

“Uloga obrazovanja odraslih u ostvarivanju makroekonomskih ciljeva i osobnog razvoja pojedinca”

Ostvarivanje ciljeva makroekonomskog razvoja ima sve manje ad hoc karakter, a sve više dugoročni i razvojni karakter. Globalno usmjeravanje gospodarskih tokova u okviru tzv. stabilizacijske politike nedovoljno uvažava dugoročne efekte sadašnjih odluka u gospodarstvu. Stoga, usmjeravanje gospodarskog i socijalnog razvoja sve više vodi računa o *politici ljudskog faktora*, regionalnoj i intersektorskoj strukturnoj politici.

Ljudski faktor predstavlja temeljni faktor ostvarivanja makroekonomskih ciljeva. Kvalitetno poboljšanje ljudskog faktora usko se veže s čitavim spektrom obrazovnih akcija (uvođenjem obveznog školovanja, izgradnjom škola, naknadnim produženjem školovanja, poboljšanjem obrazovnih institucija, povećanjem kvote maturanata i akademski obrazovanih građana). Efekti obrazovanja odražavaju se neposredno na proces gospodarskog razvoja kroz povećanje globalne produktivnosti rada. Ti efekti jače dolaze do izražaja kroz veću *mobilitet ljudskog faktora*. Mobilitet ljudskog faktora se manifestira u različitim oblicima. Stečeni stupanj obrazovanja, stupanj specijalizacije, godine starosti u određenim institucionalnim okvirima temeljne su determinante mobilnosti. Pri klasifikaciji mobilnosti ljudskog faktora polazi se od ekonomskih, socioloških i drugih kriterija. S ekonomskog stajališta bitno je uočiti da li se radi o mobilnosti koja je svjesno poticana unutar pojedinih poduzeća i njihovih složenih sustava. Daleko je složeniji fenomen mobilnosti koji proizlazi iz dugoročnih promjena u strukturi zapošljavanja u pojedinim sektorima gospodarstva. Kao posljedica toga javlja se interregionalna mobilnost različitog intenziteta u pojedinim zemljama. Složene implikacije interregionalne mobilnosti ljudskog faktora izaziva tzv. fenomen odvlačenja stručnjaka (“brain drain”).

Obrazovanje je oblik ljudskog kapitala. On je ljudski jer postaje dio čovjeka, a kapital jer je izvor budućih zadovoljstava, budućih zarada, ili oboje. Jednom stečeno obrazovanje, međutim nije zauvijek beneficija koja vrijedi kroz cijeli život pojedinca. Stoga se u stručnim i znanstvenim krugovima sve više govori o *cjeloživotnom obrazovanju*. Doprinos cjeloživotnog obrazovanja osobnom razvoju svakoga pojedinca sve više se stavlja u kontekst neizvjesnosti koju donosi gospodarski, tehnološki i politički razvoj. Neizvjesnost postaje stabilna činjenica u životu svakoga pojedinca. Sve više se sužava vremenski horizont u kojem se pojedinac sa svojim obrazovanjem može osjećati “sigurnim” na tržištu rada. Prilagođavanje zatečene obrazovne strukture zaposlenih, ali i nezaposlenih zahtijeva niz obrazovnih akcija ((“on the job training & in firm training) koje generiraju brojne koristi, kako na razini pojedinca, tako i na razini države.

Obrazovanje se, uz zdravlje, sve češće analizira u sklopu teorije ljudskog kapitala (“human capital theory”). Stoga se u znanstvenoj i stručnoj javnosti govori i o drugim oblicima investicija u ljudski kapital. To su investicije u zdravstvene institucije i usluge koje povećavaju životna očekivanja, snagu i otpornost pojedinca, njegovu energiju i vitalnost(T.W.Schultz,1971.).

Na tragu rečenog, davno su uočeni efekti obrazovanja na mikro i makro razini (Weisbrode, 1964.; Jašić, 1975: 14.):

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

Odluke o ulaganju u obrazovanje donose se istovremeno na mikro i makro razini. Očekivane koristi od ulaganja u obrazovanje isto kao i troškovi ulaganja u obrazovanje javljaju se na razini pojedinca i na razini društva.

Budući da ulaganja u obrazovanje često imaju infrastrukturni karakter (investicijski karakter ulaganja, naglašene eksterne ekonomije, nemogućnost zabrane korištenja obrazovanja kao javne usluge) efekti uloženi novčanih sredstava u obrazovanje javljaju se kroz utjecaj na gospodarski razvoj i na blagostanje pojedinca.

OBRAZOVANJE ODRASLIH I OSOBNI RAZVOJ POJEDINCA

Osobni razvoj pojedinca podrazumijeva određenu skrb za pojedinca, ohrabrenje i pomoć od strane poslodavca i države, kako je to zahtjevano od strane samog radnog mjesta.

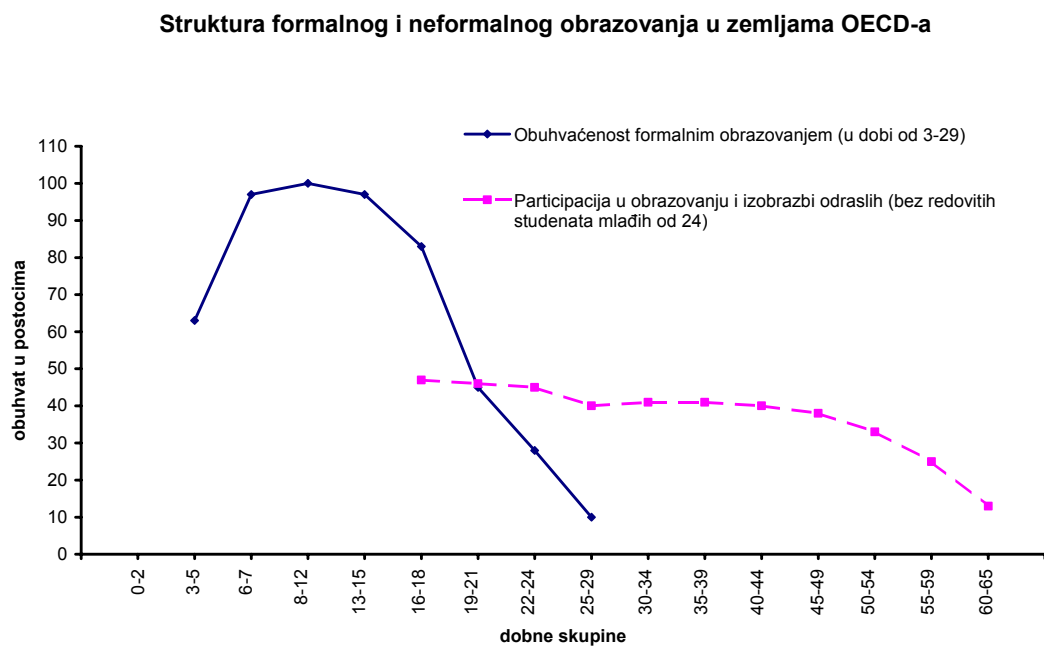
Planiranje osobnog razvoja ima za cilj pružiti ljudima znanje i potrebne vještine koje im omogućuju napredak u karijeri.

Kroz proces planiranja osobnog razvoja pojedinci dobivaju osjećaj ohrabrenja, vođenja i potpore na poslu.

A) OBRAZOVANJE ODRASLIH U KONTEKSTU PODJELE
OBRAZOVANJA NA FORMALNO I NEFORMALNO

- jednom stečeno znanje i vještine tokom vremena zastarijevaju,
- s ekonomskog stajališta ne isplati se čitavi život pohađati školu.
- obuhvat školovanjem zadovoljava
- mladih osoba tokom njihova formalnog obrazovanja ne

Slika 1.



Izvor: OECD (2001.str. 18. i 144.)

Iz slike 1. jasno je vidljivo da trendovi u završavanju (napuštanju) formalnog obrazovanja u odabranim zemljama (18 razvijenih zemalja OECD-a) ne zadovoljavaju. Pojedinci se javljaju kasnije u raznim oblicima neformalnog obrazovanja. Da bi se uspješno nosili s promjenama na tržištu rada, gotovo pola populacije odraslih obuhvaćeno je nekim od oblika neformalnog obrazovanja.

Cilj neformalnog obrazovanja odraslih usmjeren je na zadovoljavanje i razvijanje *to be – potreba* odrasla čovjeka (integracija pojedinca u društvo, stvaralaštvo, organizacija svakodnevnog života).

Cilj formalnog obrazovanja odraslih usmjeren je na zadovoljavanje *to be something – potreba*, tj. onih koje se odnose na zanimanje i koristi od zanimanja.

Danas: u uvjetima sve veće nesigurnosti pojedinca na tržištu rada ciljevi formalnog i neformalnog obrazovanja institucionaliziraju se u razne oblike aktivne politike zapošljavanja.

B) OBRAZOVANJE ODRASLIH I PROMJENE NA TRŽIŠTU RADA

- promjene na tržištu rada, po opsegu i intenzitetu, su stalne – svaki pojedinac mora biti pripravan na radnom mjestu i u osobnom životu nositi se s promjenama i znati njima upravljati,
- kontinuirano obrazovanje i osposobljavanje simultano mijenjaju mentalni sklop i tradicionalno ponašanje pojedinca,
- strukturne promjene sužavaju vremenski horizont u okviru kojeg se može pouzdano planirati pojedine kvalifikacije,
- javlja se problem tzv. funkcionalne pismenosti – nekada stečena znanja više ne odgovaraju novim uvjetima. Kao opći cilj obrazovnih akcija ističe se “prag minimalnih sposobnosti” (znanje stranog jezika i informatička pismenost),
- ekonomsko okruženje se promijenilo a tržište rada evoluiralo tako da valorizira ekonomsku važnost ljudskog faktora,
- globalni karakter promjena ima bitan utjecaj istovremeno na radnu sredinu i na osobu pojedinačno – prilagodba i u jednom i u drugom slučaju je sastavnica čovjekovog budućeg života,
- obrazovanje dobiva sve više na značenju kao odrednica koja utječe na položaj pojedinca na tržištu rada,
- demografska i druga kretanja koja utječu na postojeću i buduću radnu snagu utjecat će na razinu i prirodu potražnje za obrazovanjem,
- obrazovanje nije jednom zauvijek dana pretpostavka: cjeloživotno obrazovanje omogućuje vertikalnu i horizontalnu mobilnost, poboljšava mogućnosti zapošljavanja,

- promjena institucionalnog okvira obrazovanja: pomalo slabi autoritet “klasičnih” obrazovnih institucija a jača uloga institucija neformalnog obrazovanja,
- očekuje se suradnja poduzeća, države, sveučilišta s ciljem ublažavanja mogućeg problema nezaposlenosti pojedinaca (zbog dobi i nedovoljnog obrazovanja).

DRUŠTVENA I PRIVATNA DOBIT OD DODATNOG ŠKOLOVANJA (DOŠKOLOVANJA)

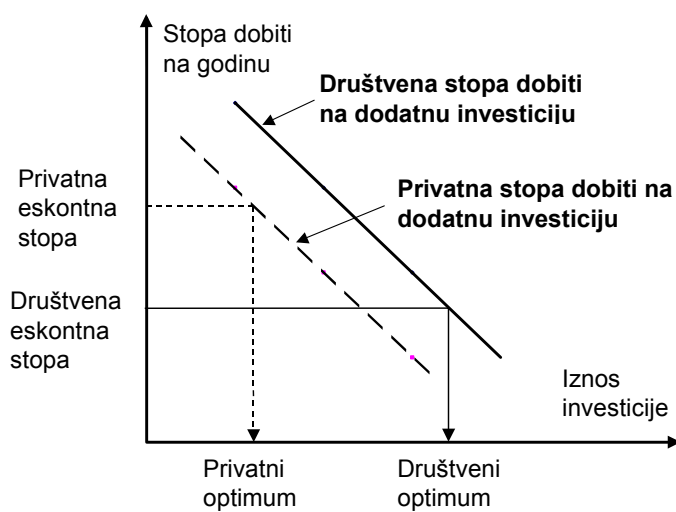
- Gary Becker (nobelovac i profesor ekonomije Sveučilišta u Chicagu) prije četrdesetak godina uvod pojam “ljudskog kapitala”.
- U početku je izraz “ljudski kapital” bio proturječan: mnogi su tvrdili da on ljude tretira kao robove ili strojeve – danas je posve normalno shvaćanje da ljudi i kompanije ulažu u osposobljavanje na gotovo jednak način kao što investiraju u tvornice i strojeve, tj. odmjeravaju troškove i očekivanu dobit.
- *Dodatno osposobljavanje radnika može biti korisno (produktivno) za sadašnjeg, ali i mogućeg budućeg poslodavca – eventualni odlazak obrazovno osposobljenog radnika drugome poslodavcu za prvoga predstavlja tržišni neuspjeh, budući da je ovaj poslodavac uložio financijska sredstva čije benefite koristi drugi poslodavac. Odatle zahtjev za javnom subvencijom.*

Granična korist i granični trošak

- Radnici koji su podvrgnuti skupom dodatnom osposobljavanju bit će privremeno plaćeni ispod vrijednosti svoga rada za tvrtku.
- Razlog: radnici stječu vještine koje su potrebne raznim poslodavcima.
- Ukoliko pojedini poslodavac ulaže u obrazovanje zaposlenih, svaka pokretljivost pojedinaca prema drugim poduzećima može za njega značiti tržišni neuspjeh (on subvencionira svojega tržišnog takmaca!).
- Načelno: gospodarstvo bi trebalo ulagati u ljudski kapital (kao i u svaku vrstu kapitala) do točke do koje je povrat što ga donosi posljednji djelić investicije jednak povratu što ga donosi najbolja alternativa korištenja sredstava.
- Drugim riječima: *investiranje u ljudski kapital opravdano je do točke u kojoj je granična korist jednaka graničnom trošku.*
- Za privatnog investitora isplativost ulaganja u povećanje obrazovne kvalitete javlja se sve dok je stopa dobiti veća od privatne eskontne stope (trošak uzimanja zajma plus naknada rizika).

Slika 2.

Privatna i društvena stopa rentabilnosti ulaganja u obrazovanje



- Obje stope dobiti padaju kako investicije rastu – zakon o smanjenju dobiti,
- Na svakoj razini ulaganja društvena dobit je viša od privatne.

Osam razloga zašto:

- Veliki broj kvalificirane radne snage može donijeti cijeloj ekonomiji dobit veću od privatne, što proizlazi iz činjenice da je jeftinije kupiti osposobljene radnike. Korist je i u većoj fleksibilnosti,
 - Možda, zbog nedostatka informacija, oni koji se osposobljavaju podcjenjuju dobit na ulaganje u svoju vještinu,
 - Porezi na dohodak, osobito oni “progresivni”, umanjuju privatnu (poslije poreza!) dobit od osposobljavanja, u odnosu prema društvenoj dobiti (vlada, dakle, svojim poreznim mjerama stvara pojedincu “tržišni neuspjeh”),
 - Ako je vjerojatnije da će nekvalificirani radnici biti nezaposleniji (kao što jest), tada slijedi zaključak da će društvena dobit od osposobljavanja nadmašiti privatnu. Ideja za ovakav zaključak proizlazi iz činjenice da društvo daje manje (iskazano u proizvodnji) da bi osposobilo dodatnog radnika nego što daje prosječno osposobljeni radnik (u obliku dohotka),
-
- Ako tvrtke imaju stupanj monopolske moći kao kupci na tržištu rada (a mnoge imaju) za njih će biti unosno preuzeti dio troškova osposobljavanja – ali ne onoliko koliko za to ima opravdanja s društvene točke gledišta,
 - Privatna eskontna stopa (kamatna stopa po kojoj se “kupuje” ljudski kapital) je veća od društvene,
 - Tržište kapitala može biti nesavršeno na nekoliko načina. Npr. uzimanje kredita da bi se financiralo ulaganje u ljudski kapital može biti teško jer oni koji se žele osposobljavati nemaju jamstva,
 - Potencijalni radnici koji su korisnici kvalifikacija, mogu biti obeshrabreni rizikom u koji se upuštaju ako daju nešto od svoga dohotka danas za dobit u obliku većeg dohotka (možda!) sutra. Društvo kao cjelina manje je izloženo riziku nego pojedinac.

Zaključak: ako je točno da je (a) osobna dobit od ulaganja u ljudski kapital manja od društvene dobiti i (b) osobna eskontna stopa viša od društvene, tada će biti premalo ulaganja. Investiranje (“privatni optimum”) bit će niže nego što je razumno za cijelo gospodarstvo (“društveni optimum”).

Prikazana društvena i privatna dobit od ulaganja u obrazovanje ima svoje kritičare. To potvrđuje i sistematizacija kritika pretjerane kvantifikacije naročito na području koristi od ulaganja u obrazovanje. Jednu od njih dao je jedan od najpoznatijih autora iz područja ekonomike obrazovanja Mark Blaug. Argumenti Blauga su slijedeći(Blaug – Jašić, 1979., str.52):

- a) naslijeđena sposobnost, individualna motivacija, socijalno porijeklo, uspjeh postignut u obrazovanju, karakter posla i postignuto stručno usavršavanje međusobno su jako korelirani tako da se ne može na zadovoljavajući način izdvojiti čisti utjecaj obrazovanja na plaće;

- b) društvene stope rentabilnosti stalno su potcijenjene jer se ne uzimaju u obzir efekti obrazovanja kao potrošnje i privlačnost pojedinih zanimanja koja se ne mogu iskazati u novčanom izrazu a koje su dostupne samo onima s visokim obrazovanjem;
- c) izravne koristi od obrazovanja su kvantitativno manje važne nego neizravne, tj. indirektno koristi (tzv. “spill-over benefits”), a oni nisu uzeti u obzir u onome što se zove “društvena stopa rentabilnosti” (tzv. “the social rate of return”);
- d) postojeće razlike u plaćama u korist obrazovanih ne odražavaju razlike u njihovom doprinosu proizvodnom kapacitetu, već odražavaju trajno ustaljene društvene konvencije na inherentno imperfektnom tržištu radne snage;
- e) kalkulacije ovise o projekciji budućih trendova polazeći od zatečenih podataka, dakle zanemarujući povijesna poboljšanja u kvaliteti obrazovanja kao i buduće promjene u potražnji i ponudi obrazovne radne snage.

Slijedeća objecka M.Blauga odnosi se na upitnost pretpostavke da će dvojica pojedinaca s istim stupnjem obrazovanja proizvesti iste učinke na rast bruto domaćeg proizvoda. Isto tako, primjedbe se odnose na neodgovarajući obuhvat indirektnih koristi od obrazovanja. A upravo su primjereno sistematizirani indirektni efekti obrazovanja temelj za javnu akciju u oblasti obrazovanja. Tako na primjer, često se zanemaruje pozitivan utjecaj obrazovanog pojedinca na porast dohotka lošije obrazovanog pojedinca, kao i utjecaj većeg broja obrazovanih pojedinca na manji broj pojedinac asocijalnog ponašanja u društvu. Neuvažavanjem ovih efekata obrazovanja potcjenjuje se društvena stopa rentabilnosti obrazovanja. Zanemarivanje “alokativne funkcije obrazovanja” (sposobnost obrazovanog pojedinca da kvalificirano analizira i donosi zaključke o proizvodnim karakteristikama različitih inputa i raznim proizvodnim mogućnostima) isto tako potcjenjuje društvenu stopu rentabilnosti obrazovanja.

SPECIFIČNOSTI COST – BENEFIT ANALIZE NA PODRUČJU STRUČNOG OBRAZOVANJA

Uz spomenute trendove formalnog i neformalnog obrazovanja, potrebno je istaći značenje specifičnih oblika neformalnog obrazovanja koji se često puta nazivaju obuka na poslu, obrazovni training, program naukovanja, on line obrazovanje i slično. Ovaj oblik obrazovanja na makroekonomskoj razini u visokorazvijenim zemljama naziva se “društveno integrativnim pristupom “ rješavanju problema nezaposlenosti, što pogotovo vrijedi za stanje rastuće nezaposlenosti.(OECD, 1987.) Na razini poduzeća razni oblici obrazovnog traininga imaju zadatak izgradnje ljudskih resursa što ima isto značenje kao da su u pitanju oblici fizičkoga kapitala. Simultani proces rada i učenja ima svoj smisao u koristi za poslodavca i posloprimca.

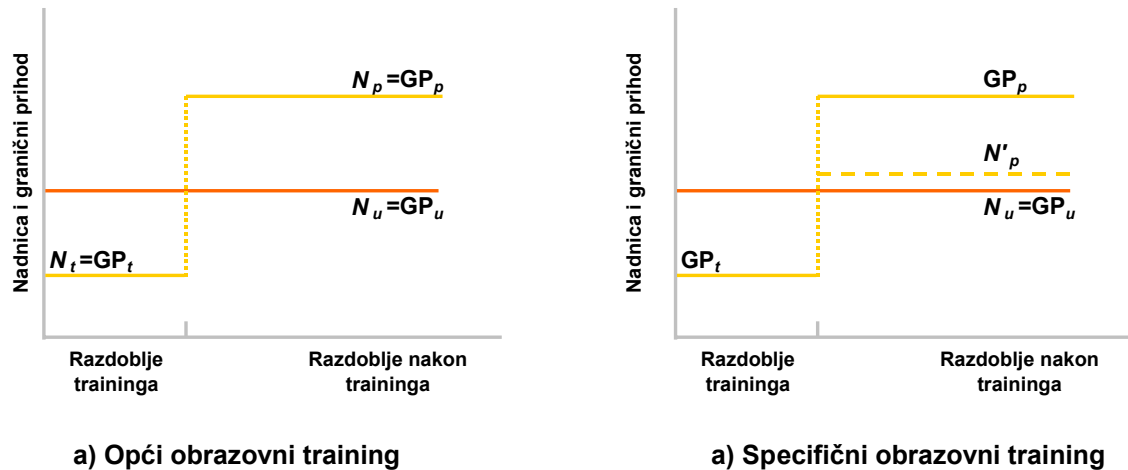
Stjecanje određenih vještina koje se nisu dogodile tijekom formalnog obrazovanja (često je prisutan prigovor da srednje i visoke škole, odnosno fakulteti da neprimjereno veliko značenje teoretskim sadržajima !) na tržištu rada stvara toliko potrebnog fleksibilnog specijalista koji je otporniji na sve izraženije tržišne oscilacije.

Slično kao i u slučaju odluke o pohađanju različitih oblika formalnog obrazovanja, obuka na poslu uključuje komponentu troška (cost) i koristi (benefita). Premda se ove stavke ponekad ne mogu precizno kvantificirati, za poslodavce i posloprimce su itekako važne informacije o eventualnom povećanju profita, odnosno zarada kao posljedice ulaganja u razne oblike obrazovnog traininga. Radi lakšeg razumijevanja cost benefit analize obrazovnog traininga, ovaj oblik neformalnog obrazovanja raščlanit ćemo na *opći i specifični obrazovni training*.

Svaki (ne)zaposleni pojedinac želi steći vještine i znanja kojima će izvući veće koristi na poslu i veću sigurnost u možebitnoj promjeni posla. One vještine i znanja koja pojedincu omogućavaju primjenu istih u većem broju poduzeća nazvat ćemo *općim obrazovnim trainingom*. Govoreći suvremenim rječnikom ekonomike obrazovanja, takav pojedinac ispunjava jedan od temeljnih uvjeta na tržištu rada, a to je tzv. prag minimalnih sposobnosti. Uobičajeno se pod tim podrazumijeva znanje stranoga jezika i određeni stupanj informatičke pismenosti. Ukoliko se pak radi o onim vještinama i znanju koja su upotrebljiva samo u poduzeću u kojem je pojedinac zaposlen tada se općenito radi o tzv. *specifičnom obrazovnom trainingu*. U stvarnom životu ova dva traininga javljaju se u kombinaciji, budući da prostorna i profesionalna mobilnost (ne)zaposlenih podjednako potječe od posloprimca i poslodavca.

Slika 3.

Troškovi i koristi općeg i specifičnog obrazovnog traininga



Prilagođeno prema R.McConnell, C.R. and Brue, S.L. (1992.), strana 107.

Opći obrazovni training (slika 3a) omogućuje zaposlenom pojedincu stjecanje znanja i vještina koja su uporabljiva u većini poduzeća. Zbog činjenice da se stečena znanja i vještine mogu prodati na tržištu rada za veću plaću, troškove traininga u pravilu pokriva radnik. Odnos nadnice i graničnog prihoda radnika za vrijeme i nakon njegova obrazovnog traininga prikazan je na lijevoj strani slike 3. Simboli N_u i GP_u označavaju stanje nadnice i graničnog prihoda radnika koji nije obuhvaćen općim obrazovnim trainingom. Obzirom da radnik pohađajući određeni oblik obrazovnog traininga (npr. različiti oblici tečaja informatike, stranog jezika ili pak oblici stjecanja određenih tehničkih i stručnih znanja) treba odvojiti određeno vrijeme za učenje i pripremu odgovarajućih ispita, pretpostavlja se da će njegov granični prihod (GP_t) biti ispod onoga koji bi ostvario da se nije odlučio na taj korak. Budući da njegov poslodavac nije siguran da će stečena nova znanja biti upotrebljena u njegovom poduzeću, tada će za vrijeme općeg obrazovnog traininga dobivati nižu nadnicu (N_t). Nakon obavljenog općeg obrazovnog traininga radnik raspolaže s novim vještinama i znanjem koje donose viši granični prihod (GP_p). Viši granični prihod kao posljedica općeg obrazovnog traininga nije ostvariv samo u poduzeću u kojem je radnik bio zaposlen za vrijeme obuke već i za sva ostala poduzeća. Rastuća potražnja za primjereno obrazovanim radnicima podiže im nadnicu na nivo (N_p) koji je viši u odnosu na razdoblje pohađanja općeg obrazovnog traininga ($N_p \geq N_t$).

Zbog činjenice da će konkurencija, u pravilu, “oduzeti” radnika bivšem poslodavcu, široka paleta općeg obrazovnog traininga provodi se u raznim obrazovnim centrima (otvorena učilišta, veleučilišta, stručne škole) a ne u prostorima poduzeća.

Situacija s *specifičnim obrazovnim trainingom* je nešto drugačija. (Slika 3b) Vještine i znanja koja se stječu trainingom nisu prenosiva na druga poduzeća; ona se odnose uglavnom na moguće povećanje graničnog prihoda u poduzeću u kojem se radnik obrazuje. Nekada su se na našim prostorima takovim obrazovnim akcijama stjecale tzv. interne kvalifikacije koje su manje više vrijedile za određeno poduzeće. U slučaju specifičnog obrazovnog traininga, razdoblje traininga izjednačuje radnikovu nadnicu s onom koju je ostvarivao ranije. Razlog je razumljiv: poslodavac će “prisvojiti” bolje rezultate radnika nakon traininga. Granični prihod radnika za vrijeme obrazovnog traininga biti će niži zbog razloga njegova izostajanja s posla poradi učenja i vježbanja: trošak traininga preuzima poslodavac.

Nakon obavljenog obrazovnog traininga poslodavac nije u obvezi povećati nadnicu radniku koji je pohađao training, unatoč tome što će ovaj proizvesti viši granični prihod (GP_p). Ipak, da bi zadržao radnika s novim znanjima i vještinama, poslodavac će mu povisiti nadnicu na razinu N_p čime će, zapravo biti podijeljen trošak obrazovnog traininga s radnikom.

Obrazovna iskustva govore da se na razne oblike obrazovnog traininga (razni tečajevi informatike, stranog jezika, stručne konferencije, stručni kolokviji) češće odlučuju osobe s više obrazovanja. To ne čudi, budući da većina završenih studenata, ubrzo nakon diplome, spoznaju da su razni oblici neformalnog obrazovanja bitan čimbenik njihovog “ljudskog rasta”.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA:

Znanstveno i stručno su potvrđeni efekti obrazovanja na razini pojedinca i društva. Na razini društva riječ je o utjecaju obrazovanja na povećanje globalne produktivnosti rada. Osobni razvoj pojedinca i obrazovanje usko su povezani kroz tzv. fenomen ljudskog kapitala. Obrazovanje je “ljudski” jer postaje dio čovjeka, a “kapital” jer postaje izvorom njegovih većih zarada. Za pojedinca spoznaja o efektima obrazovanja znači široku paletu monetarnih i nemonetarnih koristi.

Tokom života svakog pojedinca isprepliću se razni oblici formalnog i neformalnog obrazovanja. Formalno obrazovanje priprema pojedinca za određena zanimanja – razni oblici neformalnog obrazovanja zadržavaju ga na sve neizvjesnijem tržištu rada. Poseban oblik neformalnog obrazovanja predstavlja obrazovni training. Za njega su zainteresirani poslodavac i posloprimac. Poslodavac vjeruje da će bolje obrazovani radnik dati veće proizvodne rezultate. Bolje obučeni posloprimac postaje mobilniji s većim mogućnostima bolje zarade. Iskustva razvijene tržišne ekonomije ukazuju na činjenicu značajnog postojanja neškolskih oblika učenja. Na taj način razne obrazovne akcije se sele iz tradicionalnih obrazovnih institucija u različite oblike institucija informalnog obrazovanja.

LITERATURA:

- Becker, G. S. (1975.): Human Capital, 2. izdanje, National Bureau of Economic Research, New York
- Blaug, M. (1976.): The Empirical Status of Human Capital, Journal of Economic Literature 3, str. 827 – 854.
- Blaug, M. (1972.): An Introduction to the Economics of Education, Penguin Books
- Bowen, H.R. (1977.): Investment in Learning, Jossey-Bass Publisher, San Francisco
- Denison, E.F. (1969.): Measuring the Contribution of Education and Residues to Economic Growth, u: Readings in the Economics of Education, UNESCO
- Jašić, Z. (1975.): Nove tendencije u razvitku ekonomske politike u tržišnim privredama, Ekonomski institut Zagreb
- Jašić, Z. (1979.): Uvod u ekonomiku obrazovanja, Informator, Zagreb
- Jašić, Z. (1987.): Obrazovanje i strukturne promjene, Ekonomski institut Zagreb
- Jurković, P. (1986.): Osnove ekonomike društvenih djelatnosti, Ekonomski institut Zagreb
- Kendrick, J.W. (1961.): Productivity Trends in the United States, Princeton
- McConnell, C. R. & Brue, S. L. (1992.): Suvremena ekonomija rada, treće izdanje, hrvatski prijevod, MATE, Zagreb
- Layard, R., (1992.): Britain's Trading Deficit, London School of Economics
- McCrackin, B. (1984.): Education's Contribution to Productivity and Economic Growth, Economic Review, No 4.
- OECD (1987.): Education and Labour Force Preparation and Adjustment – The Role of Education on Increasing Employment and Reducing Unemployment
- OECD (1999.): Resources for Lifelong Learning what might be needed and how might be found, Education Policy Analysis, Paris: CERI
- OECD (2001.), Education Policy Analysis: Education and Skills, Paris: CERI
- Psacharopoulos, G. (1981.): Returns to Investment in Education: An Updated International Comparison, Comparative Education, vol. 17. No. 3., str. 321 – 441.
- Rosenberg, N. (1971.): The economics of technological change, Penguin modern economics
- Sahota, G.S. (1978.): Theories of Personal Income Distribution: A Survey; Journal of Economic Literature
- Schultz, T.W. (1971.): Investment in Human Capital, The Free Press, New York
- Sheehan, J. (1973.): The Economics of Education, Georg Allen Unwin
- Taubman, P.: Income Distribution and Redistribution, Addison – Wesley Publishing Company, 1978.
- Thurow, L. (1970.): Investment in Human Capital, Belmont, Calif.: Wadsworth Publishing Company, Inc.
- U.S. Bureau of the census, Money Income of Households, Families and Persons in the United States, Current Population reports, ser. P – 60, br. 162., 1987.
- Vuković, I. (1995): Financiranje visokoškolskog obrazovanja u Europi, Ulaganje u ljudsku inteligenciju, Hrvatski pedagoško – književni zbor

Weisbrod,B.A.(1964.): External Benefits of Public Education – An Economic Analysis,
Princeton University
Wolpin,K.(12/1977.): Education and Screening, American Economic Review