

PREMIJA ZA OBRAZOVANJE I ULAGANJE U LJUDSKI KAPITAL U HRVATSKOJ*

Vedran ŠOŠIĆ

UDK 316.3(497.5)

Hrvatska narodna banka, Zagreb

Sažetak

Ulaganje u ljudski kapital u posljednje je vrijeme predmet rasprava o ekonomskoj politici kao jedan od važnih čimbenika za stvaranje suvremenih gospodarstava utemeljenih na znanju. Teorija ljudskog kapitala to ulaganje promatra kao rezultat dragovoljne odluke pojedinaca koji očekuju određeni povrat na ulaganje vremena i sredstava. U posljednjih dvadeset godina zabilježen je porast premija za obrazovanje u tržišnim gospodarstvima, što se pripisuje brzom tehnološkom razvoju, a u tranzicijskim je zemljama tijekom posljednjeg desetljeća zabilježena brza konvergencija premija na obrazovanje od egalitarnih platnih struktura prema platnim strukturama kakve postoje i u razvijenim tržišnim gospodarstvima. Za razliku od tih zemalja, premija na obrazovanje u Hrvatskoj još nije konvergirala prema premiji u naprednim tržišnim gospodarstvima. U skladu s time, Hrvatska, unatoč određenom porastu broja studenata, još uvijek zaostaje za razvijenim zemljama, a jaz je još veći uzme li se u obzir i manji broj studenata koji završe studij. Smanjenju toga zaostatka, čini se, ne pridonosi ni visoka razina ukupne potrošnje na obrazovanje, koja je u skladu s razinom izdvajanja na obrazovanje u razvijenim tržišnim gospodarstvima.

Ključn riječi: ljudski kapital, tržište rada u tranziciji, povrat na obrazovanje, struktura nadnica, nadničke premije

1. Uvod

Stvaranje poticajnog okruženja za ulaganja u ljudski kapital sve se češće pojavljuje kao jedan od važnih elemenata politika na tržištu rada razvijenih zemalja, kao i širih strategija za poticanje rasta. Ulaganja u ljudski kapital također olakšavaju restrukturiranje gospodarstva, smanjuju probleme siromaštva, nezaposlenosti i socijalne isključenosti. Potreba za porastom ulaganja u ljudski kapital posebno je velika u tranzicijskim gospodarstvima, u kojima su prije početka tranzicije iznimno niske nadničke premije za radnike koji su poduzeli takva ulaganja dovele do stagnacije i čak pada razine ljudskog kapitala.

* Primitljeno (*Received*): 15.9.2003.

Prihvaćeno (*Accepted*): 17.10.2003.

Na početku rada daje se pregled teorije ljudskog kapitala i empirijskih radova s toga područja. Glavna razmatranja iz teorije ljudskog kapitala odnose se na povrat ulaganja u ljudski kapital te na utjecaj ulaganja u ljudski kapital na ekonomski rast kao jedan od glavnih aspekata povrata sa stajališta društva.

U idućem se poglavlju razmatraju glavni elementi transformacije na tržištima rada tranzicijskih zemalja u smislu poticanja ulaganja u ljudski kapital. S obzirom na zaostatak u ljudskom kapitalu, koji je očit unatoč čestom isticanju obrazovane radne snage kao jedne od prednosti tranzicijskih zemalja, konvergencija u povratu ulaganja u obrazovanje i u razini ljudskog kapitala jedan je od temelja tranzicije. Prema nalazima različitih empirijskih istraživanja, u svim je tranzicijskim zemljama srednje i istočne Europe doista očit takav trend, uz izuzetak bivše Istočne Njemačke, u kojoj je brza transformacija smanjila povrat na obrazovanje stečeno u prethodnom režimu.

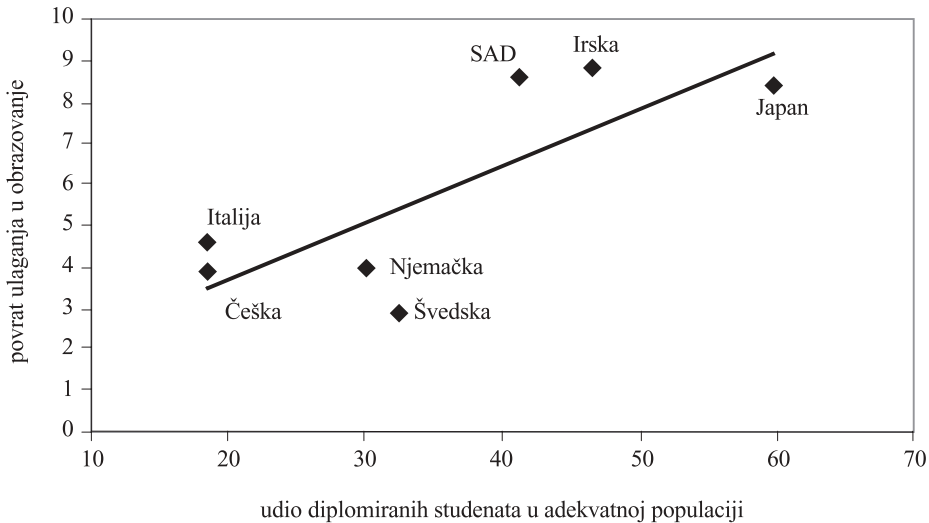
Konačno, u posljednjem se poglavlju daje usporedba prilagodbe na tržištu rada u Hrvatskoj s kretanjima u drugim tranzicijskim zemljama. Prema raspoloživim pokazateljima, čini se kako je premija na obrazovanje u Hrvatskoj tijekom tranzicijskog razdoblja bila izuzetno stabilna, što odudara od kretanja u drugim tranzicijskim zemljama. Uz težak ulazak na tržište rada za mlade radnike i financijske aranžmane koji ne potiču uspješno studiranje, ta se stagnirajuća premija identificira kao jedan od važnih čimbenika zaostajanja u procesu formiranja ljudskog kapitala u Hrvatskoj. Također, mjerama za poticanje cjeloživotnog obrazovanja što ih razvijene zemlje često primjenjuju kako bi restrukturirale znanja i vještine koje posjeduje radna snaga i potaknule stvaranje ljudskog kapitala, u Hrvatskoj se do sada gotovo ništa nije učinilo kako bi se smanjio jaz u razini ljudskog kapitala u usporedbi s razvijenim zemljama. Poglavlje završava preporukama za stvaranje poticajnog okruženja za ulaganje u ljudski kapital u Hrvatskoj.

2. Značenje ulaganja u obrazovanje

U posljednje je vrijeme ulaganje u ljudski kapital postalo fokus brojnih empirijskih radova (za iscrpan pregled vidjeti De la Fuente i Ciccone, 2002). Nekoliko je razloga usmjerenja pozornosti ekonomista i stručnjaka drugih profila upravo na tu vrstu ulaganja. Prvi se element odnosi na financijsko značenje ulaganja u obrazovanje. Tako ukupno ulaganje u obrazovanje, uključujući javne i privatne izdatke, u razvijenim zemljama u prosjeku iznosi oko 6% BDP-a, što je 1997. godine bilo oko bilijun i tristo milijardi dolara (Temple, 2000). Taj iznos čini znatan izdatak pa stoga ne čudi želja da se utvrdi donose li ulaganja u obrazovanje povrat koji je barem jednak alternativnim ulaganjima ili je možda riječ o investiciji s višim stopama povrata za koju valja odvojiti dodatna sredstva. Ulaganje u obrazovanje u Hrvatskoj u 2000. godini iznosilo je 5,3% BDP-a (Human Development Report Croatia, 2002), ali valja uzeti u obzir da se navedeni pokazatelj odnosi samo na javne rashode za obrazovanje. Pribroje li se njima još i privatni rashodi, čiji je iznos u Hrvatskoj nepoznat, ali se ipak s obzirom na strukturu financiranja obrazovanja može pretpostaviti kako oni vjerojatno ipak nisu značajni u odnosu prema javnim izdacima, zapravo je očito da rashodi za obrazovanje u Hrvatskoj ne odstupaju bitno od prosjeka najrazvijenijih zemalja. Taj je pokazatelj u skladu i s tezom da visoko školstvo u Hrvatskoj nije podfinancirano, koju iznosi Bajo (2003).

Drugi razlog sve većeg interesa znanstvenika jest činjenica da povećanje ulaganja u ljudski kapital, odnosno u obrazovanje, iako treba imati na umu kako ta dva termina nisu sinonimi¹, ne znače jedan od prioriteta ekonomske politike razvijenih zemalja. Takva se orijentacija ističe u više strateških dokumenata i prijedloga za vođenje ekonomske politike. Europska je unija u sklopu *lisabonske strategije* istaknula ulaganje u ljude kao jednu od glavnih pretpostavki za stvaranje suvremenoga gospodarstva utemeljenoga na znanju (European Union, 2000). Uz pozitivne učinke na rast, obrazovanje se ističe kao prioritet ekonomske politike i zbog njegova potencijala za “socijalno uključivanje”, odnosno za stvaranje dodatnih prilika isključenima, nezaposlenima i siromašnima. Poticanje ulaganja u ljudski kapital i cjeloživotnog učenja ističe se i u novim smjernicama *europske strategije zapošljavanja*, čiji je cilj postizanje veće zaposlenosti i stvaranje kvalitetnijih poslova (European Union, 2003). Također, OECD u svojoj utjecajnoj *Jobs Strategy* kao jedan od važnih razloga rastuće nezaposlenosti i društvene polarizacije u zemljama članicama navodi neuspjeh u preustroju sustava obrazovanja i obučavanja te stoga poziva na razvijanje svih oblika formalnoga i neformalnog obrazovanja (OECD, 1996).

Slika 1. Stopa povrata ulaganja u dodatnu godinu školovanja i udio diplomiranih studenata u populaciji adekvatne dobi



Izvor: Denny, Harmon i Lydon (2001) i OECD (2001a)

Kada se u javnosti, hrvatskoj i inozemnoj, govori o obrazovanju, često se smatra kako je potrebno samo uložiti dodatna sredstva u obrazovanje, što će automatski rezultirati većim brojem školovanih osoba. No ekonomisti su ulaganje u obrazovanje skloni proma-

¹ Ljudski kapital nešto je širi pojam pa tako uz ulaganje u obrazovanje obuhvaća i sva ostala ulaganja koja podižu proizvodnost pojedinca, poput ulaganja u zdravstvenu skrb.

trati kao dobrovoljnu odluku pojedinca o ulaganju vremena i novca kako bi u budućnosti ostvario povrat. Stoga ekonomisti naglašavaju upravo individualnu odluku o ulaganju u ljudski kapital. Prema teoriji ljudskog kapitala, ta će odluka ovisiti o privatnom povratu ulaganja u obrazovanje, odnosno o diskontiranoj vrijednosti budućih zarada i sadašnjim troškovima obrazovanja. Pojednostavnjeno, povrat ulaganja u obrazovanje ovisit će o njegovim troškovima i budućim nadničnim premijama. Dakle, promjene u javnom sustavu subvencioniranja obrazovanja i tendencije nadničnih premija za obrazovane radnike uputit će na smjer kretanja povrata sredstava uloženi u obrazovanje, odnosno poticaja za ulaganje u obrazovanje. Doista, promotre li se razlike u stopama povrata za dodatnu godinu obrazovanja između zemalja i broj osoba iz mladih generacija koje završavaju fakultet u zemljama za koje su dostupni podaci dobiveni jedinstvenom metodologijom, čini se kako su više stope povrata u prosjeku vezane za veći broj diplomiranih studenata.

Iako je teorija ljudskog kapitala jasno koncipirana, u praksi susrećemo nekoliko problema. Kao prvo, poseban je problem mjerenje razine ljudskog kapitala. U osnovi, postoje dvije glavne metode mjerenja ljudskog kapitala. Prva se metoda oslanja na pokazatelje postignute obrazovne razine stanovništva, pri čemu se obično promatra prosječno razdoblje školovanja ili obrazovna struktura stanovništva radne dobi. Pri toj metodi velik je problem činjenica da nema informacija o znanjima stečenim neformalnim obrazovanjem, kao ni o vještinama stečenima iskustvom, koje mogu biti važna komponenta ljudskog kapitala. Također, pri izravnoj usporedbi obrazovnih struktura dodatni su problem razlike u kvaliteti obrazovanja. Problem kvalitete obrazovanja obično je naglašen u uvjetima štednje na obrazovanju, dok istodobno raste broj osoba koje se školuju.

Problem mjerenja kvalitete obrazovanja i njezina utjecaja na razinu ljudskog kapitala rješava se izravnim mjerenjem vještina i obrazovnih postignuća, odnosno standardiziranim međunarodnim testovima. Naravno, ti su pokazatelji dostupni samo za razmjerno mali broj razvijenijih zemalja, pa se stoga koriste rjeđe od pokazatelja prosječnog školovanja, unatoč nekim očitim prednostima što ih imaju. Posljednjih desetak godina ističu se tri istraživanja², među kojima se samo IALS provodi na populaciji odraslih. Pokuša li se logaritmirani rezultat IALS testova objasniti pomoću logaritma pokazatelja prosječnog školovanja, koeficijent je signifikantan, pozitivan, i iznosi 0,423, dok je R^2 u jednadžbi jednak 0,484. Taj nalaz pokazuje kako je prosječno školovanje doista vezano za pokazatelje pismenosti, ali objašnjava tek polovicu varijacije u pismenosti, što znači da je za formiranje ljudskog kapitala često presudan utjecaj ostalih činitelja, poput kvalitete obrazovanja, neformalnog obrazovanja i obučavanja te da su pokazatelji prosječnog školovanja nesavršen način mjerenja ljudskog kapitala (De la Fuente i Ciccone, 2002).

Druga teškoća povezana s empirijskom primjenom teorije ljudskog kapitala odnosi se na mjerenje povrata ulaganja u ljudski kapital. Povrat je moguće mjeriti na različite načine. Kao prvo, moguće ga je mjeriti sa stajališta pojedinca i sa stajališta društva, pri čemu stajalište društva obuhvaća sve subvencije za obrazovanje, ali i plaćene poreze ko-

² Riječ je o TIMSS (*Third International Mathematics and Science Study*) istraživanju koje je 1994. i 1995. godine proveo International Association for the Evaluation of Educational Achievement te o dva povremena istraživanja OECD-a, PISA (*Programme for International Student Assessment*) i IALS (*International Adult Literacy Survey*). Pogledati: www.pisa.oecd.org

ji ne ulaze u perspektivu pojedinca pri ocjeni povrata. Povrat se obično mjeri s mikroekonomskog stajališta, odnosno utjecajem dodatne godine obrazovanja na produktivnost i zarade pojedinca. Usto, mjerenje povrata na ulaganje u ljudski kapital s makroekonomskog stajališta obuhvaća utjecaj porasta agregatne razine obrazovanja na razinu BDP-a i ukupne produktivnosti, što znači i brojne neizravne učinke. Stoga ne iznenađuje da makroekonomski pristup mjerenju povrata obično pokazuje nešto više stope povrata.

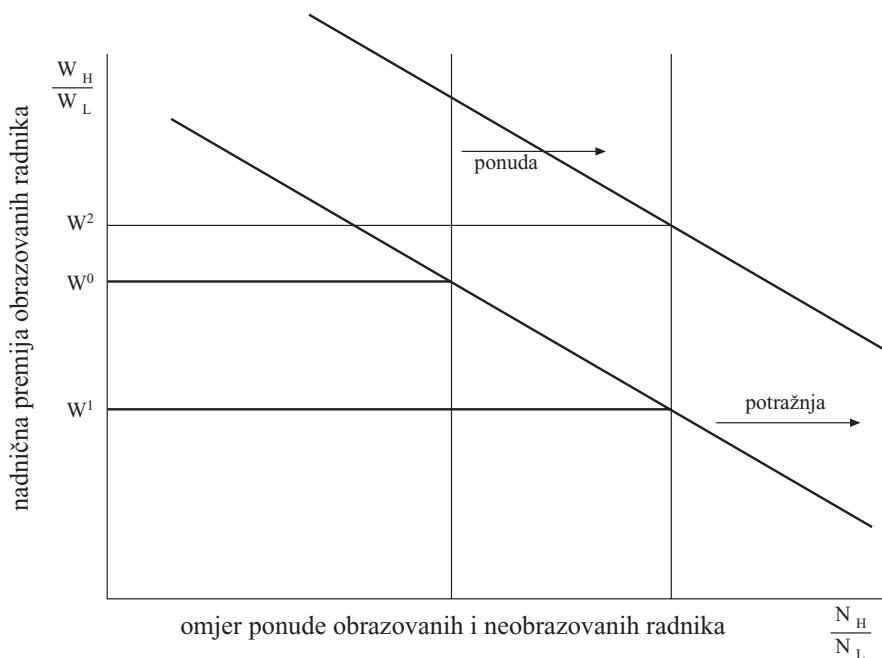
Rezultati mikroekonomskih istraživanja, uz razlike koje postoje među zemljama, pokazuju kako privatne stope povrata u europskim zemljama u prosjeku iznose oko 6,5 posto za dodatnu godinu školovanja, dok je stopa povrata u SAD-u za tri postotna boda viša (De la Fuente i Ciccone, 2002). U ocjenama povrata ulaganja u ljudski kapital pojavljuju se brojni problemi. Kao prvo, već su spomenuti problemi mjerenja razine ljudskog kapitala, koji i ocjene povrata čine nepouzdanima. Također, u ocjenama povrata u ulaganje pretpostavlja se kako nadnice odražavaju marginalni proizvod, što ne mora uvijek odražavati stvarnost. Tako na različite distorzije strukture nadnica neće utjecati pristranost u mjerenju privatne stope povrata, ali mogu dovesti do razlika između privatnih i društvenih stopa povrata. Konačno, u jednadžbe kojima se ocjenjuje povrat ulaganja u obrazovanje nemoguće je uključiti sve varijable koje utječu na izbor obrazovanja ili na zarade. Na primjer, na zarade utječu i čimbenici poput ljepote, koje nije jednostavno egzaktno i precizno izmjeriti (Hamermesh i Biddle, 1994). Specifične varijable u tom smislu jesu sposobnost pojedinaca i obiteljske mogućnosti koje, ako su sustavno povezane sa školovanjem ili zaradama, mogu rezultirati pristranim ocjenama povrata ulaganja u ljudski kapital. Kako bi se izbjegao taj problem, katkad se umjesto uobičajene metode najmanjih kvadrata (OLS) primjenjuje metoda instrumentalnih varijabli (IV), u kojoj se kao instrument koristi obrazovanje roditelja ili se provode istraživanja na blizancima u kojih ne postoji problem razlika u obiteljskoj potpori, a zbog genetskih sličnosti ni varijacija u sposobnostima ne bi trebala biti značajna. U načelu, utjecaj tih varijabli mogao bi dovesti do toga da uobičajene OLS ocjene povrata ulaganja u obrazovanje mogu i podcijeniti i precijeniti stvarni povrat. Međutim, na temelju većeg broja empirijskih istraživanja čini se kako je stvarna stopa povrata ulaganja u obrazovanje ipak nešto viša od OLS ocjena (De la Fuente i Ciccone, 2002).

Uz većinu već navedenih problema u mikroekonomskim istraživanjima, u makroekonomskim se istraživanjima pojavljuje još i problem obrnute kauzalnosti, odnosno mogućnosti da porast dohotka utječe na porast broja osoba koje se obrazuju, i to u obliku potrošnje. Budući da se broj obrazovanih osoba relativno sporo mijenja, a utjecaj dohotka osjeti se tek sa značajnim vremenskim pomakom, čini se da taj problem ne bi trebao biti značajan u ekonometrijskim ocjenama utjecaja obrazovanja na razvoj. Za razliku od mikroekonomskih studija, makroekonomska istraživanja zbog učinaka prelijevanja, odnosno eksternalija obrazovanja u obliku veće sposobnosti radne snage za razvoj i usvajanje novih tehnologija, ocjenjuju kako je utjecaj obrazovanja na proizvodnost u duljem roku gotovo dvostruko veći nego što pokazuju mikroekonomska istraživanja (De la Fuente i Ciccone, 2002). Takva interpretacija nalaza u skladu je s endogenim teorijama rasta koje generiranje novih ideja vide kao glavni izvor razvoja. Naravno, postoje različiti empirijski pristupi makroekonomske modeliranju utjecaja obrazovanja na rast i

produktivnost, od ocjene proizvodnih funkcija za pojedine zemlje do ocjena na uzorku više zemalja, u što u ovom radu nećemo ulaziti.

Privatni povrat ulaganja u ljudski kapital ovisi o ponudi obrazovanih osoba na tržištu rada, čimbenicima koji djeluju na potražnju, ali i različitim institucionalnim determinantama koje utječu na nadnice, o kojima će više riječi biti kasnije. Do 1980-ih godina brz porast ponude obrazovanih radnika u razvijenim zemljama smanjivao je stopu povrata. Na slici 2. vidljivo je djelovanje porasta relativne ponude obrazovanih radnika koji smanjuje njihovu nadničnu premiju. Međutim, u posljednja dva desetljeća jače je bilo djelovanje čimbenika koji su utjecali na porast potražnje, što je smanjivalo nadnične premije obrazovanih radnika, što je vidljivo na slici. Tako je u SAD-u od početka 1980-ih godina zabilježen porast povrata ulaganja u obrazovanje, dok se u zemljama članicama EU-a takva tendencija bilježi na kraju tog desetljeća, odnosno od početka 1990-ih godina. Taj se porast povrata ulaganja u obrazovanje u razvijenim zemljama najčešće veže za ubrzan tempo tehnološkog napretka, koji je ubrzao porast potražnje obrazovanih radnika, iako rasprava u literaturi nije sasvim zaključena (za sažetak čimbenika koji utječu na stopu povrata vidjeti Denny, Harmon i Lydon, 2001). Tako je dinamika povrata ulaganja u ljudski kapital na neki način rezultat "utrke" ponude i potražnje, što je prikazano na slici 2. U razdoblju do 1980-ih godina ponuda je rasla brže, što je snižavalo nadničnu premiju za obrazovane radnike, dok je od 1980-ih brže rasla potražnja, što je povećavalo nadničnu premiju.

Slika 2. Utjecaj ekspanzije ponude obrazovanih radnika i njihove potražnje na nadničnu premiju obrazovanih radnika



3. Povrat ulaganja u ljudski kapital u tranzicijskim zemljama

Kako je Rutkowski (1996) napomenuo, upravo “promjene na tržištu rada čine jedan od stupova ekonomske tranzicije koja je u toku u zemljama srednje i istočne Europe”. Te se promjene prije svega odnose na proces davanja ispravnih poticaja stanovništvu za investiranje u obrazovanje i zatvaranje obrazovnog jaza koji postoji u odnosu prema naprednim tržišnim gospodarstvima. Bez davanja ispravnih financijskih poticaja za investiranje u obrazovanje, kako govori i teorija ljudskog kapitala, teško je očekivati smanjivanje tog obrazovnog jaza.

Strukture nadnica koje su postojale u gospodarstvima zemalja članica bivšeg istočnog bloka znatno su se razlikovale od struktura nadnica u zapadnim zemljama. U komunističkim su zemljama postojale izuzetno egalitarne strukture nadnica, što je smanjivalo nadnične premije obrazovanih radnika. Takve rigidne strukture nadnica rezultirale su slabim poticajima za investiranje u obrazovanje³. Ne čudi, dakle, nedovoljno investiranje u visoko obrazovanje zatečeno na početku tranzicije, dok je u isto vrijeme, u usporedbi s tržišnim gospodarstvima, postojalo preveliko investiranje u srednje strukovno obrazovanje.

Clark (2000) citira niz istraživanja kojima je utvrđena niska stopa povrata ulaganja u obrazovanje u zemljama srednje i istočne Europe uoči tranzicije u usporedbi s tržišnim gospodarstvima, što je u skladu s niskom nadničnom premijom koju su ostvarivali obrazovani radnici u tim zemljama. U Češkoj Republici privatna je stopa povrata za dodatnu godinu obrazovanja 1988. godine iznosila 4% za muškarce i 5,7% za žene, a stope povrata u Estoniji i Sloveniji također su bile niske. Rutkowski (1996) slične rezultate nalazi i za Poljsku, u kojoj je povrat za dodatnu godinu obrazovanja 1987. godine iznosio 5%. Ponuda obrazovanih radnika reagirala je na uspostavljeni sustav poticaja na ekonomski razuman način – obrazovni dosezi stanovništva često su stagnirali, a zabilježeno je i njihov pad. Flanagan (1998) otkriva kako je krajem 1980-ih godina 11% češke radne snage imalo više i visoko obrazovanje, što je bilo tipično za gospodarstva komunističkih zemalja, ali se nalazilo na razini niže granice, raspona od 10-20%, kakav je bio u većini naprednih tržišnih gospodarstava. Može se, dakle, zaključiti kako su niske nadnične premije za vrijeme komunističkog režima bile praćene nedovoljnim investiranjem u visoko obrazovanje.

Motivacija političkih elita za uvođenje i održavanje iskrivljenih struktura nadnica imala je više izvora. Kao prvo, sama jednakost nadnica bila je njihov važan cilj pa ne čudi činjenica da su nadnice u zemljama srednje i istočne Europe bile među najegalitarnijima u Europi (Flanagan, 1998). Već sama ta činjenica može objasniti nižu stopu povrata ulaganja u obrazovanje. Nadalje, kako isti autor napominje, glavni su planeri, u skladu s ideološkim preferencijama, posebno poticali industrijski sektor, a posebno tešku industriju, što je dovelo do naglašavanja strukovnog obrazovanja. Kao što Rutkowski (1996) napominje, usluge su smatrane “neproduktivnima” pa je, primjereno tome, i mentalni rad bio smatran manje vrijednim od fizičkoga. Navedeno stajalište dovelo je

³ Neki autori smatraju kako je zbog znatnih subvencija za visoko obrazovanje ipak postojala motivacija za školovanje u obliku povrata ulaganja u ljudski kapital (npr. Katz, 1998; Orazem i Vodopivec, 1997). Ipak, ne smije se zaboraviti kako su i u zemljama razvijenog kapitalizma države subvencionirale znatan udio investicija u obrazovanje.

do dodatne pristranosti nadnica u korist fizičkih radnika. Konačno, planeri su preferirali srednje školstvo, posebice strukovno obrazovanje, pred visokim, također zbog ideoloških razloga, jer je time povećavan udio proletera u radnoj snazi, koji su smatrani potporom komunističkih partija. Osim toga, intelektualci su često smatrani potencijalnom prijetnjom sustavu, pa je ograničavanje broja radnika sa širim znanjima bilo u skladu s takvim shvaćanjem, a ujedno je olakšavalo i politički nadzor (Flanagan, 1998).

Tranzicija je početkom 1990-ih donijela ukidanje ili barem znatnu redukciju političkog nadzora strukture nadnica. Orazem i Vodopivec (1997) sve temeljne sile koje utječu na strukturu nadnica tijekom tranzicije svrstavaju u tri skupine. Prvu skupinu čini ispravljanje distorzija koje su postojale na tržištu rada u prethodnom režimu, odnosno mjera kojima se osiguravala egalitarna raspodjela nadnica. Drugu skupinu čine promjene u finalnoj potražnji dobara i usluga koje su posredno utjecale na smanjenje potražnje rada u industriji. Posljednja se skupine pomaka potražnje odnosi na neravnoteže koje nastaju u samoj tranziciji, odnosno na činjenicu da obrazovanje i poduzetnost, koja se s njim može povezati, u prethodnom sustavu nisu bili traženi, pa je zbog neelastičnosti koje postoje u ponudi rada u kratkome i srednjem roku i njihova ponuda niža nego što bi se moglo očekivati s obzirom na uspostavljene poticaje. Zanimljivo je kako sve te silnice, one koje djeluju u smjeru ispravljanja nametnutih neravnoteža, kao i one koje čine reakciju na novonastale neravnoteže, guraju strukturu nadnica u istome smjeru, odnosu prema rastućoj nadničnoj premiji za obrazovanje.

Nakon što je tranzicija počela, nadnice, a prema tome i povrat ulaganja u obrazovanje, doista su brzo počele odgovarati na tržišne signale. Porast nadničnih premija za obrazovane radnike približio je relativne nadnice odnosima proizvodnosti pojedinaca i time pridonio efikasnijoj alokaciji resursa. Rutkowski (1996) tako otkriva da je povrat za dodatnu godinu obrazovanja u Poljskoj vrlo brzo nakon početka tranzicije dosegao 7,5%, dok Clark (2000) navodi Vecernika, prema kojemu je ista stopa u Češkoj Republici dosegla 5,3% za muškarce i 6,7% za žene. Te su vrijednosti bitno više nego u razdoblju prije početka tranzicije te su u skladu sa stopama povrata koje su zabilježene u razvijenim tržišnim gospodarstvima.

Jedini je izuzetak od navedenog pravila, čini se, Istočna Njemačka, u kojoj je povrat ulaganja u obrazovanje smanjen nakon ujedinjenja. Svejnar (1998) upućuje na studije Kruegera i Pischkea (1995) te Bire i sur. (1994) koje za Istočnu Njemačku potvrđuju pad povrata ulaganja u obrazovanje. Taj se poseban primjer čini posljedicom brzoga prijelaza na tržišno gospodarstvo, u kojemu se obrazovanje stečeno u komunističkom režimu manje cijeni bez prethodnoga dugog razdoblja tranzicije.

Točni mehanizmi koji su omogućili konvergenciju struktura nadnica nisu, međutim, potpuno jasni. Za razliku od tržišta proizvoda, na kojemu su svjetske cijene bile odmah dostupne i bilo ih je moguće odmah kopirati, na tržištu rada nisu postojali nikakvi jasni putokazi za prilagodbu strukture nadnica. Flanagan (1995) navodi nekoliko mogućih kanala koji su doveli do prilagodbe struktura nadnica. Kao prvi kanal nameće se uloga stranih investitora, koji su mogli kopirati politiku nadnica iz svojih domicilnih zemalja. Nalazi iz rane tranzicije potvrđuju tezu da su se strukture nadnica u poduzećima s većinskim stranim vlasništvom razlikovale od ostatka gospodarstva (Flanagan, 1995). Suprot-

no tome, postojali su i mnogi činitelji koji su otežavali i usporavali prilagodbu, kao što su naslijeđene strukture kolektivnog pregovaranja ili politike plaća u državnom sektoru, i time podržavali postojeće strukture nadnica. Ipak, nalazi upućuju kako su strukture nadnica u tranzicijskim zemljama, bez obzira na sve retardirajuće čimbenike, brzo konvergirale strukturama koje postoje u razvijenim tržišnim zemljama.

4. Ulaganje u ljudski kapital u Hrvatskoj

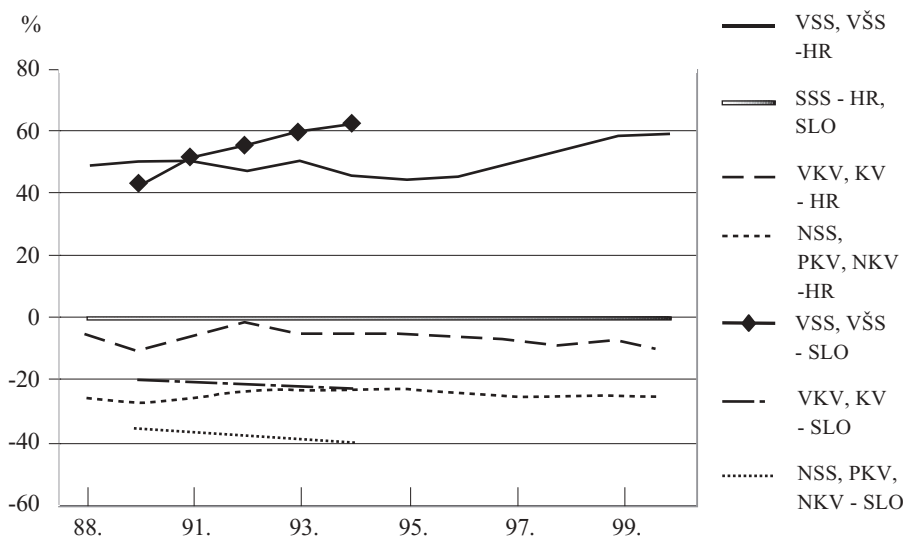
U ovom ćemo poglavlju razmotriti dinamiku nadničnih premija u Hrvatskoj te je usporediti s kretanjima u drugim tranzicijskim zemljama koja su opisana u prethodnom poglavlju. Također, bit će riječi o mogućim razlozima takve evolucije nadničnih premija, o njihovu utjecaju na zaposlenost pojedinih kategorija radnika, kao i na odluke pojedinaca o investiranju u ljudski kapital. Konačno, na kraju poglavlja predložit ćemo i konkretne mjere koje bi mogle poticajno djelovati na investicije u ljudski kapital u Hrvatskoj.

Tijekom tranzicijskog razdoblja prosječne su realne nadnice u Hrvatskoj pokazale izuzetnu kolebljivost. Kontrakcija prosječne realne plaće u Hrvatskoj tijekom prvih godina tranzicije bila je najsnažnija među svim tranzicijskim zemljama srednje i istočne Europe pa je do 1993. godine ona iznosila tek trećinu razine iz 1989. godine. Hrvatska je netipična i po brzom rastu prosječne plaće koji je uslijedio u 1994. te, posebno, 1995. godini, kada je prosječna plaća rasla po stopi od oko 40%, pa je do kraja 1990-ih konvergirala prema početnoj razini. Međutim, unatoč brojnim, već spomenutim silnicama koje su strukturu nadnica u tranzicijskim zemljama gurale u smjeru rastuće nadnične premije za obrazovanje, kao i iskazane kolebljivosti nadnica u Hrvatskoj, sama struktura relativnih nadnica u Hrvatskoj pokazala je iznenađujuću stabilnost tijekom gotovo cijeloga tranzicijskog razdoblja. Manji se porast premije za obrazovanje bilježi tek potkraj 1990-ih, što dinamiku strukture nadnica u Hrvatskoj čini različitom u odnosu prema ostalim tranzicijskim zemljama srednje i istočne Europe. Dok je u gotovo svim zemljama došlo do porasta disperzije nadnica, i to pogotovo u gornjem dijelu raspodjele, odnosno u segmentu obrazovanih radnika (Rutkovski, 1996), u Hrvatskoj praktično nije došlo do prilagodbe koja bi bila u skladu s očekivanom reakcijom na tržišne silnice.

Slika 3. prikazuje evoluciju strukture nadnica prema stručnoj spremi u Hrvatskoj i Sloveniji. Hrvatska je uspoređena sa Slovenijom zbog više razloga. Kao prvo, slične naslijeđene institucionalne strukture, odnosno sličnosti u vrstama i trajanju školovanja, iako ne nužno i u njihovoj kvaliteti, znače da se nadnične premije prema kvalifikacijama mogu uspoređivati bez prevelikog straha da će same razlike u organizaciji obrazovanja dovesti do pogrešnih zaključaka. Nadalje, u Sloveniji je proces privatizacije bio razmjerno spor u usporedbi s drugim tranzicijskim zemljama, te je stoga utjecaj i utjecaj određivanja nadnica u privatnom sektoru i poduzećima s inozemnim vlasnicima, koji su se u drugim tranzicijskim zemljama pokazali kao čimbenici koji su poticali porast disperzije nadnica, bio nešto slabiji, što također čini sličnost s Hrvatskom. Konačno, stručne se rasprave o ekonomskoj politici često pozivaju na Sloveniju kao primjer zemlje koja je usvojila gradualistički pristup tranziciji, dok se za Hrvatsku obično smatra kako je pokušala provesti relativno brzu transformaciju, uz primjenu liberalnih ekonomskih poli-

tika. U skladu s tom tezom, ako je ona doista ispravna, mogla bi se očekivati brža prilagodba tržišnoj strukturi nadnica u Hrvatskoj.

Slika 3. Evolucija strukture nadnica prema kvalifikacijama u Hrvatskoj i Sloveniji (SSS=100)



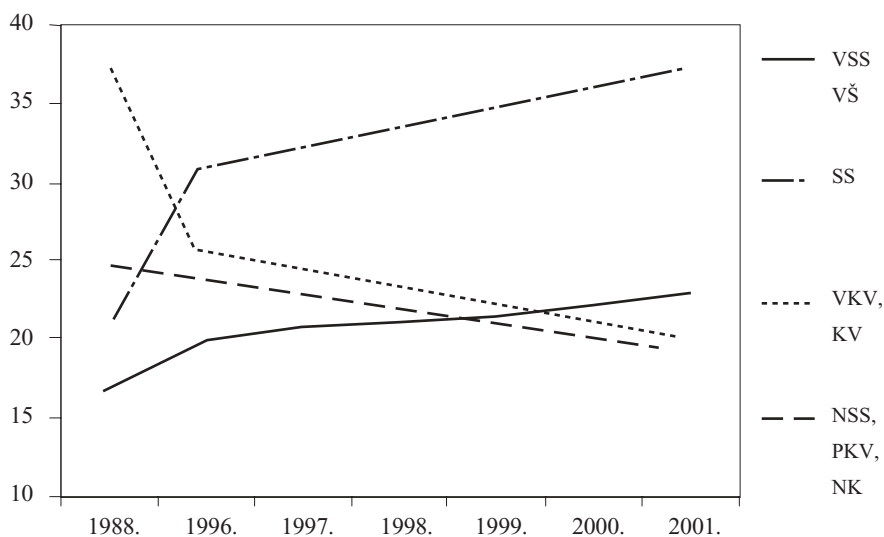
Napomena: Tijekom 1989–1995. godine nije publicirana struktura zaposlenosti u pravnim osobama prema kvalifikacijama pa je za te godine korištena interpolacija.

Izvor: Statistički ljetopis Republike Hrvatske, razna godišta; Orazem i Vodopivec (1997)

Promotre li se strukture nadnica u te dvije zemlje, zapravo je vidljivo kako u Hrvatskoj gotovo nije bilo nikakvih promjena, dok su u Sloveniji promjene strukture bile razmjerno brze, po smjeru i snazi usklađene s promjenama koje su se zbivale i u drugim tranzicijskim zemljama. Dok je u Hrvatskoj nadnična premija za obrazovanje tijekom cijelog razdoblja tranzicije bila razmjerno stabilna, uz blaži porast krajem razdoblja, u Sloveniji je vidljiva jasna tendencija rasta premije već u prvoj polovici 1990-ih. Također se može primijetiti kako je disperzija nadnica već na početku tranzicije u Sloveniji bila nešto veća, odnosno bliže pretpostavljenoj tržišnoj ravnoteži. Nešto niža inicijalna razlika u razinama nadničnih premija između srednje te visoke i više stručne sprema može se objasniti razlikama u strukturi posljednje kategorije – dok je u Sloveniji broj zaposlenih s visokom spremom bio približno jednak broju zaposlenih s višom, u Hrvatskoj je broj zaposlenih s visokom spremom prosječno bio gotovo za polovicu veći od broja zaposlenih s višom spremom. Isključujući li se utjecaj kompozicije kategorije zaposlenih s visokom i višom spremom, nadnična premija za zaposlene iz te kategorije u Hrvatskoj i Sloveniji prema zaposlenima sa srednjom spremom bila je otprilike podjednaka.

Dok je agregatna promjena zaposlenosti u Hrvatskoj bila razmjerno spora i bitno manje intenziteta od promjena kroz koje je prošla prosječna nadnica, isto se ne može tvrditi i za promjene koje su se dogodile u strukturi zaposlenosti. Činjenica da su se mogućnosti zapošljavanja slabije obrazovanih radnika, kao i radnika sa strukovnim obrazovanjem, znatno smanjile odražava ekonomsku zakonitost – ako se prilagodba na tržištu rada nije mogla obaviti promjenom relativnih cijena, odnosno relativnih nadnica za različite kategorije radnika, do nje je došlo prilagodbom količina, odnosno relativne zaposlenosti. Udio zaposlenih s NSS-om, PKV-om i NKV-om u Hrvatskoj se između 1988. i 2001. godine gotovo prepolovio, a isto se dogodilo i sa zaposlenima s VKV-om i KV-om. Smanjenje udjela tih kategorija zaposlenih nadoknađeno je porastom udjela zaposlenih s VSS-om i VŠ-om, kao i s općim srednjim obrazovanjem.

Slika 4. Evolucija strukture zaposlenosti u Hrvatskoj prema stručnoj spremi (u %)

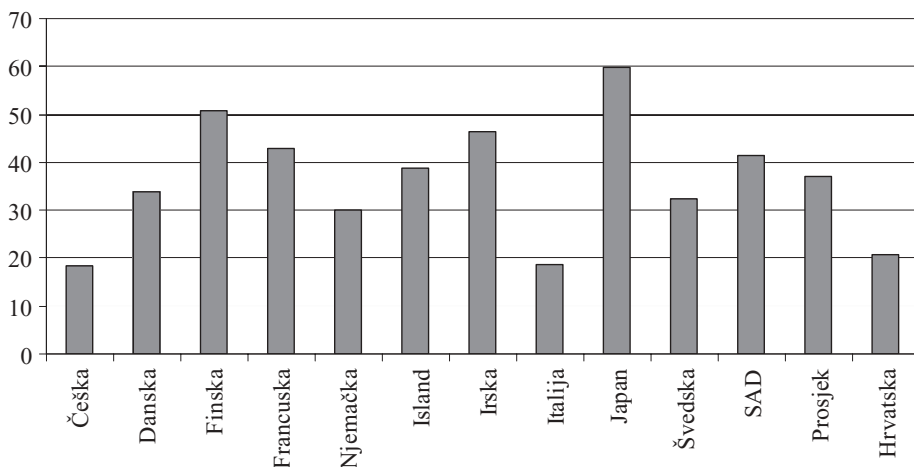


Izvor: Statistički ljetopis Republike Hrvatske, razna godišta

Stagnacija premije za obrazovanje u Hrvatskoj tijekom cijelog razdoblja tranzicije očito odudara od raspoloživih pokazatelja njezina kretanja u ostalim zemljama srednje i istočne Europe. Tu je stagnaciju moguće objasniti na nekoliko načina. Kao prvo, moguće je da poslodavci zbog ograničenih organizacijskih sposobnosti, nedostatka kapitala ili nekog drugog razloga nisu u stanju iskoristiti sav ljudski kapital koji imaju na raspolaganju, pa stoga plaćaju niže premije za obrazovanje u usporedbi s drugim tranzicijskim zemljama. Usto, postoji mogućnost da se u Hrvatskoj zbilja ista pojava kao i u Istočnoj Njemačkoj. Primjer te zemlje pokazuje kako obrazovanje u tranzicijskim zemljama nije jednako kvalitetno kao obrazovanje u razvijenim tržišnim gospodarstvima, pa je stoga moguće da ni poslodavci u Hrvatskoj ne žele plaćati premiju za obrazovanje stečeno

u prethodnom režimu ili čak i za obrazovanje stečeno tijekom tranzicije. Budući da je zabilježena intenzivna prilagodba zaposlenosti osoba s nižom razinom ljudskog kapitala, dok se zaposlenost obrazovanijih osoba promijenila samo marginalno, čini se kako poslodavci imaju izrazite preferencije za osobe s boljim obrazovanjem. Ipak, bez detaljnijih informacija nije moguće zaključiti jesu li kvalifikacije zaposlenika adekvatne njihovim zaposlenjima, postoji li fenomen “preškolanosti” zaposlenika, što smanjuje stopu povrata na obrazovanje ili možda zaposlenici obavljaju poslove za koje nisu potrebne visoke kvalifikacije, koje zapravo možda i nemaju u istoj mjeri kao iste kategorije radnika u naprednim tržišnim gospodarstvima. Konačno, čimbenik koji se i u drugim zemljama pokazao bitnim za kretanje premije za obrazovanje jesu politike državnih plaća u javnoj upravi i državnim poduzećima, kao i platne strukture uglavljene kolektivnim pregovorima. Dakle, moguće je da platne strukture u javnoj upravi i državnim poduzećima, uz naslijeđenu stabilnost platnih struktura u kolektivnim pregovorima u kombinaciji sa sporom privatizacijom i sve učestalijim kolektivnim pregovaranjem, objašnjavaju stagnaciju premije za obrazovanje. Kako bi se ta teza dokazala ili opovrgla, u budućnosti bi valjalo detaljnije istražiti premije za obrazovanje na razini pojedinih sektora te je povezati sa strukturom vlasništva, razinom sindikaliziranosti i prevladavajućim oblikom pregovaranja. Upravo su se ti retardacijski čimbenici pokazali ključnima u drugim tranzicijskim zemljama pa se stoga može pretpostaviti kako su bitni i u Hrvatskoj.

Slika 5. Udio diplomiranih studenata u populaciji adekvatne dobi 2000. (u %)



Napomena: za Hrvatsku prosjek od 1997-2001.

Izvor: OECD (2001a) i autorov izračun

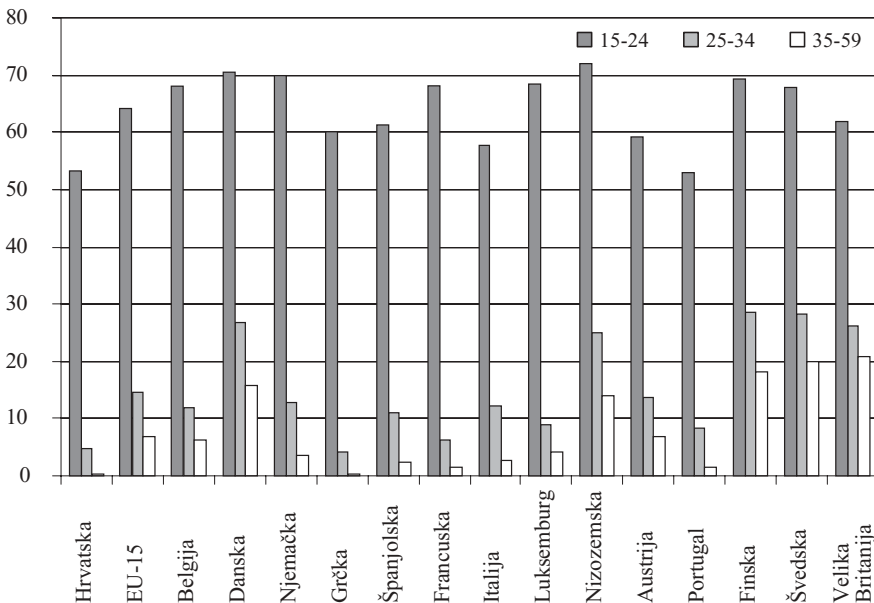
U Hrvatskoj je tijekom 1990-ih broj studenata porastao za oko 35 posto (OECD, 2001c), što je vjerojatno prouzročeno suženim mogućnostima zapošljavanja osoba sa srednjom školom. Međutim, prema teoriji ljudskog kapitala, na temelju dinamike povrata na ljudski kapital, možemo predvidjeti kako se u Hrvatskoj nije mogao očekivati po-

rast ulaganja u ljudski kapital do razine koja bi omogućila konvergenciju prema razvijenim zemljama. Doista, promotri li se broj upisanih studenata, Hrvatska nešto zaostaje za visokorazvijenim zemljama. Međutim, s obzirom na to da u Hrvatskoj tek oko dvije trećine upisanih studenata doista završi fakultete, zaostajanje za razvijenim zemljama još se i povećava. S otprilike jednom petinom mladih osoba koje završavaju više i visoko obrazovanje, Hrvatska se nalazi na začelju razvijenih zemalja, zajedno s Češkom i Italijom. S obzirom na takve pokazatelje obrazovanja, u doglednoj se budućnosti ne može očekivati postizanje razine ljudskog kapitala kakva postoji u razvijenim zemljama.

Naravno, kao što je već napomenuto, na umu valja imati činjenicu da sama obrazovna struktura stanovništva, odnosno broj osoba koje pohađaju i završavaju određene obrazovne programe ne daje sasvim ispravnu sliku o stanju ljudskog kapitala, već u obzir valja uzeti i kvalitetu obrazovnih programa. Iako ne postoje objektivni pokazatelji kvalitete obrazovanja u Hrvatskoj, čini se kako je obrazovanje u tranzicijskim zemljama uglavnom slabije kvalitete nego u razvijenim tržišnim gospodarstvima. Sustav cjeloživotnog učenja, koji također znatno utječe na razinu ljudskog kapitala, u Hrvatskoj je još uvijek u začecima.

U Hrvatskoj se, dakle, problem postizanja obrazovne razine razvijenih zemalja može promatrati na tri razine. Problem je razmjerno malen broj osoba koje se upisuju na fakultet, uz istodobno neuobičajeno visok broj studenata koji prekidaju studij, a onima koji ga uspiju završiti, za to u prosjeku treba dosta vremena. Također valja reći to da ne postoje objektivni pokazatelji kvalitete studija u Hrvatskoj, koja je, kao što je navedeno, bitna odrednica razine ljudskog kapitala.

Slika 6. Stanovništvo koje se obrazuje u radnoj dobi 2001. (u %)



Izvor: Rezultati ankete o radnoj snazi, Hrvatska i EU 2001. godine, DZS

Uz sve navedeno, zbog brzog zastarijevanja znanja i vještina u razvijenim se zemljama sve veći naglasak stavlja na politike cjeloživotnog učenja. Prema raspoloživim se pokazateljima može zaključiti kako je u Hrvatskoj sustav cjeloživotnog obrazovanja još uvijek u začetku te mnogome ovisi o inicijativi pojedinaca. Dok u dobi do 24 godine zaostatak u broju osoba koje se obrazuju u odnosu prema zemljama članicama EU-a nije značajan, već u dobi od 25 do 34 godine udio stanovništva na školovanju tri je puta manji nego u EU. Nerazvijenost sustava cjeloživotnog obrazovanja najvidljivija je među stanovništvom starijim od 34 godine. Tako je vjerojatnost nekog oblika obrazovanja u Hrvatskoj tek neznatno veća od nule za tu populaciju, dok u zemljama članicama EU-a gotovo 7 posto stanovništva pohađa obrazovne programe u referentnom razdoblju.

Jedan od uzroka takvoga stanja jest i zanemarivo ulaganje javnih fondova u podupiranje cjeloživotnog učenja. Dok se u razvijenim zemljama OECD-a većina potrošnje za mjere aktivne politike na tržištu rada odnosi upravo na obrazovanje i obučavanje, u Hrvatskoj se tek u pojedinim godinama za cjeloživotno obrazovanje izdvoji nešto sredstava namijenjenih mjerama aktivne politike na tržištu rada. Nedavno uvedene porezne olakšice mogle bi poboljšati stanje, ali valja imati na umu kako nijedna zemlja EU-a cjeloživotno obrazovanje ne prepušta potpuno privatnoj inicijativi.

5. Zaključak

Kako bi se potaknula konvergencija razine ljudskog kapitala u Hrvatskoj prema razini ljudskog kapitala u razvijenim zemljama, potrebno je djelovati na sve tri opisane razine. Kao prvo, država bi u budućnosti pri određivanju politike nadnica u javnim službama i državnim poduzećima mogla više brige povesti o usklađivanju nadnične premije za obrazovane radnike s prevladavajućom praksom u privatnom sektoru. Takva bi politika mogla dovesti do konvergencije strukture nadnica prema strukturi koja se uspostavila u drugim tranzicijskim zemljama i do uspostavljanja tržišnih poticaja za investiranje u obrazovanje. Dugo prosječno razdoblje studiranja i često prekidanje studija rezultat su kombinacije različitih čimbenika pa se stoga i ne može jednostavno rješavati. Izbor dugoga studija umjesto tržišta rada povezan je i s rigidnim tržištem rada i teškoćama u pronalaženju posla za mlade radnike pa će tako započet proces fleksibilizacije zasigurno pridonijeti skraćenju njegova prosječnog razdoblja. Glede politike sveučilišta, porast školarina koji je u posljednje vrijeme uveden u Hrvatskoj uklapa se u tendencije kakve posljednjih dvadesetak godina postoje i u zemljama EU-a. Povećanje školarina moglo bi pridonijeti kraćem prosječnom razdoblju studiranja, ali i većoj pravednosti, jer na taj način porezni obveznici, među kojima je mnogo osoba s nižim dohocima, ne snose troškove školovanja osoba čiji će dohoci u budućnosti biti viši od prosjeka. Također, takvim bi se postroženjem kriterija iz javnih rashoda za visoko obrazovanje mogli isključiti kvazisocijalni rashodi subvencioniranja troškova školovanja dugotrajnih i neuspješnih studenata, među kojima posljednja kategorija čini čak trećinu. Međutim, jasno je kako bi rast izravnih troškova školovanja mogao smanjiti poticaje za ulaganje u obrazovanje. Tako podatak da oko polovice prihoda sveučilišta potječe od školarina znači da su hrvatskim studentima već nametnuti znatni troškovi studiranja (OECD, 2001c). Istodobno, kako se upis za osobne potrebe obavlja na samome početku studija,

nije sigurno da su najbolji studenti doista oslobođeni plaćanja školarine pa stoga niti školarine nemaju motivacijski element koji bi u njih mogao biti ugrađen. Usto, kao poseban ograničavajući čimbenik mogla bi se nametnuti nemogućnost pozajmljivanja sredstava za potrebe ulaganja u obrazovanje zbog nerazvijenosti financijskih tržišta u Hrvatskoj. Ti problemi, iako možda u manjem opsegu, postoje i u europskim zemljama, pa su stoga one politiku povećanja školarina uglavnom pratile uvođenjem sustava kreditiranja studenata iz javnih fondova. Ako se kreditni uvjeti povežu s uspješnosti studiranja, oni dodatno pridonose efikasnosti cijelog sustava, što je u Hrvatskoj već predložano, ali za sada neuspješno. Konačno, umjesto dosadašnje politike subvencioniranja nadnica nezaposlenih osoba, dio tih sredstava trebao bi se preusmjeriti u mjere kojima će se poboljšati njihova znanja i vještine.

LITERATURA

Ashenfelter, O., Harmon, C. and Oosterbeek, H., 1999. "Empirical estimation of the school/earnings relationship - a review". *Labour Economics*, 6 (4), 453-470.

Bajo, A., 2003. *Financiranje visokog školstva i znanosti*. Zagreb: Institut za javne financije.

Bird, E. Schwarze J. and Wagner G., 1994. "Wage Effects of the Move Toward Free Markets in East Germany". *Industrial and Labour Relations Review* 47 (3), 390-400.

Barro, R. J. and Lee, J. W., 1997. "Schooling Quality in a Cross-Section of Countries". *NBER Working Paper* 6198.

Barro, R., 1991. "Economic Growth in a Cross Section of Countries". *Quarterly Journal of Economics*, 106 (2), 407-43.

Blöndal, S., Field, S. and Girouard, N., 2002. "Investment in Human Capital Through Post-Compulsory Education and Training: Selected Efficiency and Equity Aspects". *OECD - Economics Department Working Paper*, No. 333.

Card, D., 1999. "The Causal Effect of Education on Earnings" in O. Ashenfelter and D. Card, eds. *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: North Holland, 1801-1863.

Chase, R. S., 1997. "Markets for Communist Human Capital: Returns to Education and Experience in the Czech Republic and Slovakia". *Economic Growth Center, Yale University, Center Discussion Paper*, No. 770.

Clark, A., 2000. "The Returns and Implications of Human Capital Investment in a Transition Economy: An Empirical Analysis for Russia, 1994-98". *CERT Discussion Paper* No. 2000/02.

De la Fuente, A. and Ciccone, A., 2002. "Human capital in a global and knowledge-based economy" [online]. Available from: [<http://pareto.uab.es/wp/2003/56203.pdf>].

Denny, K. J., Harmon, C. P. and Lydon, R., 2001. *Cross Country Evidence on the Returns to Education: Patterns and Explanations*. Warwick: University of Warwick.

Dornbusch, R., Gentilini, F. and Giavazzi, F., 2000. "Italian Labor Force Participation; Disguised Unemployment on Campus" [preliminary version online]. Available from: [<http://www.mit.edu/~rudi/media/PDFs/ItalianLaborForce.pdf>].

European Union, 2000. *Presidency conclusions*. Lisbon European Council. [online] Available from: [<http://ue.eu.int/Newsroom/LoadDoc.asp?BID=76&DID=-60917&from=&LANG=1>]

European Union, 2003. "Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States" [online]. Available from: [http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2003/L_197/L_19720030805en00130021.pdf].

Flanagan, R. J., 1995. "Wage Structures in the Transition of the Czech Economy". *IMF Working Paper* WP/95/36.

Flanagan, R. J., 1998. "Were Communists Good Human Capitalist? The Case of the Czech Republic". *Labour Economics*, 5 (4), 295-312.

Harmon, C., Oosterbeek, H. and Walker, I., 2000. *The Returns to Education: A Review of Evidence, Issues and Deficiencies in the Literature*. London: Centre for the Economics of Education : London School of Economics and Political Science.

Harmon, C., Walker, I and Westergaard-Nielsen, N., 2001. "Returns to education in Europe" in *Public funding and private returns to education* [online]. Available from: [<http://www.etla.fi/PURE/Loppuraportti.htm>].

Heckman, J., Lochner, L. and Todd, P. E., 2001. "Fifty Years of Mincer Earnings Regressions". *NBER Working Paper* No. 9732.

Human Development Report Croatia, 2002. Zagreb: Ekonomski institut.

Keane, M. P. and Prasad, E. S., 2002. "Changes in the Structure of Earnings During the Polish Transition". *IMF Working Paper* WP/02/135.

Krueger, A. B. and Pischke, J. S., 1995. "A Comparative Analysis of East and West German Labor Markets: Before and After Unification" in R. B. Freeman and F. Katz, eds. *Differences and Changes in Wage Structures*. Chicago: The University of Chicago Press.

OECD, 1996. "The Jobs Strategy: Pushing Ahead with the Strategy" [online]. Available from: [<http://www1.oecd.org/sge/min/pdf1996.htm>].

OECD, 2001a. *Education at a Glance: OECD Indicators 2001 Edition*. Paris: OECD. [online]. Available from: [<http://www.oecd.org/els/education/ei/eag>]

OECD, 2001b. *The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital*. Paris: OECD, Centre for Educational Research and Innovation.

OECD, 2001c. "Thematic Review of National Policies for Education: Croatia". Paris: Centre for Co-operation With Non-members, Directorate for Education, Labour and Social Affairs, Education Committee, CCNM/DEELSA/ED(2001)5.

Psacharopoulos, G., 1994. "Returns to investment in education: a global update". *World Development*, 22 (9), 1325-1343.

Rutkowski, J., 1996. "High Skills Pay-off: The Changing Wage Structure during Economic Transition in Poland". *Economics of Transition*, 4 (1), 89-112.

Statistički ljetopis Republike Hrvatske, razna godišta. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Svejnar, J., 1998. "Labor Markets in the Transitional Central and East European Economies" in O. Ashenfelter and D. Card, eds. *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: North Holland, 2809-2857.

Temple, J., 2000. "Growth Effects of Education and Social Capital in OECD Countries". *OECD Economics Department Working Paper*, No. 263.

V e d r a n Š o š i ć : Premiums for Education and Investment in Human Capital in Croatia

Summary

Investment in human capital has in recent times become a topic of debate in economic policies, as one of the crucial factors for the creation of contemporary knowledge-based economies. The human capital theory looks at this investment as the result of the voluntary decision of the individual who expects a given return on investment of time and resources. In the last twenty years a growth in premiums for education in market economies has been recorded, which is ascribed to rapid technological development, and in transitional countries during the last decade a rapid convergence has been noted on educational premiums from egalitarian payment structures towards the pay structures that exist in more developed market economies. Unlike these countries, in Croatia premiums on education have not yet converged on those in the market economies. In accord with this, in spite of a certain growth in the number of students, Croatia is still behind the developed countries, and the gap is still greater if one takes into account the smaller number of students that actually take a degree. The diminution of this lag is not helped, it would seem, either by the high level of overall spending on education, which is in line with the level of spending on education in developed market economies.

Key words: human capital, labour market in transition, premium for education, wage structure, wage differential