

Cjeloživotno učenje Tvrte jasno vide korist od obrazovanja svojih radnika, no ne žele financirati baš sve

Najčešće se ulaže u osobe s najviše znanja

PREDRAG BEJAKOVIĆ
redakcija@poslovni.hr

Europske kompanije uglavnom su nesklone podržavati programe usavršavanja namijenjene osobama kojima nedostaju osnovna znanja i vještine

U uvjetima globalne krize i pojačanje gospodarske utakmice sve više na značenju dobiva konkurentnost radne snage, njezine sposobnosti znanja i stručnosti. Obrazovanje radna snaga lakše prihvaća tuđu tehnologiju te brže razvija vlastitu. Razina obrazovanosti stanovništva i radne snage pomaže zemlji pomicanje na "ljestvici razvijenosti" i prelazak s proizvodnje jednostavnijih proizvoda na one složenije.

Bolje mogućnosti cjeloživotnog učenja i obrazovanja presudne su za ponovno uključivanje u učenje osoba koje imaju nisku razinu obrazovanja i lakše prilagodavanje istim stalnim promjenama i potrebama tržišta ra-



da. Poslodavci su uvelike voljni pružiti programe osposobljavanja i usavršavanja uz rad osobama s višim razinama stručnosti i sposobnosti, kojima se ostvaruju značajni povrti u mogućnostima zarade i za pojedince i za poslodavce. Ipak, tvrtke su uglavnom nesklone podržavati programe osposobljavanja i usavršavanja namijenjene osobama s posebnim potrebama,

osobama niže razine obrazovanja i onima kojima nedostaju osnovna znanja i vještine.

S obzirom na ishod osposobljavanja i usavršavanja, u zemljama članicama Europske unije utvrđeni su sljedeći pozitivni učinci: povećanje vjerojatnosti nalaženja i zadržavanja posla, sigurnost zaposlenja, povećanje dohotka, povećanje proizvodnosti,

profesionalni i osobni razvoj te razvoj profesionalne konkurentnosti.

Ipak, učinci mogu biti neutralni ili negativni. Tako je, primjerice, primijećeno da u Švedskoj kratkotrajno sudjelovanje u programima obrazovanja odraslih može biti od malog značenja ili negativno, ali ipak može voditi do budućeg sudjelovanja u obrazovanju i osposobljavanju. U Norveškoj su za muškarce akumulirani dobici u razdoblju pet godina nakon programa osposobljavanja bili neutralni u odnosu na troškove programa.

U Danskoj su tvrtke koje sustavno procjenjuju svoje potrebe za programima cjeloživotnog učenja odraslih imale bolje stavove o ostvarenim koristima. U Luksemburgu smatraju kako je cjeloživotno obrazovanje ključni menadžerski instrument kojim se omogućava sudjelovanje osoblja u aktivnostima tvrtke, nagrađivanje zaposlenih te lakše upravljanje menadžerskim karijerama.

S više obrazovanja veće su šanse da se zadrži radno mjesto

PD

* Autor je znanstveni savjetnik pri zagrebačkom Institutu za javne financije