R.) (1997). National Committee of Inquiry into Higher Education <http://www.lifelonglearning.co.uk> posjećeno 23. 12. 2010. na mrežnoj stranici
- Griffith, R. (2000). How Important is Business I&R for Economic Growth and Should the Government Subsidise it? Institute for Fiscal Studies, posjećeno 23. 12. 2010. na mrežnoj stranici <http://www.ifs.org.uk>
- Griliches Z. and Lichtenberg F. (1984). Interindustry Technology Flows and Productivity Growth: A Reexamination, *The Review of Economics and Statistics*, 65(3), 324-329.
- Griliches, Z. (ed.) (1984). *R&D, Patents and Productivity*. Chicago: University of Chicago Press.
- Guisan, M. C., Aguayo, E. & Exposito, P. (2001). *Economic Growth and Cycles: Cross-Country Models of Education, Industry and Fertility and International Comparisons*. Applied Econometrics and International Development. Posjećeno 23. 12. 2010. na mrežnoj stranici Universidade de Santiago de Compostela <http://www.usc.es/~economet/reviews/aaid111.pdf>
- Hall, H. B. (1996). "The Private and Social Returns to Research and Development: What Have We Learned?" U Smith, Bruce L. R., & Claude E. Barfield (eds.), *Technology, R&D, and the Economy*, Washington, DC: The Brookings Institution and the American Enterprise Institute.
- Hall, H. B. (2002). The Financing Of Research And Development, *NBER Working Paper Series, Working Paper 8773*, posjećeno 22. 12. 2010. na mrežnoj stranici National Bureau of Economic Research <http://www.nber.org/papers/w8773>

- Hall, B. H. & Mairesse, J. (1995). Exploring the Relationship Between R&D and Productivity in French Manufacturing Firms (PR), *NBER Working Paper Series, Working Paper 3956*.
- International Labour Office (ILO), (2002). *Key Indicators of the Labour Market 2001-2002*, Geneva: International Labour Office.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lowther J. (2004). Konkurentnost hrvatskih ljudskih resursa i kvaliteta formalnog obrazovanja, (str. 13-25) U P. Bejaković, & J. Lowther. 2004. *Konkurentnost hrvatske radne snage*, Zagreb: Institut za javne financije.
- 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, posjećeno 21. 12. 2010. na mrežnoj stranici OECD <http://www.oecd.org/dataoecd/45/25/5888700.pdf>
- Moj posao (2005). *Istraživanje i edukativnim potrebama i ponudi na području Republike Hrvatske*, Zagreb: Moj posao, posjećeno 22. 12. 2010. na mrežnoj stranici http://www.moj-posao.net/jseeker_wiki.php?sessionId=b1ac3d85b59751f5a4b5e325e3de6f6e&wiki-Name=Edukacija
- 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, posjećeno 20. 12. 2010. na mrežnoj stranici <http://www1.oecd.org/publications/e-book/92-2001-04-1-2987/A.3.htm>
- OECD (2003). *Reviews of National Policies for Education: South Eastern Europe*, Volume 1: Albania, Bosnia-Herzegovina, Bulgaria, Croatia, Kosovo. Paris, OECD.
- Pološki Vokić N. & Frajlić, D. (2004). Pokazatelji konkurentnosti hrvatske radne snage: rezultati empirijskog istraživanja, (str. 59-74), U: P. Bejaković, & J. Lowther, (ur.), *Konkurentnost hrvatske radne snage*, Zagreb, Institut za javne financije, posjećeno 21. 12. 2010. na mrežnoj stranici Instituta za javne financije <http://www.ijf.hr/konkurentnost/poloski-frajlic1.pdf>
- Porter, M. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. London: Macmillan.
- 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.
- Skjolstrup, K. (2008). Human Resource Development Country Analysis for Croatia, ETF Working Paper, May 2008. Posjećeno 21. 12. 2010. na mrežnoj stranici European Training Foundation [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EmbedPub_EN?OpenDocument&emb=/pubmgmt.nsf/\(WebPublications by yearR\)/89378B382E606E18C12574BB00-286656?OpenDocument](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EmbedPub_EN?OpenDocument&emb=/pubmgmt.nsf/(WebPublications by yearR)/89378B382E606E18C12574BB00-286656?OpenDocument)
- 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, posjećeno 21. 12. 2010. Hamburg Institute of International Economics http://www.hwwa.de/Publikationen/Discussion_Paper/2000/88.pdf
- World Bank (2002). *Constructing Knowledge Societies: New Challenges for Tertiary Education*, Washington, D.C: World Bank.
- World Bank (2005). *Enhancing Job Opportunities in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, Washington, D.C. World Bank. Posjećeno 21. 12. 2010. na mrežnoj stranici <http://europeandcis.undp.org/uploads/public1/files/vulnerability/Senior%20Economist%20>

Web%20site/Publications/Enhancing%20job%20opportunities%20Eastern%20Europe%20and%20the%20Former%20Soviet%20Union.pdf
World Economic Forum (1997). *The Global Competitive Report 1997*. Geneva: World Economic Forum.