

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

BRIGITA POŽEK



UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

POGLED ŠTUDENTOV NA INVESTIRANJE V  
ČLOVEŠKI KAPITAL

Ljubljana, september 2010

BRIGITA POŽEK

## **IZJAVA**

Študent/ka BRIGITA POŽEK izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom doc. dr. JOŽETA SAMBTA, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

## KAZALO

UVOD .....	1
1 OPREDELITEV ČLOVEŠKEGA KAPITALA .....	2
2 VLAGANJE V ČLOVEŠKI KAPITAL .....	2
3 DONOSI VLAGANJ V ČLOVEŠKI KAPITAL.....	3
3.1 Koristi investiranja v človeški kapital .....	5
3.2 Človeški kapital in produktivnost delavcev.....	5
3.3 Migracije delavcev .....	6
4 DONOSI INVESTIRANJA V ČLOVEŠKI KAPITAL V SLOVENIJI.....	7
4.1 Izziv srednje in vzhodnje evrope .....	7
4.2 Donosi investiranja v izobraževanje.....	8
5 IZDATKI ZA INVESTICIJE V ČLOVEŠKI KAPITAL .....	9
5.1 Javni izdatki za izobraževanje .....	9
5.2 Zasebni izdatki za izobraževanje.....	9
6 VPLIV ČLOVEŠKEGA KAPITALA NA DOHODEK.....	10
6.1 Model človeškega kapitala .....	10
7 ANKETA: POGLED ŠTUDENTOV NA INVESTICIJE V ČLOVEŠKI KAPITAL ....	11
7.1 Namen raziskave.....	11
7.2 Opis metodologije.....	11
7.3 Hipoteze.....	12
7.4 Demografski podatki anketirancev .....	12
7.5 Analiza rezultatov .....	14
7.6 Preverba hipotez .....	21
SKLEP.....	21
LITERATURA IN VIRI .....	24

## KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Študentje, ki študirajo v Ljubljani</i> .....	13
<i>Slika 2: Študentje, ki študirajo izven Ljubljane</i> .....	13
<i>Slika 3: Oblike investicij, rangirane po pomembnosti, po mnenju študentov</i> .....	18
<i>Slika 4: Materialne dobrine, sposobnosti, položaj v družbi, dobra služba in izobrazba rangirani po pomembnosti, po mnenju študentov</i> .....	19
<i>Slika 5: Mnenje študentov o pomenu starosti pri usposabljanju</i> .....	20
<i>Slika 6: Mnenje študentov o zastarevanju znanja</i> .....	20

## KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Indeks človeškega kapitala v srednji in vzhodni Evropi</i> .....	7
<i>Tabela 2: Razlog za vpis študentov na fakulteto (v %)</i> .....	14
<i>Tabela 3: Mnenje študentov o investiranju v znanje (v %)</i> .....	15
<i>Tabela 4: Mnenje študentov o vplivu znanja, pridobljenega s terciarno izobrazbo na zaposlitev (v %)</i> .....	16
<i>Tabela 5: Mnenje študentov o migracijah (v %)</i> .....	17

# UVOD

Živimo v času, ko postaja človeški kapital čedalje bolj pomemben. Podjetja stremijo k temu, da bi bila čim bolj učinkovita in posledično veliko vlagajo v svoj kapital. Ko mnogi slišijo za »kapital podjetja«, pogosto pomislijo le na fizični kapital v podjetju, pozabljajo pa na človeški kapital, ki je prav tako pomemben, morda celo bolj. Čeprav je človeški kapital v primerjavi s fizičnim, bistveno težje meriti, pa le ta ponavadi najbolj prispeva k uspehu podjetij, zato je za podjetja pomembna prednost, če imajo zaposlene delavce z veliko človeškega kapitala.

Človeški kapital ni pomemben le za podjetja, temveč tudi za državo, saj so države z več človeškega kapitala bolj konkurenčne. Največji pomen pa ima človeški kapital za posameznike, v katerih je tudi utelešen. Ljudje, ki so bolj izobraženi, bolj vešči in imajo več sposobnosti v primerjavi z nekom, ki teh sposobnosti nima, imajo namreč več človeškega kapitala in so posledično več vredni za podjetja ter bodo ponavadi prej dobili službo. **Predmet** proučevanja diplomskega dela je človeški kapital, investicije vanj ter donosi le teh.

Osnovni **namen** je predstaviti pomen človeškega kapitala. Ugotoviti želim, kako lahko povečamo svoj človeški kapital; torej načini, na katere lahko vanj investiramo. Zanima me tudi, kakšni so donosi investicij v človeški kapital in ali se to dejansko splača. **Cilj** diplomskega dela je ugotoviti, kakšni so donosi investiranja v človeški kapital v Sloveniji, kakšen je vpliv človeškega kapitala na dohodek ter kakšni so izdatki za izobraževanje, predvsem pa ugotoviti kakšen je pogled študentov na investiranje v človeški kapital. V diplomskem delu se bom nekoliko bolj usmerila na izobraževanje kot eno izmed oblik človeškega kapitala, saj me kot študentko zanima predvsem to področje.

Svoje delo bom razdelila na dva sklopa. Prvi del bom namenila predvsem teoriji in proučevanju le te. Kot že napisano, želim ugotoviti predvsem, kakšni so donosi investiranja v človeški kapital na splošno ter kakšni so donosi v Sloveniji. Poleg tega pa me zanima tudi, koliko denarja nameni izobraževanju javni sektor ter koliko posamezniki. Drugi del pa bo namenjen raziskavi, s katero bom ugotavljala mnenje posameznikov o investiranju v človeški kapital. Prispevek diplomskega dela bo temeljil predvsem na drugem delu, saj me zanima, kakšno je mnenje študentov o koristnosti investiranja v človeški kapital. Izbrana **metoda** za raziskavo je anketni vprašalnik. Ker sem se v nalogi, kot že napisano, bolj usmerila na izobraževanje kot na preostale oblike človeškega kapitala, sem izobraževanju namenila več pozornosti tudi pri anketi, zato sem se odločila, da bom v vzorec zajela le študente, ki so neposredno soočeni z izobraževanjem.

# 1 OPREDELITEV ČLOVEŠKEGA KAPITALA

**Človeški kapital** je del intelektualnega kapitala in postaja v družbi čedalje bolj pomemben. Človeški kapital lahko veliko prispeva h konkurenčnosti podjetja, zato je le ta za družbo tudi izredno pomemben. Sicer pa je merjenje človeškega kapitala v primerjavi s preostalim kapitalom (stroji, itd.), ki ga ima podjetje, neprimerno težje. Znanje zaposlenih, njihove sposobnosti in veščine so ključna prednost, ki jo ima podjetje pred konkurenco, zato si večina podjetij na trgu prizadeva za čim višjo raven človeškega kapitala v lastnem podjetju.

Bevc (1991) pravi: »Ljudje vlagajo v sebe z **izobraževanjem**, izpopolnjevanjem in **usposabljanjem** in z drugimi aktivnostmi ne le zaradi trenutnega zadovoljstva, ampak tudi zaradi pričakovanih donosov teh naložb v prihodnosti ter drugih učinkov, ki se ne morejo izmeriti v denarju. Te naložbe prinašajo denarni donos posredno, prek vpliva na proizvodne sposobnosti, torej na produktivnost posameznika, ki se nato kaže v povečanih zasluških v teku življenja.«

Ehrenberg in Smith (2006, str. 275-277) navajata, da mnogo odločitev ponudnikov delovne sile ni odvisnih samo od trenutnih delovnih pogojev in plače, ki bi jo prejeli za določeno delo, pač pa ponudba dela zahteva tudi precej začetnih naložb delojemalcev. Delavci se tako odločajo med tremi poglavitnimi **investicijami** na trgu dela: 1. izobraževanje in usposabljanje, 2. **migracije** in 3. **iskanje novega dela**. Vse tri navedene oblike vsebujejo začetne stroške, posamezniki pa računajo, da se bodo le ti povrnili v prihodnosti. Naložbe take vrste Ehrenberg in Smith imenujeta naložbe v človeški kapital. Nadalje menita, da znanje in sposobnosti, ki jih ima posameznik, ustvarjajo zaloge produktivnega kapitala, katerega vrednost je odvisna od tega, koliko se lahko z določenim znanjem in sposobnostmi zasluži na trgu dela.

Pennings in Wezel (2007, str. 82) delita človeški kapital na tistega, ki je značilen za posamezno panogo, in tistega, ki je značilen za določeno podjetje. Človeški kapital, ki je značilen za neko panogo, opredeljujeta kot znanje o zapletenih revizijskih postopkih in finančnem računovodstvu, ki ga ni mogoče v celoti prenesti v druge panoge. Medtem ko je človeški kapital, značilen za določeno podjetje, po njunem mnenju opredeljen kot znanje o posebnih postopkih, ki so omejeni izven podjetja, v katerem so bili ti postopki razviti.

## 2 VLAGANJE V ČLOVEŠKI KAPITAL

Investicije v človeški kapital predstavljajo eno pomembnejših odločitev v življenju posameznika. Resda zahtevajo določene začetne stroške, vendar se pogosto izkažejo za bolj koristne kot katera druga oblika investicij.



Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj ( angl. *Organisation for Economic Co-operation and Development* – v nadaljevanju OECD) (1998, str.35) navaja, da je količina investicij v človeški kapital odvisna predvsem od denarja in časa. Vsota denarja in čas, ki ga posamezniki, podjetja in organizacije namenjajo za izobraževanje in usposabljanje, nam koristi kot dober približek za ugotavljanje nastanka človeškega kapitala.

Investicije v človeški kapital je težko meriti, saj se ne meri vseh vrst naložb enako (OECD, 1998, str. 36). Medtem ko je javno in zasebno izobraževanje dokaj dobro evidentirano, je npr. precej slabše evidentirana vključenost odraslih v izobraževanje ter usposabljanje. Obstajajo tudi področja, ki jih je skoraj nemogoče načrtovati vnaprej. Izredno težko je npr. določiti neko količino denarja, ki naj bi jo posamezna družina namenila za investicije v človeški kapital svojih otrok. OECD (1998, str. 48) prav tako ugotavlja, da obstajajo med državami razlike glede investiranja v človeški kapital, vendar ga je kljub temu v vseh državah največ koncentriranega predvsem okrog mladih, bolj izobraženih oseb.

Investicije v človeški kapital povzročajo določene stroške, hkrati pa se pričakuje, da bodo v prihodnosti zaradi tega nastale koristi (Ehrenberg in Smith, 2006, str. 277). Ehrenberg in Smith navajata tri kategorije, v katere lahko razdelimo stroške, nastale z investiranjem v človeški kapital. Te kategorije so:

- **neposredni stroški**, med katere spadajo stroški izobraževanja ter izdatki za knjige in druge potrebščine,
- **izgubljeni zaslužki**, ki nastanejo zaradi dejstva, da je med obdobjem investiranja nemogoče delati oz. se ne da delati poln delovni čas,
- **psihični napori**; sem spadajo težavnost in dolgočasnost učenja, vznemirjenje pri iskanju zaposlitve ipd.

Ker spada izobraževanje med najpomembnejše investicije v človeški kapital, bom navedla nekaj značilnosti za Slovenijo. Bevc in Hanžek (1998, str. 26-30) navajata, da: 1. Slovenija ne zaostaja za ostalimi razvitimi državami, kar se formalnega izobraževanja tiče, 2. se povečuje delež izredno vpisanih študentov na dodiplomski stopnji, 3. se vedno več brezposelnih vključuje v izobraževanje in usposabljanje in 4. se naložbe podjetij v usposabljanje zaposlenih realno povečujejo, prav tako pa narašča tudi donosnost naložb v izobraževanje.

### **3 DONOSI VLAGANJ V ČLOVEŠKI KAPITAL**

Kot omenjeno, investicije v človeški kapital zahtevajo določene začetne stroške, v prihodnosti pa se pričakuje njihov pozitiven **donos**. Da bi lahko med seboj primerjali stroške in koristi, ki jih prinaša investiranje v človeški kapital, jih je potrebno diskontirati na isto časovno obdobje, saj le tako postanejo primerljivi.

Vrednost človeškega kapitala pomeni sedanjo kapitalizirano vrednost prihodnjih zaslužkov, vendar pa so tokovi dohodkov ali zaslužkov negotovi in posameznik ne ve, kaj se bo v prihodnosti dogajalo z njimi. Posamezniki se tako soočajo s tveganjem (ko poznajo verjetnosti tokov zaslužkov) in/ali negotovostjo (ko verjetnosti tokov zaslužkov ne poznajo) (Malačič, 1984, str. 276).

Vrednost človeškega kapitala lahko torej matematično izrazimo v sledeči obliki:

$$CV = E_0/(1+i)^0 + E_1/(1+i)^1 + E_2/(1+i)^2 + \dots + E_n/(1+i)^n = \sum E_t/(1+i)^t \quad (1)$$

pri čemer je:

*CV* – vrednost človeškega kapitala,

*E<sub>t</sub>* – neto zaslužki v času *t* in

*i* – obrestna mera

Enačba (1) je najbolj osnovna oblika za izračun sedanje vrednosti človeškega kapitala. Investiranje v človeški kapital je smiselno, če je vrednost le tega višja ali vsaj enaka stroškom, ki nastanejo z investiranjem.

Medtem ko je stroške vlaganj ponavadi mogoče dokaj natančno ugotoviti, je bistveno težje pripisati koristi, ki izhajajo iz njih. Za to obstajata predvsem dva razloga. Prvi je, da je težko izmeriti koristi za družbo, ki so sicer izredno pomembne, saj se stroški naložb v glavnem krijejo z javnimi sredstvi. Drugi razlog je, da je pri osebah lažje ugotoviti stroške začetnega izobraževanja in usposabljanja, kot ugotavljati koristi investiranja v človeški kapital, ki nastanejo kasneje skozi življenje posameznika.

Velik del donosov se kaže v povečanih zaslužkih posameznikov, ki so v preteklosti investirali v človeški kapital (Williamson & Milner, 1991, str. 319-320). Poleg tega avtorja omenjata tudi problem, ki pesti mnogo držav v razvoju po vsem svetu, in sicer beg možganov. V razvitejše države se bodo praviloma selili bolj izobraženi ljudje, torej ljudje, ki imajo na splošno več človeškega kapitala.

Vlaganje v človeški kapital je z gospodarskega vidika izredno pomemben dejavnik gospodarske rasti, poleg tega pa tudi podjetja vedno bolj povprašujejo po delavcih, ki so izobraženi in visoko usposobljeni, kar pomeni, da razpolagajo z veliko človeškega kapitala (D'Ercole, 2008). Donosi investiranja v izobraževanje so se zadnja leta močno povečali v Združenih državah Amerike in številnih državah članicah OECD, kar je prispevalo k povečanju dohodkovne neenakosti med ljudmi z različnimi stopnjami izobrazbe. D'Ercole je mnenja, da imajo naložbe v človeški kapital tudi socialne donose. Med ljudmi z več človeškega kapitala se namreč izboljšujejo rezultati na področju zdravstva, povečuje se življenjska doba, prav tako se znižuje število nezaželenih nosečnosti v slabše razvitih državah.

Socialni donosi, ki jih prinaša človeški kapital, ne pomenijo koristi le za posameznike, pač pa za celotno družbo.

### 3.1 Koristi investiranja v človeški kapital

Kot že omenjeno, so razlog investicij v človeški kapital njegove koristi v prihodnosti. OECD (1998, str. 54-65) opredeljuje nekaj koristi, ki jih takšno investiranje prinaša:

- **Koristi začetnega izobraževanja in usposabljanja za posameznike:** bolj izobražene osebe bodo v povprečju prej dobile delo, manjše bo tveganje, da bodo brezposelne, poleg tega pa bodo prejemale tudi povprečno višje plače.
- **Koristi veščin:** bolj veščini ljudje (izkušnje po končanem šolanju, prirojene spretnosti, različni socialni dejavniki, itd.) bodo ustvarili večji output za družbo. Rezultati študij kažejo pozitivno povezavo med doseženo izobrazbo in rezultati na trgu dela. Kljub temu nekateri kritiki menijo, da izobraževanje koristi samo, ker zagotavlja boljše delovna mesta, ne koristi pa pri povečevanju produktivnosti.
- **Koristi vlaganja podjetij v človeški kapital:** usposabljanje lahko prinese koristi in dobičke tako posameznikom kakor tudi podjetjem, vendar je to težko meriti. Raziskave kažejo, da usposabljanje ustvarja višje plače za usposobljene delavce ter večjo produktivnost.
- **Koristi javnih programov usposabljanja:** javno usposabljanje trga dela in programi povečanja zaposlenosti so pomembni dejavniki vladnih strategij. Tako se poskuša zmanjšati brezposelnost, prav tako pa povečati koristi za posameznike.
- **Makroekonomske koristi:** raziskave, tehnološko znanje in inovacije ne vplivajo le na človeški kapital, pač pa na celotno gospodarsko rast.

### 3.2 Človeški kapital in produktivnost delavcev

V različnih državah so delavci različno produktivni. Razlogov za to je veliko, vendar lahko velik del razlik v produktivnosti pripišemo razlikam v človeškem kapitalu med državami.

OECD (2009) v svojem poročilu za Slovenijo piše, da je **produktivnost** v Sloveniji v primerjavi s preostalimi članicami Evropske unije (v nadaljevanju EU) še vedno razmeroma nizka. Boljši kot je človeški kapital v neki državi, lažje naj bi se vzdrževalo rast produktivnosti. Investicije v Sloveniji naj bi se še naprej izboljševale stopnje rasti produktivnosti, s poudarkom na vseživljenjskem učenju in povečevanju učinkovitosti izobraževalnega sistema.

Hansen (1985) pravi, da teorija človeškega kapitala temelji na predpostavki, da se z večjim vlaganjem v usposabljanje in izobraževanje povečujejo tudi posameznikove plače. Kljub temu je bilo le nekaj raziskav namenjenih ugotavljanju, ali se z več človeškega kapitala izboljšuje

tudi produktivnost delavcev. Hansen piše, da so v neki raziskavi ugotavljali, koliko dejansko človeški kapital vpliva na produktivnost. V raziskavo zajetih 118 akademskih ekonomistov so povezali s podatki o njihovi stopnji izobrazbe, letih izkušenj, neakademijskimi izkušnjami na področju raziskav ter z urami, ki so jih posamezniki v enem tednu namenili za raziskovalne dejavnosti. Ugotovili so, da neakademske izkušnje in ure, ki so namenjene raziskovanju, pozitivno vplivajo na produktivnost. Prav tako so ugotovili, da so leta delovnih izkušenj negativno povezana s produktivnostjo.

Medtem ko je Hansen v raziskavi obravnaval akademike, je Corvers (1997) analiziral vpliv človeškega kapitala v proizvodnih panogah v sedmih različnih evropskih državah. Ugotovil je, da se lahko proizvodni sektor deli na tri razrede glede na intenzivnost visoko usposobljenih delavcev. Rezultati analize so pokazali, da imata srednje in visoko kvalificirana delovna sila pozitiven učinek na produktivnost dela v sektorju, medtem ko to ne drži za nizko kvalificirano delovno silo.

Black in Lynch (1996, maj) menita, da je vpliv človeškega kapitala na produktivnost težko meriti, saj nekateri raziskovalci, ki se ukvarjajo s tovrstnimi raziskavami, uporabljajo subjektivna merila produktivnosti, zato je pogosto težko meriti produktivnost med delovnimi mesti že znotraj podjetja, kaj šele med različnimi podjetji.

### **3.3 Migracije delavcev**

Eden pomembnih dejavnikov človeškega kapitala so tudi, kot že omenjeno, migracije. Delavci stremijo k iskanju čim boljšega delovnega mesta in tako (s selitvami) investirajo v svoj človeški kapital, vendar pa migracije ne veljajo vedno za najbolj pametno izbiro, kar se tiče investiranja v lastni človeški kapital, saj pogosto nihče nima zagotovljenega dobrega delovnega mesta v drugem mestu ali celo tujini.

Cukier (2010, 20. julij) navaja, da so delavci, ki se zadnje čase selijo zaradi krize, bolj izpostavljeni brezposelnosti. V času, ko gospodarstvo ni bilo v krizi, so bili priseljenci ključni dejavnik za gospodarski razcvet, saj so s svojim znanjem, veščinami in sposobnostmi ogromno pripomogli k izboljšanju produktivnosti v državi. V kriznih časih bodo podjetja ponavadi najprej odpuščala priseljene delavce. Enako velja za zaposlovanje, čeprav je tega v kriznem času manj, saj bodo prednost imeli domači delavci. Morda je glavni razlog v tem, da tuji delavci ponavadi delajo v panogah, bolj občutljivih na gospodarska nihanja.

Ponavadi se bodo v tujino selili bolj izobraženi in bolj sposobni delavci v upanju, da tam najdejo primernejšo zaposlitev, ki jim bo omogočala boljše življenje. Haupt in Janeba (2009) sta analizirala, kako beg možganov vpliva na redistribucijo vladne politike in na neto dohodke kvalificiranih in nekvalificiranih delavcev. Ugotovila sta, da znotraj zaprtega gospodarstva manjši stroški migracij sprva povečajo neto dohodke tako kvalificiranih kakor tudi nekvalificiranih delavcev, nato pa zmanjšajo neto dohodke v vseh gospodinjstvih. V primeru

zelo nizkih stroškov migracij imajo kvalificirani delavci koristi od svojih selitev, saj jih je v tem primeru več.

## 4 DONOSI INVESTIRANJA V ČLOVEŠKI KAPITAL V SLOVENIJI

V poročilu o človekovem razvoju za leto 2010, ki ga je izdal Urad za makroekonomske analize in razvoj (v nadaljevanju UMAR), je zapisano, da Slovenija postopno izboljšuje človeški kapital, ki je pomemben dejavnik gospodarskega razvoja, vendar se ohranjajo določene pomanjkljivosti pri vlaganju vanj (UMAR, 2010, str. 27). V poročilu sta kot dva pomembna vzroka za izboljšanje človeškega kapitala navedena možnost pridobivanja novih znanj in višje ravni izobrazbe ter vseživljenjsko učenje. Človeški kapital se je v Sloveniji med leti 2000 in 2009 iz leta v leto postopno izboljševal, vendar Slovenija še vedno precej zaostaja za najbolj razvitimi državami (UMAR, 2010, str. 27).

### 4.1 Izziv srednje in vzhodnje evrope

Lizbonski svet (angl. *Lisbon council*) (2010) je oktobra 2007 izdal poročilo z naslovom Evropski indeks človeškega kapitala: Izziv srednje in vzhodne Evrope, v katerem so člani Lizbonskega sveta proučevali človeški kapital v državah srednje in vzhodne Evrope. Kar nekaj držav s tega področja, med njimi tudi Slovenija, se je leta 2004 priključilo Evropski uniji. V poročilu so izdelali lestvico držav glede na raven človeškega kapitala, na kateri se je Slovenija znašla na samem vrhu.

*Tabela 1: Indeks človeškega kapitala v srednji in vzhodni Evropi*

	<b>Država</b>	<b>Indeks</b>
<b>1</b>	Slovenija	22,3
<b>2</b>	Turčija	24,9
<b>3</b>	Litva	25,6
<b>4</b>	Češka	26,3
<b>5</b>	Estonija	26,8
<b>6</b>	Latvija	28,2
<b>7</b>	Romunija	29,9
<b>8</b>	Madžarska	30,6
<b>9</b>	Slovaška	31,7
<b>10</b>	Bolgarija	32,7
<b>11</b>	Poljska	34,0
<b>12</b>	Hrvaška	35,0

*Vir: Human Capital Index of European Regions, |2010|.*

Kot je razvidno iz tabele 1, je takoj za Slovenijo uvrščena Turčija. Naši sosede so slabše uvrščeni, in sicer Madžarska na osmo mesto, Hrvaška pa na dvanajsto. Splošna razvrstitev temelji na rezultatih držav v vsaki izmed štirih kategorij človeškega kapitala: zaloge človeškega kapitala, uporaba le tega, njegova produktivnost ter demografske perspektive. Vrednost 0 je najboljši možni rezultat, medtem ko je 48 najslabši. Slovenija se glede na raven človeškega kapitala hitro približuje ravni, ki jo imajo Grčija, Italija in Portugalska.

V poročilu so zapisali tudi, da, medtem ko ima Slovenija najboljši indeks človeškega kapitala, ima skupaj s Češko najslabšo produktivnost le tega. Tako se je Slovenija med proučevanimi državami uvrstila na dvanajsto mesto. Kljub temu se glede na uporabo človeškega kapitala s 54,8 % Slovenija uvršča na drugo mesto. Uporabo človeškega kapitala so izračunali glede na to, koliko zaloge človeškega kapitala se v določeni državi dejansko uporablja.

## **4.2 Donosi investiranja v izobraževanje**

Ahčan, Polanec in Kozamernik (2008, maj) ugotavljajo, da na splošno višja izobrazba pomeni višje povprečne plače, višina teh pa je odvisna od spola ter da je poznavanje donosnosti izobraževanja pomembno pri odločanju o strukturi terciarnega izobraževanja in pri sledenju čim večji družbeni razvitosti z investicijami v človeški kapital. Avtorji so analizirali donosnost investicij v človeški kapital v Sloveniji za desetletno obdobje (med 1994 in 2004).

Pri računanju donosnosti so uporabili 2 različni metodi, in sicer Mincerjevo metodo in celostno metodo. Pri slednji se upoštevajo vsi stroški, pri Mincerjevi metodi pa le oportunitetni stroški. Mincerjeva metoda je manj občutljiva na pomanjkljive podatke, saj gre pri tej metodi za oceno regresijske enačbe, kar je tudi njena prednost. Celostna metoda pa je občutljiva predvsem na denarne tokove v prvih letih po koncu šolanja.

Rezultati, pridobljeni z Mincerjevo metodo za leto 2004 kažejo, da stopnja donosa, izračunana na podlagi neto plač zaposlenih s polnim delovnim časom za dodiplomske in magistrske študije znaša med 9 in 10 %, medtem ko je stopnja donosa za doktorski študij približno 4 %. Rezultati kažejo tudi, da je povpraševanje po ljudeh s terciarno izobrazbo naraščalo počasneje kot ponudba, kar je sicer normalno za države v razvoju. Ocene stopenj donosa se razlikujejo tudi med področji izobraževanja. Najvišje stopnje donosa na dodiplomskih študijih v letu 2004 so na področju znanosti, matematike, storitev in na pedagoškem področju, kjer so stopnje donosa znašale med 9 in 11 %, medtem ko so bile najnižje na področjih kmetijstva, veterine, inženirstva ter v proizvodnjah, kjer sodelujejo večinoma ženske – npr. šiviljstvo (okoli 6 in 7 %).

Rezultati, pridobljeni s celostno metodo za leto 2004 kažejo, da individualna stopnja donosa za moške na dodiplomskem študiju (2-3 letni program) znaša 11,61, medtem ko je bil rezultat z Mincerjevo metodo enak 9,34 %. Rezultati raziskave kažejo relativno visoke stopnje donosa

terciarnega izobraževanja pri posamezniku. Donosnost terciarnega izobraževanja je v Sloveniji v povprečju višja pri moških kot pri ženskah, kar je značilno tudi za razvite države.

George Psacharopoulos (2009, str. 6) navaja rezultate donosnosti terciarnega izobraževanja za različne evropske države. Povprečna individualna stopnja donosa za terciarno izobraževanje je znašala 10,2 %, pri tem pa se večina rezultatov nanaša na leto 2004. Najvišjo stopnjo donosa je v letu 2004 imela Češka, in sicer je le ta znašala 26,5 %, najnižjo pa je imela Hrvaška, kjer je bila stopnja donosa za terciarno izobraževanje 2,1 %. Kot je razvidno tudi iz rezultatov zgoraj, se Slovenija nahaja nekje na sredini, saj je stopnja donosnosti v Sloveniji zelo blizu evropskemu povprečju.

## **5 IZDATKI ZA INVESTICIJE V ČLOVEŠKI KAPITAL**

### **5.1 Javni izdatki za izobraževanje**

V poročilu o človekovem razvoju 2010 (UMAR, str. 106-107) je zapisano, da so celotni javni izdatki za izobraževanje (izraženi so kot odstotek BDP) razmeroma visoki. V letu 2007 so znašali 5,19 % BDP, leto prej pa je Slovenija namenila javnim izdatkom za izobraževanje 5,67 % BDP. Visoki izdatki so predvsem posledica visoke vključenosti v izobraževanje. V obdobju med 2000 in 2007 so se predvsem zmanjšali izdatki za srednješolsko izobraževanje, saj je z leti upadala velikost generacij, ki se je vpisovala v srednje šole.

Na spletni strani Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) je v Statističnem letopisu (2009) zapisano, da je bruto znesek investicij v nova sredstva, namenjena izobraževanju, leta 2009 znašal 177 milijonov EUR, od tega je bilo 75,1 milijonov EUR namenjenih novim zmogljivostim, 79,4 milijonov EUR je bilo namejenih rekonstrukcijam in dograditvam, 22,4 milijonov EUR pa vzdrževanju.

V Statističnem letopisu so objavljeni tudi podatki o tem, koliko znašajo javni izdatki za formalno izobraževanje po ravneh in namenu porabe sredstev. Za leto 2007 so celotni izdatki skupaj znašali 1.794,5 milijonov EUR, od tega je bilo največ, kar 1.650,3 milijonov EUR, namenjenih neposredni porabi za izobraževalne ustanove. Največ denarja se je namenilo za osnovnošolsko izobraževanje, in sicer 781,2 milijonov EUR, na drugem mestu je terciarno izobraževanje, ki mu je Slovenija leta 2007 namenila 418,2 milijonov EUR.

### **5.2 Zasebni izdatki za izobraževanje**

V poročilu o človekovem razvoju 2010 (UMAR, str. 148) je navedeno, da se je prav tako kot delež javnih izdatkov za izobraževanje povečal tudi delež zasebnih izdatkov za izobraževanje v letu 2007. Delež zasebnih izdatkov za izobraževanje, ki je pomemben kazalnik finančne dostopnosti izobraževanja, je 2007 znašal 13,2 %, kar je nekoliko več kot leta 2006, ko je

delež zasebnih izdatkov za izobraževanje znašal 13,0 %. Delež zasebnih izdatkov za terciarno izobraževanje v Sloveniji presega povprečje EU-27, ki je leta 2006 znašalo 12,5 %, a se zadnja leta postopoma zmanjšuje.

## **6 VPLIV ČLOVEŠKEGA KAPITALA NA DOHODEK**

Človeški kapital je pomemben dejavnik zaslužka za posameznika in ima tudi pomembno vlogo pri možnosti zaposlitve ter pri porazdelitvi dohodka v družbi.

Ljungqvist (1995, str. 35-50) navaja, da obstajajo različne strukture plač glede na stopnjo razvitosti držav. Tako so v nerazvitih državah večje razlike v plačah, kar pomeni, da so investicije v človeški kapital v takih državah bolj tvegane. Na drugi strani manjše razlike v plačah, ki so značilne za razvite države, pomenijo, da so študentje zavarovani tudi v primeru, če ne dokončajo študija uspešno, saj bodo v vsakem primeru dobili dokaj dobro zaposlitev, kar ne velja za države v razvoju.

Sahn in Alderman (1988, str. 157-183) ugotavljata, da na višino posameznikovega dohodka vplivata predvsem izobrazba in izkušnje. Posledično dobijo ponavadi osebe, ki so bolj produktivne, tudi večje plačilo za opravljeno delo. Poleg tega navajata še nekatere druge dejavnike, ki imajo vpliv na dohodek, npr. kakovostna prehrana, saj naj bi bili delavci, ki uživajo takšno hrano, produktivnejši. S kakovostno prehrano je verjetno mišljena polnovredna in raznovrstna prehrana, saj le ta, v primerjavi z npr. hitro prehrano, bistveno bolj koristi posameznikovemu telesu in je ta zaradi nje posledično produktivnejši.

Veum (1999) navaja, da je usposabljanje, zlasti tisto, ki ga financira delodajalec, pozitivno povezano z rastjo plač. Sicer pa mora delavec, ki mu podjetje financira splošno usposabljanje, utrpeti izgube v višini nižje plače takoj po končanem usposabljanju, saj si tako delodajalec pokrije stroške.

### **6.1 Model človeškega kapitala**

Bevc (1991, str. 29-31) pravi: »Posameznik z več izobrazbe (z več človeškega kapitala) je produktivnejši in prejme višji zaslužek od tistega z manj izobrazbe.« Bevčeva to utemeljuje z modelom človeškega kapitala, ki je bil razvit že v šestdesetih letih. Pomembna predpostavka v tem modelu je, da se izobrazbo pojmuje kot ključni dejavnik ravni zaslužkov, vendar je bil model kasneje razširjen z drugimi dejavniki (prirojene sposobnosti, družinske razmere itd.), saj je bila prvotna predpostavka deležna precejšnje kritike.



# 7 ANKETA: POGLED ŠTUDENTOV NA INVESTICIJE V ČLOVEŠKI KAPITAL

## 7.1 Namen raziskave

Na temo človeškega kapitala je bilo narejenih že veliko analiz in raziskav, vendar je velika večina povezana z vplivom človeškega kapitala na gospodarsko rast, dohodek, produktivnost delavcev ipd. Nisem pa zasledila nobene raziskave, ki bi proučevala pogled posameznikov na investiranje v človeški kapital. Ker sem tudi sama študentka, me je zanimalo predvsem, kaj o tem menijo študentje v Sloveniji.

Ker sem v svojo anketo želela vključiti le študente, sem se v anketnem vprašalniku osredotočila na izobraževanje kot sestavni del človeškega kapitala, čeprav so vanj vključene tudi ostale kategorije le tega. Osnovni namen raziskave je torej ugotoviti, kakšno mnenje imajo študentje o investiranju v človeški kapital.

## 7.2 Opis metodologije

Moj cilj je bil, da bi v anketi sodelovalo čim več študentov iz Slovenije in iz različnih krajev ter različnih fakultet, zato sem to dosegla z objavo ankete na spletu (Uporabila sem aplikacijo, ki je na voljo na spletnem naslovu <http://beta.lka.si>). Nato sem spletni naslov skupaj z nagovorom poslala na nekaj različnih spletnih strani, za katere vem, da jih obiskujejo študentje. Anketo sem objavila na spletu 24. 07. 2010, študentje pa so nanjo lahko odgovarjali do vključno 23. 08. 2010. Za izpolnitev ankete je posamezni študent porabil približno 10 minut.

Anketni vprašalnik sem sestavila iz različnih tipov vprašanj, in sicer:

- Prvih 31 vprašanj je oblikovanih v Likertovo lestvico. Z njo so imeli anketiranci 6 različnih možnosti za izražanje svojega mnenja: sploh se ne strinjam, se ne strinjam, sem nevtralen/nevtralna, se strinjam, popolnoma se strinja, ne vem/brez odgovora.
- Pri naslednjem vprašanju so anketiranci morali razvrščati oblike investicij po pomembnosti.
- Pri vprašanjih 33., 34. in 35. so študentje izbrali po eno možnost izmed štirih (pri vprašanju 33. petih) ponujenih možnosti.
- Na koncu so anketiranci podali še odgovore o sebi: spol, starost, letnik študija in fakulteta, na kateri študirajo.

Celotna anketa je objavljena v prilogah.

### 7.3 Hipoteze

Z anketnim vprašalnikom sem želela preveriti pravilnost naslednjih hipotez (H):

*H1: Osnovni razlog, da se študenti odločijo za vpis na fakultete, je želja po znanju ter večje možnosti pri iskanju zaposlitve zaradi pridobljenega naziva.*

*H2: Študentje menijo, da je koristno investirati v svoje znanje, čeprav obstaja možnost, da bodo po končanem šolanju brezposelni, zato se večina med študijem še dodatno izobražuje.*

*H3: Večina študentov bi se bila pripravljena, zaradi višje plače in boljše zaposlitve tudi preseliti v drugi kraj, prav tako pa se jim zdi izobraževanje bolj donosno in manj tvegano v primerjavi z bančnimi depoziti in delnicami.*

*H4: Študentje menijo, da podjetja raje nudijo usposabljanje mlajšim delavcem ter da znanje zastareva predvsem zaradi hitrega razvoja tehnologije.*

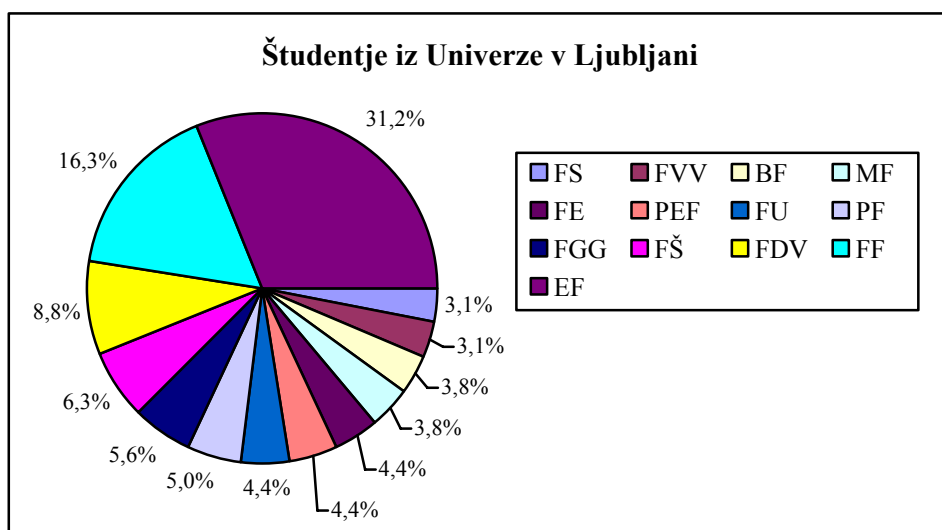
### 7.4 Demografski podatki anketirancev

Kot že napisano, so bili anketiranci samo študentje, in sicer jih je anketo izpolnilo 443. Povprečna starost anketiranih je 22,9 let. Večina anketiranih je bila ženskega spola, kar 67,2 %, medtem ko je bilo predstavnikov moškega spola 32,8 %. Kar 97,3 % vseh anketiranih obiskuje dodiplomski študij, med temi jih je kar 42,2 % v 3. letniku, le 2,7 % anketiranih študentov pa je na podiplomskem študiju. Študentje, ki so sodelovali v anketi, obiskujejo 52 različnih fakultet po Sloveniji. Največ anketiranih, kar 73,8 %, obiskuje fakultete, ki spadajo pod Univerzo v Ljubljani, med ostalimi 26,2 % pa prevladuje Univerza v Mariboru, in sicer s 54,6 %.

Na Sliki 1 je prikazan delež študentov na tistih fakultetah, ki jih obiskuje vsaj 2,7 % vseh anketiranih, ki študirajo v Ljubljani (preostale fakultete in deleži študentov so podani v prilogi). Na Sliki 2 pa je prikazan delež študentov na fakultetah izven Ljubljane, katerih delež anketiranih, ki jih obiskujejo, je znašal več kot 3 % (preostale fakultete so v prilogi).

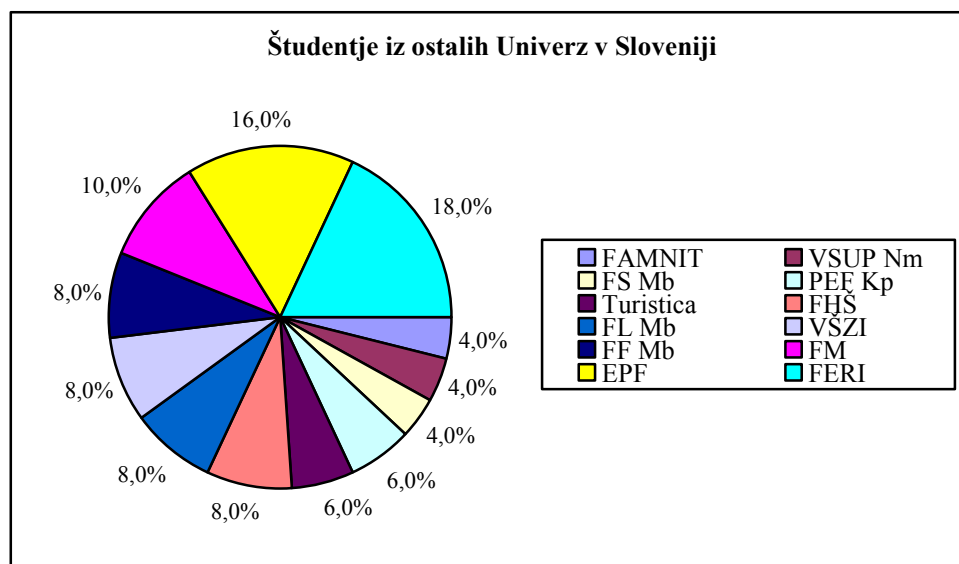
Na Sliki 1 vidimo, da je največ študentov (26,9 %), ki obiskujejo eno izmed fakultet v Ljubljani, z Ekonomske fakultete. Le tej sledita Filozofska fakulteta (13,9 %) in Fakulteta za družbene vede (7,5 %). Slika 2 pa nam prikazuje, da največ anketiranih (13,6 %), ki študirajo v drugih Univerzah po Sloveniji, študira na Fakulteti za elektrotehniko, računalništvo in informatiko v Mariboru. Tej fakulteti sledita Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor in Fakulteta za management v Kopru.

Slika 1: Študentje, ki študirajo v Ljubljani



Vir: Anketa.

Slika 2: Študentje, ki študirajo izven Ljubljane



Vir: Anketa.

Za preverjanje reprezentativnosti vzorca sem na spletni strani SURS (2009) poiskala podatke o študentih terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja. V letu 2009 je bilo v terciarno izobraževanje vpisanih 48.428 moških in 66.445 žensk, prav tako je v moji anketi sodelovalo več oseb ženskega spola kot moškega. Največ, kar 43.025 študentov, študira na področju družbenih in poslovnih ved ter prava. Na drugem mestu se nahajajo študentje poslovnih in upravnih ved (26.902), na tretjem pa študentje s področja tehnike, proizvodne in predelovalne tehnologije ter gradbeništva (21.734). Temu sledijo študentje s področja družbenih ved, storitev, zdravstva in sociale, umetnosti in humanistike in izobraževanja. Najmanj študentov študira na področju matematike in statistike (904), novinarstva in obveščanja (746) ter veterinarstva (471).

## 7.5 Analiza rezultatov

Prvih 5 vprašanj v anketi se je nanašalo na razlog, zaradi katerega so se študentje, ki so sodelovali v anketi, vpisali na fakultete. Rezultati so podani v Tabeli 2. Velika večina študentov študira zaradi želje po znanju in zaradi dejstva, da bodo s pridobljeno izobrazbo v prihodnosti lažje našli primerno zaposlitev. Študentje se načeloma ne odločajo za nadaljevanje šolanja, ker bi si tako želeli njihovi starši, prav tako niso niti študentske zabave zadosten razlog za vpis. Poleg tega se večina anketiranih ne strinja, da so bile za vpis na fakulteto ključne ugodnosti, ki so jih pridobili s statusom študenta. Ugotovila sem, da se študentje večinoma vpisujejo na fakulteto zaradi lastnih interesov in zaradi dolgoročnih koristi, kakor sem predvidevala tudi pred analizo rezultatov. To, da ne študirajo zaradi študentskih zabav, ki jih prinaša študentsko življenje, in zaradi želje staršev, kaže na to, da so študentje usmerjeni v prihodnost. Želja po obiskovanju študentskih zabav nas z leti mine, znanja, ki ga pridobimo med šolanjem, pa nam nihče ne more vzeti.

Tabela 2: Razlog za vpis študentov na fakulteto (v %)

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Sem nevtralen/ nevtralna	Se strinjam	Popolnoma se strinjam	Ne vem/ brez odgovora
<b>Želja po znanju</b>	2,7	6,5	13,7	49,3	26,7	1,1
<b>Lažja pridobitev službe</b>	1,9	5,4	11,6	29,4	50,1	1,6
<b>Ugodnosti statusa študenta</b>	46,2	24,3	17,6	8,9	2,7	0,3
<b>Želja staršev</b>	53,1	25,1	12,4	6,2	2,4	0,8
<b>Študentski žuri in zabave</b>	50,7	29,4	14,6	4,3	0,8	0,3

Vir: Anketa.

V naslednjih dveh vprašanjih sem študente spraševala, kakšna se jim zdijo predavanja in učni program na njihovih fakultetah. Večina (39,2 %) je na vprašanje, ali so predavanja zanimiva in profesorji uporabljajo aktualne primere pri razlagah, kar jim bo koristilo pri zaposlitvi, odgovorila, da so nevtralni. Temu odgovoru je sledilo 35,1 % študentov, ki se strinjajo z navedeno trditvijo. Vprašanje o učnem programu je temeljilo na tem, da je v šoli preveč teorije in bi bilo bolje, če bi bilo več prakse. 35,5 % študentov se je strinjalo s tem, 29,5 % jih je odgovorilo, da se popolnoma strinjajo s trditvijo. Po pričakovanjih bi študentje imeli raje več prakse na fakultetah, saj le ta bolj pomaga pri iskanju dela. Navsezadnje so nekateri predmeti na šolah popolnoma teoretični, to pa mladim ne koristi veliko pri iskanju zaposlitve, saj delodajalce ponavadi zanimajo izkušnje in praksa.

Vprašanja od 8 do 11 se nanašajo na mnenje študentov o investiranju v lastno znanje. Odgovori so prikazani v Tabeli 3. Kar 64,8 % anketirancev se popolnoma strinja s trditvijo, da se splača vlagati v lastno znanje, saj je to zagotovo nekaj, kar nam nihče ne more vzeti. Večina se ne strinja oz. se sploh ne strinja (skupaj 72,6 %) s tem, da investiranje v znanje ni pomembno, saj imajo posamezniki dovolj drugih sposobnosti, na katere se lahko zanesejo in so pomembnejše od znanja. Le nekaj manj kot 90 % vprašanih pa je mnenja, da so investicije v znanje sicer pomembne, vendar ni vse v znanju, pridobljenim med šolanjem. Pri trditvi, da se je v življenju potrebno znati, za kar ni potrebna izobrazba, so mnenja precej deljena. 22,7 % se ne strinja s to trditvijo, medtem ko se 21,9 % vprašanih z njo strinja. Večinoma se študentje strinjajo, da je v znanje kot eno obliko človeškega kapitala koristno vlagati. Poleg tega pa se tudi zavedajo, da zgolj znanje in izobrazba ne koristita v vseh primerih.

*Tabela 3: Mnenje študentov o investiranju v znanje (v %)*

	<b>Sploh se ne strinjam</b>	<b>Se ne strinjam</b>	<b>Sem nevtralen/ nevtralna</b>	<b>Se strinjam</b>	<b>Popolnoma se strinjam</b>	<b>Ne vem/ brez odgovora</b>
<b>Se splača</b>	0,5	0,0	4,9	26,3	64,8	3,5
<b>Ni pomembno</b>	30,8	41,8	20,6	3,6	1,9	1,4
<b>Ni vse v znanju</b>	1,1	1,4	6,6	46,6	42,7	1,6
<b>Potrebno se je znati drugače</b>	6,3	22,7	34,4	21,9	12,6	2,2

*Vir: Anketa.*

V Tabeli 4 so prikazani odgovori na 5 vprašanj, ki se nanašajo na mnenje študentov o vplivu znanja, pridobljenega z univerzitetno izobrazbo, na zaposlitev. Večina študentov meni, da jim bo znanje, pridobljeno pri šolanju, pomagalo pri iskanju zaposlitve. Kljub temu, da jih večina meni, da je takšno znanje koristno, se jih 20 % ne strinja s tem, da bi težje našli zaposlitev, če ne bi imeli določenega znanja, pridobljenega med študijem. 36,6 % vprašanih je nevtralnih glede trditve, da bo pri iskanju zaposlitve bolj kot znanje, pomagal naslov, ki ga bodo pridobili po končanem študiju, 23,8 % pa se jih s tem strinja. Presenetljivo je le 65,2 % odgovorilo pritrdilno na vprašanje, če menijo, da bodo imeli zaradi končane fakultete kasneje višjo plačo v primerjavi z nekom, ki ima npr. srednješolsko izobrazbo. Ponavadi imajo višje izobraženi delavci višje plače kot nekdo z nižjo izobrazbo, zato me je presenetilo, da se več kot tretjina vprašanih ne strinja s tem. Sicer pa rezultati potrjujejo ugotovitve iz Tabele 1, da se študentje vpisujejo na fakultete predvsem zaradi znanja, saj jih večina meni, da jim bo slednje pripomoglo pri iskanju zaposlitve.

Tabela 4: Mnenje študentov o vplivu znanja, pridobljenega s terciarno izobrazbo na zaposlitev (v %)

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Sem nevtralen/ nevtralna	Se strinjam	Popolnoma se strinjam	Ne vem/ brez odgovora
<b>Ne pomaga pri zaposlitvi</b>	24,7	36,7	22,2	10,4	3,8	2,2
<b>Brez znanja težko najti delo</b>	7,4	20,0	34,2	28,2	9,3	0,8
<b>Ni ključni razlog za delo</b>	1,6	4,4	16,7	51,0	24,4	1,9
<b>Bolj koristi naziv kot znanje</b>	8,5	18,6	36,6	23,8	11,2	1,4
<b>Višja plača</b>	3,8	13,2	16,0	43,6	21,6	1,7

Vir: Anketa.

Medtem ko se kar 87,7 % vprašanih zaveda, da obstaja možnost, da bodo po končanem šolanju kljub izobrazbi brezposelni, so mnenja glede višje produktivnosti zaradi izobrazbe deljena. Več je sicer takih, ki menijo, da bodo zaradi izobrazbe kasneje produktivnejši na delovnem mestu, vendar je 30 % anketiranih nevtralnih glede tega vprašanja. Le 44 % študentov se med študijem dodatno izobražuje preko npr. raznih jezikovnih tečajev ipd. Zanimivo se mi zdi, da se niti polovica študentov ne izobražuje dodatno med študijem, čeprav so pri enem prejšnjih vprašanj odgovorili, da znanje, pridobljeno med šolanjem, ni ključni razlog za določeno delo.

Naslednja 3 vprašanja so se nanašala na to, kakšne delavce imajo raje delodajalci ter kako jih plačujejo. Medtem ko 29,3 % vprašanih meni, da delodajalci delavce ne plačujejo glede na njihovo stopnjo izobrazbe, se jih 33,5 % s tem strinja. Anketirani (41,7 %) menijo, da bi v podjetju raje zaposlili osebo, ki je zelo učinkovita pri opravljanju svojega dela, vendar ima nizko izobrazbo kot nekoga, ki je visoko izobražen, vendar se pri svojem delu ne znajde najbolje. Prav tako so si bili enotni glede trditve, da vodilni v podjetjih najraje zaposlijo osebe, ki jih poznajo (le ti dobijo službo prek poznanstev), saj jih je na to 77,6 % odgovorilo pritrdilno. Rezultati kažejo, da so študenti mnenja, da produktivnejši in sposobnejši delavci dobijo hitreje delo kot tisti, ki so visoko izobraženi, vendar ne tako večji pri svojem delu.

V vprašanjih od 23 do 26 sem želela od študentov izvedeti, kakšno je njihovo mnenje o donosnosti izobraževanja v primerjavi z donosnostjo delnic in bančnih depozitov. Velika večina meni, da je izobraževanje bolj donosno kot bančni depoziti (50,4 %) in celo bolj kot naložbe v delnice (56,6 %). Zanimivo, da se več študentov strinja s trditvijo, da se bolj splača investirati v znanje kot v delnice, kot pa s trditvijo, da se bolj splača investirati v znanje kot v bančne depozite, čeprav to ni v skladu z ekonomsko teorijo, saj naj bi bile na dolgi rok delnice

donosnejše kot bančni depoziti. Za primer lahko navedem trenutno krizo, zaradi katere so trenutni donosi delnic negativni, v primerjavi s tečajji delnic pred krizo.

Večina študentov se ne strinja s tem, da je izobraževanje bolj tvegano v primerjavi z bančnimi depoziti in naložbami v delnice, kar je razumljivo glede na odgovore na prejšnji dve vprašanji pričakovano. 62,4 % jih meni, da je naložba v izobraževanje manj tvegana kot naložba v delnice, 56 % pa, da je manj tvegana v primerjavi z bančnimi depoziti. Tukaj so odgovori glede rangiranja tveganosti naložb v delnice glede na tveganost naložb v bančne depozite v skladu z ekonomsko teorijo.

Pri trditvi, da bolj izobraženi dosegajo v lastnih podjetjih višje dobičke od manj izobraženih, so bil mnenja ponovno deljena. 28,8 % se jih ne strinja s to trditvijo, medtem ko jih 39,3 % meni, da napisana trditev drži. 29,5 % je glede trditve nevtralnih.

V Tabeli 5 so prikazani odgovori na zadnja štiri vprašanja v tem sklopu. Vprašanja se nanašajo na to, kakšno je mnenje študentov o migracijah. Vprašanja, ki so v tabeli označena z 1., 2., 3. in 4., so napisana pod tabelo. 46,8 % študentov bi se takoj preselilo v drugo mesto ali državo, če bi tam dobili boljšo zaposlitev, prav tako bi se jih bilo pripravljeno 52,3 % preseliti le zaradi višje plače, ki bi mu/ji jo ponudili v drugem kraju. Zaradi nezadovoljstva z zaposlitvijo v domačem kraju bi se, kot lahko vidimo v Tabeli 5, preselilo nekoliko manj anketirancev. Večina (75,9 %) meni, da bi bilo lažje zapustiti trenutni kraj bivanja in iskati službo drugje, če bi bili samski, kot če bi bili v razmerju. Študentje bi se bili prej pripravljeno preseliti, če bi bili samski kot pa vezani, kar je najverjetneje glede na ostale rezultate povezano s tem, da se mlajši ljudje raje odločijo za selitev kot starejši. Starejši imajo ponavadi že ustaljene družine in se zaradi tega težje odločajo za selitve.

*Tabela 5: Mnenje študentov o migracijah (v %)*

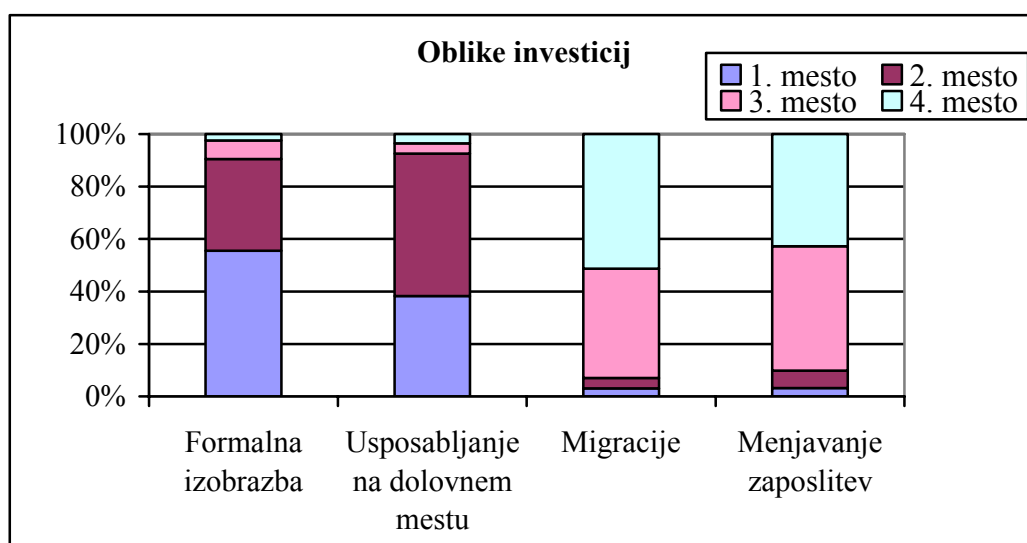
	<b>Sploh se ne strinjam</b>	<b>Se ne strinjam</b>	<b>Sem nevtralen/ nevtralna</b>	<b>Se strinjam</b>	<b>Popolnoma se strinjam</b>	<b>Ne vem/ brez odgovora</b>
<b>1.</b>	3,9	16,3	24,5	24,5	22,3	8,5
<b>2.</b>	1,7	15,3	23,0	31,0	21,3	7,7
<b>3.</b>	6,0	20,0	28,1	26,0	15,1	4,9
<b>4.</b>	1,7	8,4	11,5	32,2	43,7	2,4

*Vir: Anketa.*

1. Če bi v drugem mestu dobil/a zeleno zaposlitev, bi se takoj preselil/a.
2. Če bi v drugem mestu dobil/a isto delo, kot ga imam sedaj, le da bi bila plača precej višja, bi se bil/a pripravljen/a preseliti.
3. Če bi bil/a s sedanjo zaposlitvijo nezadovoljna, bi odšel/la v tujino iskat boljšo.
4. Če bi bil/a samski/samska, bi se lažje preselila v drugo mesto/državo in poiskal/a zaposlitev, kot če bi imel/a partnerja/partnerico.

Pri 32. vprašanju so anketiranci rangirali oblike investicij po pomembnosti. Kot je razvidno iz Slike 3, so na prvo mesto največkrat postavili formalno izobrazbo. Na drugem mestu se je največkrat znašlo usposabljanje na delovnem mestu, na tretjem menjavanje zaposlitev, na četrtem pa migracije. Vidimo torej, da se študentom zdita formalna izobrazba in usposabljanje na delovnem mestu izredno pomembna, saj je izobrazbo postavilo na prvo in drugo mesto skupaj kar 87,5 % študentov, usposabljanje pa celo 92,5 % le teh. Rezultati so v skladu s pričakovanji, saj se študentom zdi formalna izobrazba najverjetneje zelo pomembna investicija v človeški kapital, že zato, ker so se odločili za študij. Če bi dajali prednost ostalim trem oblikam človeškega kapitala, se verjetno sploh ne bi vpisali na fakulteto.

Slika 3: Oblike investicij, rangirane po pomembnosti, po mnenju študentov

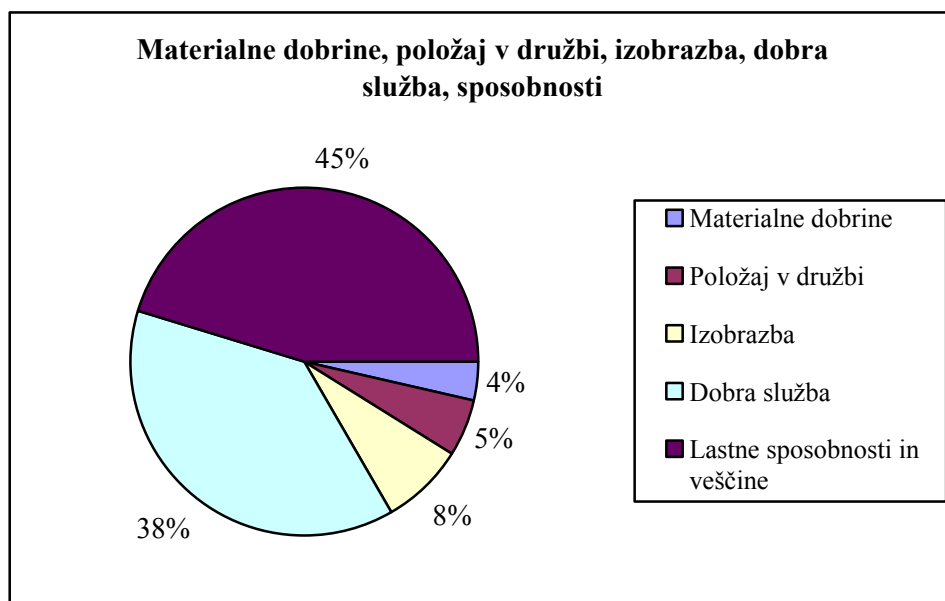


Vir: Anketa.

Na Sliki 4 so prikazani rezultati odgovorov na vprašanje, v katerem so anketiranci odgovarjali na to, kaj od naštetega se jim zdi najpomembnejše. Največ, 45,2 %, meni, da so to lastne sposobnosti in veščine. Takoj za tem odgovorom je s 38,2 % dobra služba. Izobrazba, položaj v družbi in materialne dobrine se zdijo anketiranim študentom med naštetim najmanj pomembni. Rezultat tega vprašanja me je nekoliko presenetil, saj so študentje izobrazbo postavili šele na 3. mesto. Sicer pa se je že pri preteklih odgovorih izkazalo, da se jim zdijo lastne sposobnosti in veščine pomembne.



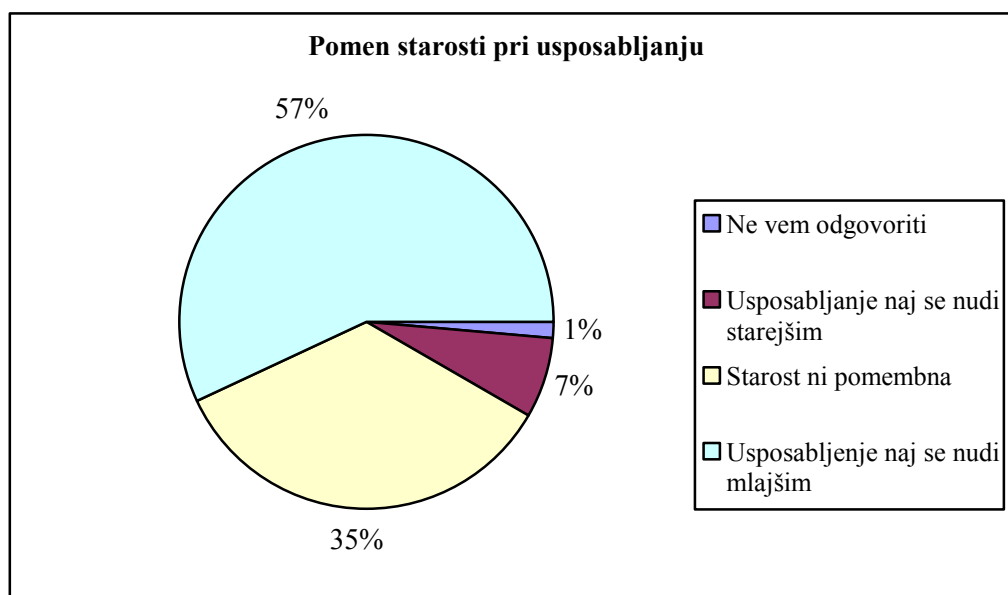
Slika 4: Materialne dobrine, sposobnosti, položaj v družbi, dobra služba in izobrazba rangirani po pomembnosti, po mnenju študentov



Vir: Anketa.

Pri 34. vprašanju so študentje odgovarjali na to, kakšen pomen ima pri usposabljanju starost. Kot je razvidno iz Slike 5, jih največ meni, da se podjetjem splača nuditi usposabljanje mlajšim delavcem, kljub temu da prav mladi delavci pogosto menjajo službo. 34,8 % jih meni, da starost pri usposabljanju sploh ni pomembna, saj se to splača ne glede na starost delavcev. Zanimiva se mi zdi razlika med tistimi študenti, ki menijo, da se usposabljanje bolj splača nuditi mlajšim in tistimi, ki menijo, da se ga bolj splača nuditi starejšim. Sicer drži, da bodo mlajši koristili usposabljanja uporabljali dlje, vendar pa je tudi večja verjetnost, da bodo v primerjavi s starejšimi prej zamenjali službo in bo to slabše za delodajalca. Seveda pa to drži predvsem v primeru, če mlajši delavec dela usposabljanja ne financira sam, saj je potem njegov interes, da ostane dlje časa v podjetju, manjši.

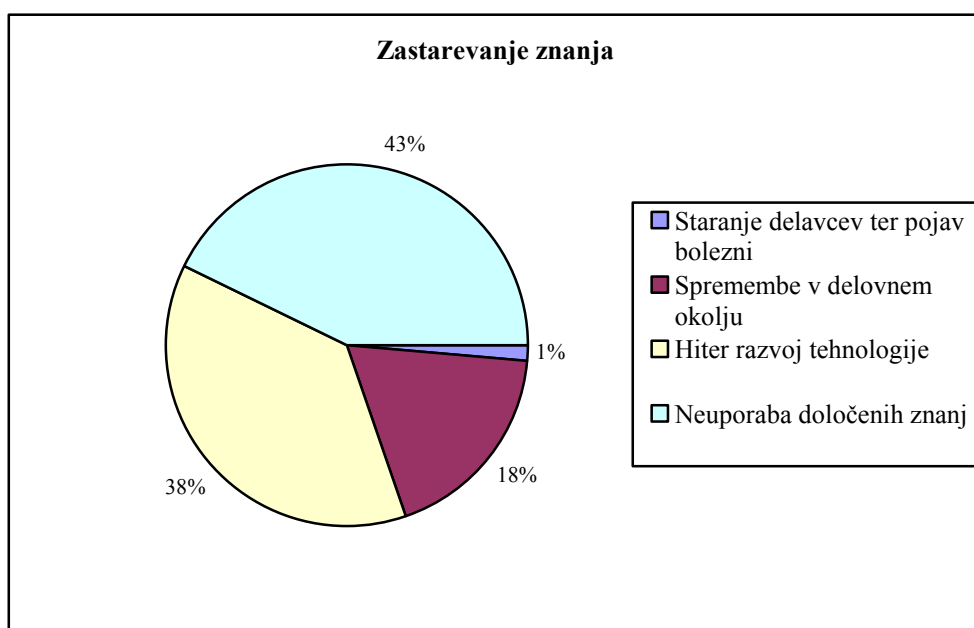
Slika 5: Mnenje študentov o pomenu starosti pri usposabljanju



Vir: Anketa.

Zadnje vprašanje se je nanašalo na zastarevanje znanja. V Sliki 6 so odgovori študentov, kaj je po njihovem mnenju razlog, da znanje z leti zastareva. Večina (42,9 %) meni, da je razlog za neuporabo določenih znanj, saj delavci delajo na takšnih delovnih mestih, kjer pridobljena znanja in veščine ne uporabljajo. Temu odgovoru sledi hiter razvoj tehnologije, s katerim se je strinjalo 37,5 % vprašanih. Le 1,4 % pa jih meni, da znanje zastareva zaradi staranja delavcev ter pojava raznih bolezni.

Slika 6: Mnenje študentov o zastarevanju znanja



Vir: Anketa.

## 7.6 Preverba hipotez

Po pregledu rezultatov ankete sem ugotovila, da se je potrdila hipoteza, da večina študira zaradi dolgoročnih interesov, kot so želja po znanju in lažja pridobitev zaposlitve po končanem šolanju, ter da se jih večina ne vpiše na fakultete, ker bi tako želeli njihovi starši, zaradi študentskih zabav ter zaradi ugodnosti statusa študenta. Študentje menijo, da jim bo znanje, pridobljeno na fakulteti, prišlo prav pri iskanju zaposlitve.

Anketirani se zavedajo koristi investiranja v znanje, prav tako pa se zavedajo dejstva, da obstaja možnost, da bodo kljub izobrazbi začasno brezposelni. Več je takih študentov, ki se ob študiju še dodatno izobražujejo kot tistih, ki se ne, vendar je ta razlika minimalna in zato nižja od pričakovanj, kljub temu pa odgovori študentov potrjujejo 2. hipotezo.

Odgovori anketiranih študentov potrjujejo tudi 3. zastavljeno hipotezo, saj je jim izobraževanje zdi bolj donosno in manj tvegano od naložb v delnice in bančnih depozitov. Prav tako pa bi se večina med njimi prej preselila, če bi bila samska kot v razmerju.

Hipoteza 4, ki je bila sestavljena iz dveh različnih trditev, ni bila v celoti potrjena. Študentje menijo, da je bolje nuditi usposabljanje mlajšim delavcem, odgovori pa so zavrnili trditev, da znanje zastareva predvsem zaradi hitrega razvoja tehnologije, saj študentje menijo, da je ključni razlog za zastarevanje znanja neuporaba določenih znanj.

## SKLEP

Ljudje se vedno bolj zavedajo, kako pomembne so investicije v človeški kapital. Vlaganje v človeški kapital resda zahteva določene začetne stroške, vendar ljudje vseeno investirajo vanj zaradi koristi, ki jih investicije te vrste prinašajo v prihodnosti. Stroške na začetku delimo v 3 skupine, in sicer neposredni stroški, izgubljeni zaslužki in razni psihični napor, ki jih med investiranjem lahko utrpimo.

Poznamo različne vrste investicij v človeški kapital - izobraževanje in usposabljanje, migracije ter iskanje novega dela - ki pa so odvisne od časa in denarja oseb, ki ga v investicije namenijo posamezniki. Naložbe v človeški kapital načeloma potekajo od delojemalcev, vendar lahko naložbe vanj spodbudijo tudi delodajalci, npr. preko raznih usposabljanj za določena delovna mesta znotraj podjetij. V človeški kapital investirajo predvsem mlade osebe, najpomembnejša investicija med mladimi je terciarno izobraževanje.

Naložbe v človeški kapital je v primerjavi z drugimi vrstami naložb težje meriti, ker se ne meri vseh investicij enako. Pri merjenju je koristi potrebno diskontirati na isto časovno obdobje, saj jih le tako lahko medsebojno primerjamo. Odločitev o investicijah v človeški

kapital spremljata tveganje in negotovost, saj posameznik ne ve, kaj se bo zgodilo v prihodnosti in posledično dvomi, ali se mu splača investirati v človeški kapital.

Koristi investiranja v človeški kapital so zelo različne. Bolj izobraženi ljudje ponavadi prej dobijo službo, imajo višje plače, glede višje produktivnosti pa so mnenja deljena, saj nekateri menijo, da jo investicije v človeški kapital povečajo, spet drugi pa se s tem ne strinjajo. Podobno kot velja za produktivnost, velja tudi za migracije, saj tudi selitve posameznikov niso vedno koristne. Poleg zgoraj naštetih donosov pa obstajajo tudi socialni donosi, ki ne povečajo le koristi za posameznike pač pa tudi za družbo kot celoto. Mednje spadajo npr. daljša življenjska doba in zmanjšanje števila nezaželenih nosečnosti v manj razvitih državah.

Glede stopnje vključenosti v formalno izobraževanje je Slovenija na ravni razvitih držav, produktivnost pa je v Sloveniji v primerjavi z ostalimi OECD državami še vedno razmeroma nizka. V Sloveniji se postopoma izboljšuje raven človeškega kapitala, vendar za zdaj še zaostaja za najbolj razvitimi državami. Po drugi strani pa ima med državami srednje in vzhodne Evrope najboljši indeks človeškega kapitala. Evropska komisija (2005) Sloveniji svetuje, da je potrebno še dodatno okrepiti naložbe v človeški kapital, in sicer z različnimi reformami na trgu dela – potrebno je več vlagati v kakovosten človeški kapital ter spodbujati vseživljenjsko učenje. Javni izdatki za izobraževanje so v Sloveniji precej visoki, prav tako pa tudi delež zasebnih izdatkov za terciarno izobraževanje presega povprečje EU-27, vendar se zadnja leta postopoma zmanjšuje.

Velik del donosov v človeški kapital se kaže v povečanih zaslužkih posameznikov. V nerazvitih državah so razlike v plačah višje kot v razvitih, kar pomeni, da je investiranje v človeški kapital v nerazvitih državah bolj tvegano. Na višino plač vplivata predvsem izobraževanje ter izkušnje posameznikov.

Z anketo sem ugotovila, da se študentje dobro zavedajo koristi investicij v človeški kapital, tako koristi izobraževanja kakor tudi pomena usposabljanja in migracij. Velika večina se jih je namreč odločila za terciarno izobraževanje zaradi dolgoročnih koristi, ki jih študij prinaša. Študentje imajo pri predavanjih raje veliko praktičnih primerov, kot pa zgolj predavanja, ki temeljijo na teoriji, saj menijo, da jim lahko praktično znanje bolje koristi pri iskanju zaposlitve v prihodnosti.

Kljub temu, da večina anketiranih meni, da je koristno investirati v znanje, se strinjajo, da znanje pridobljeno med šolanjem ni najpomembnejše, saj imajo posamezniki še veliko veščin in sposobnosti na katere se lahko zanesejo. Velika večina vprašanih meni, da obstaja možnost, da bodo kljub izobrazbi, po končanem šolanju, brezposelni. Prav tako pa jih večina meni, da znanje vpliva na produktivnost, saj menijo, da bodo zaradi šolanja kasneje produktivnejši na delovnem mestu, poleg tega pa se strinjajo, da produktivnejši hitreje dobijo zaposlitev.

Študentje se tudi zavedajo, da so investicije v znanje donosnejše in manj tvegane v primerjavi z delnicami in bančnimi depoziti. Večina študentov bi se bila pripravljena preseliti, prav tako pa menijo, da bi se lažje odselili v drugo mesto ali državo, če ne bi imeli partnerja/partnerice. Med vrstami investicij v človeški kapital študentje na prvi dve mesti postavljajo formalno izobrazbo in usposabljanje na delovnem mestu, manj pomembni pa se jim zdita migracije in menjavanje zaposlitev.

Študentom se lastne sposobnosti in veščine ter dobra služba zdijo pomembnejši od materialnih dobrin, izobrazbe in položaja v družbi. Prav tako menijo, da naj podjetja usposabljanje nudijo raje mlajšim delavcem, oz. da starost ni pomembna pri usposabljanju, saj sej je le to koristno v vsakem primeru. Anketirani kot prvi razlog za zastarevanje znanja navajajo neuporabo določenih znanj.

## LITERATURA IN VIRI

1. Ahčan, A., Polanec, S., & Kozamernik, M. (2008). Donosnost terciarnega izobraževanja v Sloveniji v obdobju 1994-2004. Najdeno 19. julija na spletnem naslovu [http://www.svr.gov.si/fileadmin/srs.gov.si/pageuploads/Dokumenti/CRP\\_RTE\\_final.pdf](http://www.svr.gov.si/fileadmin/srs.gov.si/pageuploads/Dokumenti/CRP_RTE_final.pdf)
2. Bevc, M. & Hanžek, M. (1998). *Poročilo o človekovem razvoju - Slovenija 1998*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
3. Bevc, M. (1991). *Ekonomski pomen izobraževanja*. Radovljica: Didakta.
4. Black, S.E. & Lynch, L.M. (1996). Human-capital investments and productivity. *The American Economic Review*, 86 (2), 263.
5. Corvers, F. (1997). *The impact of human capital on labour productivity in manufacturing sectors of the European Union*. *Applied Economics*, 29 (8), 975.
6. Cukier, J. (2010, 20. julij). Immigrants take the brunt of the jobs crisis. OECD Factblog. Najdeno 17. julija na spletnem naslovu <http://blog.oecd factblog.org/?p=92>
7. D'Ercole, M.M. (2008). Human Capital: From "Counting" to "Accounting". *OECD*. Najdeno 6. julija na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/dataoecd/38/43/41902374.pdf>
8. Ehrenberg R. G. & Smith R. S. (2006). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (9<sup>th</sup> ed.). Boston: Pearson/Addison Wesley.
9. Hansen, R.B. (1985). On the Relationship Between Human Capital and Productivity in the Case of Academic Economists. *The Quarterly review of economics and business.*, 25(3), 96.
10. Haupt, A., & Janeba, E. (2009). *Education, redistribution and the threat of brain drain*. *International Tax and Public Finance*, 16(1), 1-24. [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/2007/osc/050706osc\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/050706osc_sl.pdf)
11. Komisija evropskih Skupnosti. (2005, 5. julij). Kohezijska politika za podporo rasti in novim delovnim mestom: Strateške smernice Skupnosti, 2007–2013. Najdeno 19. julija na spletnem naslovu
12. Lisbon council. (2010). Human Capital Index of European Regions. Najdeno 17. julija na spletnem naslovu <http://www.lisboncouncil.net/initiatives/human-capital.html>

13. Ljungqvist, L. (1995). Wage structure as implicit insurance on human capital in developed versus underdeveloped countries. *Journal of Development Economics*, 46(1), 35.
14. Malačič, J. (1984). *Teorija "človeškega kapitala"*. Ljubljana : [s.n.].
15. OECD (1998). *Human capital investment : an international Comparison*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
16. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj. (b.l.). Ekonomski pregledi: Slovenija 2009. Najdeno 19. julija na spletnem naslovu [http://books.google.si/books?id=-GL9cXGxxycC&printsec=frontcover&dq=irena+ro%C5%A1tan&source=bl&ots=c-URSaUNc8&sig=5cYpSj56l9mocrAc7fWgBedmo&hl=sl&ei=oTxhTJO6N4aLOPylwbMM&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=5&ved=0CCgQ6AEwBA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.si/books?id=-GL9cXGxxycC&printsec=frontcover&dq=irena+ro%C5%A1tan&source=bl&ots=c-URSaUNc8&sig=5cYpSj56l9mocrAc7fWgBedmo&hl=sl&ei=oTxhTJO6N4aLOPylwbMM&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=5&ved=0CCgQ6AEwBA#v=onepage&q&f=false)
17. Pennings, J.M. & Wezel, F.C. (2007). *Human capital, inter-firm mobility and organizational evolution*. Cheltenham: E. Elgar.
18. Psacharopoulos, G. (2009). *Returns to investment in higher education – a european survey*. Najdeno 6. septembra na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc/funding/vol3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc/funding/vol3_en.pdf).
19. Sahn, D.E. & Alderman, H. (1988). The effects of human capital on wages, and the determinants of labor supply in a developing country. *Journal of Development Economics*, 29 (2), 157-183.
20. Statistični urad Republike Slovenije. (2009). Študenti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja mednarodne standardne klasifikacije ISCED 97, spolu, načinu študija in vrsti programa, Slovenija, letno. Najdeno 5. septembra na spletnem naslovu <http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
21. Statistični urad Republike Slovenije. (2010). Statistični letopis 2009. Najdeno 6. julija na spletnem naslovu <http://www.stat.si/letopis/>
22. Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2010, maj). Poročilo o človekovem razvoju 2010. Najdeno 6. julija na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2010/por\\_s2010.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2010/por_s2010.pdf)
23. Veum, J. R. (1999). Training, wages, and the human capital model. *Southern Economic Journal*, 65 (3), 526-538.

24. Williamson, J. & Milner, C. (1991). *The world economy: a textbook in international economics*. New York: Harvester Wheatsheaf.



# PRILOGE

## ANKETA (vprašanja z rezultati)

Pozdravljen/a! Sem Brigita Požek in letos pišem diplomo, za katero sem izdelala anketo na temo človeškega kapitala. Če ste študent/ka (anketa je namenjena zgolj študentom-ne glede na fakulteto, letnik, ...) in imate nekaj časa Vas prosim, če jo izpolnite. Anketa Vam bo vzela le nekaj minut časa, meni pa bo zelo pomagala pri izdelavi diplomskega dela. Za povezavo do ankete kliknite na: <http://beta.1ka.si/a/2039>

Vnaprej najlepša hvala.

Spremenljivka	Vprašanje
V1	Na naslednjih 31 vprašanj (na strani 1 in 2) odgovorite tako, da izberete eno izmed šestih možnosti katero izraža vaše mnenje.

V2												
	Vprašanje	Odgovori							Ustrezno	Veljavni	Povprečje	Odklon
		sploh se ne strinjam	se ne strinjam	sem nevtralen / nevtralna	se strinjam	popolnoma se strinjam	ne vem/ brez odgovora	Skupaj				
V2a	1) Na fakulteto sem se vpisal/a predvsem zaradi želje po znanju	10 (2.7%)	24 (6.5%)	51 (13.7%)	183 (49.3%)	99 (26.7%)	4 (1.1%)	371 (100.0%)	443	371	3.94	0.97
V2b	2) Na fakulteto sem se vpisal/a, ker bom z izobrazbo kasneje lažje dobil/a službo	7 (1.9%)	20 (5.4%)	43 (11.6%)	109 (29.4%)	186 (50.1%)	6 (1.6%)	371 (100.0%)	443	371	4.25	1.00
V2c	3) Na fakulteto sem se vpisal/a zaradi statusa študenta, ki ga pridobim z vpisom	171 (46.2%)	90 (24.3%)	65 (17.6%)	33 (8.9%)	10 (2.7%)	1 (0.3%)	370 (100.0%)	443	370	1.98	1.13
V2d	4) Na fakulteto sem se vpisal/a, ker so tako želeli moji starši	197 (53.1%)	93 (25.1%)	46 (12.4%)	23 (6.2%)	9 (2.4%)	3 (0.8%)	371 (100.0%)	443	371	1.82	1.10
V2e	5) Razlog za moj vpis na fakulteto so predvsem študentski žuri in zabave	188 (50.7%)	109 (29.4%)	54 (14.6%)	16 (4.3%)	3 (0.8%)	1 (0.3%)	371 (100.0%)	443	371	1.76	0.94
V2f	6) Predavanja na moji fakulteti so zanimiva in profesorji uporabljajo aktualne primere; to znanje mi bo zagotovo koristilo pri zaposlitvi	17 (4.6%)	33 (8.9%)	145 (39.2%)	130 (35.1%)	40 (10.8%)	5 (1.4%)	370 (100.0%)	443	370	3.43	1.00
V2g	7) Učni program moje fakultete preveč temelji na teoriji, bolje bi bilo, če bi bilo več	15 (4.1%)	43 (11.7%)	61 (16.5%)	131 (35.5%)	109 (29.5%)	10 (2.7%)	369 (100.0%)	443	369	3.83	1.17

	prakse											
V2h	8) V lastno znanje se zagotovo spleča investirati, saj mi tega nihče ne more vzeti	2 (0.5%)	0 (0.0%)	18 (4.9%)	97 (26.3%)	239 (64.8%)	13 (3.5%)	369 (100.0%)	443	369	4.65	0.68
V2i	9) Investiranje v znanje sploh ni pomembno, saj imam dovolj drugih sposobnosti, na katere se lahko zanesem	112 (30.8%)	152 (41.8%)	75 (20.6%)	13 (3.6%)	7 (1.9%)	5 (1.4%)	364 (100.0%)	443	364	2.08	1.02
V2j	10) Investiranje v znanje se spleča, vendar ni vse v znanju, pridobljenim v šoli	4 (1.1%)	5 (1.4%)	24 (6.6%)	170 (46.6%)	156 (42.7%)	6 (1.6%)	365 (100.0%)	443	365	4.33	0.77
V2k	11) V življenju se je potrebno znajti, za to ni potrebna nobena izobrazba	23 (6.3%)	83 (22.7%)	126 (34.4%)	80 (21.9%)	46 (12.6%)	8 (2.2%)	366 (100.0%)	443	366	3.18	1.17
V2l	12) Znanje, pridobljeno z univerzitetno izobrazbo, mi ne bo pomagalo pri iskanju zaposlitve	90 (24.7%)	134 (36.7%)	81 (22.2%)	38 (10.4%)	14 (3.8%)	8 (2.2%)	365 (100.0%)	443	365	2.39	1.20
V2m	13) Brez znanja, pridobljenega z univerzitetno izobrazbo, bi zelo težko našel/a zaposlitev	27 (7.4%)	73 (20.0%)	125 (34.2%)	103 (28.2%)	34 (9.3%)	3 (0.8%)	365 (100.0%)	443	365	3.15	1.10
V2o	14) Znanje, pridobljeno z univerzitetno izobrazbo, bo zagotovo pomagalo, a to ni ključni razlog za določeno delo	6 (1.6%)	16 (4.4%)	61 (16.7%)	186 (51.0%)	89 (24.4%)	7 (1.9%)	365 (100.0%)	443	365	3.98	0.90
V2p	15) Znanje, pridobljeno na fakulteti, mi ne bo dosti koristilo pri iskanju zaposlitve, bolj mi bo pomagal naziv, ki ga bom imel/a po končanem šolanju	31 (8.5%)	68 (18.6%)	134 (36.6%)	87 (23.8%)	41 (11.2%)	5 (1.4%)	366 (100.0%)	443	366	3.15	1.15

V3												
	Vprašanje	Odgovori							Ustrezno	Veljavni	Povprečje	Odklon
		sploh se ne strinjam	se ne strinjam	sem nevtralen / nevtralna	se strinjam	popolnoma se strinjam	ne vem/ brez odgovora	Skupaj				
V3a	16) Zaradi znanja, pridobljenega na	11 (3.8%)	38 (13.2%)	46 (16.0%)	125 (43.6%)	62 (21.6%)	5 (1.7%)	287 (100.0)	443	287	3.71	1.11

	fakulteti, bom imel/a kasneje višjo plačo v primerjavi z nekom, ki ima končano npr. samo srednjo šolo							%)				
V3b	17) Kljub izobrazbi se mi lahko zgodi, da bom brezposeln/a	7 (2.5%)	10 (3.5%)	16 (5.6%)	127 (44.7%)	122 (43.0%)	2 (0.7%)	284 (100.0%)	443	284	4.24	0.90
V3c	18) Zaradi višje izobrazbe bom produktivnejši/a na bodočem delovnem mestu	24 (8.4%)	59 (20.6%)	86 (30.0%)	98 (34.1%)	13 (4.5%)	7 (2.4%)	287 (100.0%)	443	287	3.13	1.12
V3d	19) Delodajalci delavcev ne plačujejo glede na njihovo stopnjo izobrazbe	14 (4.9%)	70 (24.4%)	87 (30.3%)	68 (23.7%)	28 (9.8%)	20 (7.0%)	287 (100.0%)	443	287	3.30	1.27
V3e	20) Podjetja najraje zaposlijo osebe, ki jih vodilni v podjetju dobro poznajo (službo dobijo preko poznanstev)	1 (0.3%)	12 (4.2%)	47 (16.4%)	135 (47.2%)	87 (30.4%)	4 (1.4%)	286 (100.0%)	443	286	4.07	0.85
V3f	21) Podjetja raje zaposlijo osebe, ki so zelo učinkovite pri izvajanju dela, vendar niso visoko izobražene	2 (0.7%)	42 (14.6%)	108 (37.5%)	90 (31.3%)	30 (10.4%)	16 (5.6%)	288 (100.0%)	443	288	3.53	1.06
V3g	22) Ob študiju se še dodatno izobražujem (jezikovni tečaji, računalniško programiranje ipd.)	28 (9.8%)	83 (29.0%)	44 (15.4%)	83 (29.0%)	43 (15.0%)	5 (1.7%)	286 (100.0%)	443	286	3.16	1.31
V3h	23) Izobraževanje se mi zdi bolj donosno kot naložba v delnice	2 (0.7%)	25 (8.7%)	82 (28.7%)	103 (36.0%)	59 (20.6%)	15 (5.2%)	286 (100.0%)	443	286	3.83	1.04
V3i	24) Izobraževanje se mi zdi bolj donosna naložba od bančnih depozitov	2 (1.4%)	11 (7.5%)	54 (36.7%)	43 (29.3%)	31 (21.1%)	6 (4.1%)	147 (100.0%)	443	147	3.73	1.05
V3j	25) Izobraževanje je bolj tvegano v primerjavi z investiranjem v delnice	76 (26.5%)	103 (35.9%)	71 (24.7%)	18 (6.3%)	3 (1.0%)	16 (5.6%)	287 (100.0%)	443	287	2.36	1.27
V3k	26) Izobraževanje je bolj tvegano v primerjavi z bančnimi depoziti	74 (25.9%)	86 (30.1%)	81 (28.3%)	21 (7.3%)	3 (1.0%)	21 (7.3%)	286 (100.0%)	443	286	2.50	1.36
V3l	27) Bolj izobraženi dosegajo v lastnih podjetjih višje dobičke od manj izobraženih	21 (7.4%)	61 (21.4%)	84 (29.5%)	93 (32.6%)	19 (6.7%)	7 (2.5%)	285 (100.0%)	443	285	3.17	1.14
V3m	28) Če bi v drugem mestu	11 (3.9%)	46 (16.3%)	69 (24.5%)	69 (24.5%)	63 (22.3%)	24 (8.5%)	282 (100.0%)	443	282	3.71	1.31

	dobil/a želeno zaposlitev, bi se takoj preselil/a								%)				
V3n	29) Če bi v drugem mestu dobil/a isto delo kot ga imam sedaj, le da bi bila plača precej višja, bi se bil/a pripravljen/a preseliti	5 (1.7%)	44 (15.3%)	66 (23.0%)	89 (31.0%)	61 (21.3%)	22 (7.7%)	287 (100.0%)	443	287	3.78	1.21	
V3o	30) Če bi bil/a s sedanjo zaposlitvijo nezadovoljna, bi odšel/la v tujino iskati boljšo	17 (6.0%)	57 (20.0%)	80 (28.1%)	74 (26.0%)	43 (15.1%)	14 (4.9%)	285 (100.0%)	443	285	3.39	1.26	
V3q	31) Če bi bil/a samski/samska, bi se lažje preselila v drugo mesto/državo in poiskal/a zaposlitev, kot če bi imel/a partnerja/partnerico	5 (1.7%)	24 (8.4%)	33 (11.5%)	92 (32.2%)	125 (43.7%)	7 (2.4%)	286 (100.0%)	443	286	4.15	1.06	

Spremenljivka	Vprašanje
V4	Pri naslednjem vprašanju razvrščate kategorije tako, da kliknete na posamezno kategorijo na levi in jo z miško povlečete v usterzno polje na desni strani.

V5	Rangirajte oblike investicij v človeški kapital od najbolj pomembne za zaposlitev (1) do najmanj pomembne (4):									
	Vprašanje	Odgovori					Ustrezno	Veljavni	Povprečje	Odklon
		1	2	3	4	Skupaj				
V5a	Formalna izobrazba	141 (55.5%)	89 (35.0%)	18 (7.1%)	6 (2.4%)	254 (100.0%)	443	254	1.56	0.73
V5b	Usposabljanje na delovnem mestu	97 (38.2%)	138 (54.3%)	10 (3.9%)	9 (3.5%)	254 (100.0%)	443	254	1.73	0.70
V5c	Migracije	8 (3.1%)	10 (3.9%)	106 (41.7%)	130 (51.2%)	254 (100.0%)	443	254	3.41	0.71
V5d	Menjavanje zaposlitev	8 (3.2%)	17 (6.7%)	120 (47.4%)	108 (42.7%)	253 (100.0%)	443	253	3.30	0.73

Spremenljivka	Vprašanje
V6	Na naslednja 3 vprašanja odgovorite tako, da izberete po en odgovor pri vsakem vprašanju.

V7	Kaj od naštetega se vam zdi najpomembnejše?									
	Odgovori					Ustrezno	Veljavni	Povprečje	Odklon	
	1 (Izobrazba)	2 (Dobra služba)	3 (Položaj v družbi)	4 (Lastne sposobnosti in)	5 (Materialne dobrine)	Skupaj				

				veščine)						
	22	108	15	128	10	283	443	283	2.99	1.13
	7.8%	38.2%	5.3%	45.2%	3.5%	100.0%				

V8	Usposabljanje je pogosto za podjetja še pomembnejše kot formalna izobrazba, pridobljena tekom študija. Kakšen je po vašem mnenju pomen starosti pri usposabljanju?									
	Odgovori					Ustrezno	Veljavni	Povprečje	Odklon	
	1 (Podjetja bodo raje nudila možnost usposabljanja mlajšim delavcem, saj jim le ti lahko koristijo še mnogo let in se najverjetneje tudi hitreje učijo)	2 (Podjetja bodo raje nudila možnost usposabljanja starejšim delavcem, saj bodo le ti manj verjetno menjali službo in tako z usposabljanjem določenih delavcev ne bodo koristili drugim podjetjem)	3 (Starost sploh ni pomembna pri usposabljanju, saj se le to splača ne glede na starost delavcev)	4 (Ne ločim kakšna je razlika med usposabljanjem in izobraževanjem, zato ne vem odgovoriti)	Skupaj					
	159	19	97	4	279	443	279	1.81	0.97	
	57.0%	6.8%	34.8%	1.4%	100.0%					

V9	Tudi znanje z leti zastareva. Kaj menite, da je ključen razlog za zastarevanje znanja (oz. človeškega kapitala)?									
	Odgovori					Ustrezno	Veljavni	Povprečje	Odklon	
	1 (Staranje delavcev ter pojav raznih bolezni)	2 (Neuporaba določenih znanj – delo na takšnih delovnih mestih, kjer se pridobljena znanja in veščine ne uporabljajo)	3 (Hiter razvoj tehnologije)	4 (Spremembe v delovnem okolju in delu samem)	Skupaj					
	4	120	105	51	280	443	280	2.73	0.77	
	1.4%	42.9%	37.5%	18.2%	100.0%					

Spremenljivka	Vprašanje
V10	Za konec v spodnja okenca vpišite še nekaj podatkov o sebi.

	Vprašanje / odgovor	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
V11	Fakulteta in letnik (če ste absolvent, vpišite letnik študija, ki ste ga nazadnje obiskovali)				
V11a					
Veljavni	EF	9	2.0%	3.3%	3.3%
	Ekonomska fakulteta Lj	1	0.2%	0.4%	3.7%
	VISOKA ŠOLA ZA ZDRAVSTVO	1	0.2%	0.4%	4.1%

fakulteta za šport	3	0.7%	1.1%	5.2%
pedagoška fakulteta Koper	1	0.2%	0.4%	5.6%
Fakulteta za mangement	1	0.2%	0.4%	5.9%
Famnit	1	0.2%	0.4%	6.3%
fakulteta za upravo	4	0.9%	1.5%	7.8%
Ekonomska fakulteta	16	3.6%	5.9%	13.7%
Ekomska fakulteta	1	0.2%	0.4%	14.1%
Ekonomska fakulteta	1	0.2%	0.4%	14.4%
Pedagoška	1	0.2%	0.4%	14.8%
ekonomska fakulteta v lj	1	0.2%	0.4%	15.2%
Biotehniška	1	0.2%	0.4%	15.6%
Fakulteta za elektroniko, računalništvo in informatiko	1	0.2%	0.4%	15.9%
fakulteta za vrnostne vede	1	0.2%	0.4%	16.3%
EF Ljubljana	1	0.2%	0.4%	16.7%
pedagoška fakulteta	2	0.5%	0.7%	17.4%
Fakulteta za organizacijske vede	1	0.2%	0.4%	17.8%
humanistična fakulteta koper	1	0.2%	0.4%	18.1%
fakulteta za družbene vede	1	0.2%	0.4%	18.5%
PeF	1	0.2%	0.4%	18.9%
fkpv celje-ekonomija	1	0.2%	0.4%	19.3%
Fakulteta za družbene vede	4	0.9%	1.5%	20.7%
FDV	6	1.4%	2.2%	23.0%
Pedagoška fakulteta Koper	2	0.5%	0.7%	23.7%
Fakulteta za Družbene vede	1	0.2%	0.4%	24.1%
Ekonomska fakulteta, Ljubljana	1	0.2%	0.4%	24.4%
fdv	4	0.9%	1.5%	25.9%
ekonomska fakulteta	11	2.5%	4.1%	30.0%
FOV	2	0.5%	0.7%	30.7%
Pedagoška fakulteta	3	0.7%	1.1%	31.9%
gea college	1	0.2%	0.4%	32.2%
EPF MARIBOR	2	0.5%	0.7%	33.0%
Višja gostinska in turistična šola Bled	1	0.2%	0.4%	33.3%
Fakulteta za humanistične študije Koper	1	0.2%	0.4%	33.7%
FE	2	0.5%	0.7%	34.4%

Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo	5	1.1%	1.9%	36.3%
filozofska fakulteta	6	1.4%	2.2%	38.5%
FOV KRANJ	1	0.2%	0.4%	38.9%
Ekonomska	2	0.5%	0.7%	39.6%
Fakulteta za elektrotehniko	2	0.5%	0.7%	40.4%
management koper	1	0.2%	0.4%	40.7%
ekonomska fakulteta v ljubljani	1	0.2%	0.4%	41.1%
strojna fakulteta	1	0.2%	0.4%	41.5%
FAKULTETA ZA STROJNIŠTVO	1	0.2%	0.4%	41.9%
Visoka šola za zdravstvo	1	0.2%	0.4%	42.2%
ntf	2	0.5%	0.7%	43.0%
Filozofska fakulteta	12	2.7%	4.4%	47.4%
fakulteta za Management Koper	1	0.2%	0.4%	47.8%
turistika	1	0.2%	0.4%	48.1%
ef	2	0.5%	0.7%	48.9%
visoka šola za zdravstvo Izola	1	0.2%	0.4%	49.3%
Fakulteta za matematiko, naravoslovje in informacijske tehnologije	1	0.2%	0.4%	49.6%
multimedijske komunikacije	1	0.2%	0.4%	50.0%
Višja šola za strojništvo	1	0.2%	0.4%	50.4%
visoka šola za zdravstvo	1	0.2%	0.4%	50.7%
FGG	1	0.2%	0.4%	51.1%
tehnologija prometa transportna logistika	1	0.2%	0.4%	51.5%
fakulteta za logistiko	2	0.5%	0.7%	52.2%
Ekonomska fakulteta v Ljubljani	1	0.2%	0.4%	52.6%
fakulteta za socialno delo ljubljana	1	0.2%	0.4%	53.0%
Fakulteta za pomorstvo in promet	1	0.2%	0.4%	53.3%
Turistica Portorož	1	0.2%	0.4%	53.7%
višja strokovna šola za ekonomijo	1	0.2%	0.4%	54.1%
pravna fakuleteta	1	0.2%	0.4%	54.4%
fmf	1	0.2%	0.4%	54.8%
Fakulteta za Management Koper	1	0.2%	0.4%	55.2%
fakulteta za varnostne vede	1	0.2%	0.4%	55.6%
Fakulteta za upravo	2	0.5%	0.7%	56.3%
biotehniška	1	0.2%	0.4%	56.7%



Biotehniška fakulteta	2	0.5%	0.7%	57.4%
fkkt	1	0.2%	0.4%	57.8%
FAKULTETA ZA POMORSTVO IN PROMET	1	0.2%	0.4%	58.1%
pravna fakulteta	2	0.5%	0.7%	58.9%
Fakulteta za šport	6	1.4%	2.2%	61.1%
Fakulteta za Šport	1	0.2%	0.4%	61.5%
Akademija za glasbo	1	0.2%	0.4%	61.9%
Elektrotehnika	1	0.2%	0.4%	62.2%
BF zootehnika	1	0.2%	0.4%	62.6%
fakulteta za strojništvo	1	0.2%	0.4%	63.0%
Medicina	1	0.2%	0.4%	63.3%
Filozofska fakulteta UM	1	0.2%	0.4%	63.7%
FERI	6	1.4%	2.2%	65.9%
visoka šola za upravljanje in poslovanje novo mesto	1	0.2%	0.4%	66.3%
Fakulteta za farmacijo	1	0.2%	0.4%	66.7%
fri	1	0.2%	0.4%	67.0%
Medicinska fakulteta	3	0.7%	1.1%	68.1%
pravna fakulteta UL	1	0.2%	0.4%	68.5%
Filozofska fakulteta Maribor	3	0.7%	1.1%	69.6%
fakulteta za zdravstvene vede	2	0.5%	0.7%	70.4%
EPF Maribor	2	0.5%	0.7%	71.1%
FDV	1	0.2%	0.4%	71.5%
epf	2	0.5%	0.7%	72.2%
podiplomski študij fdv	1	0.2%	0.4%	72.6%
fakulteta za gradbeništvo in geodezijo	1	0.2%	0.4%	73.0%
Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta	1	0.2%	0.4%	73.3%
FILOZOFSKA FAKULTETA	1	0.2%	0.4%	73.7%
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	1	0.2%	0.4%	74.1%
ZDRAVSTVENA FAKULTETA	1	0.2%	0.4%	74.4%
ESM	1	0.2%	0.4%	74.8%
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE	1	0.2%	0.4%	75.2%
feri	1	0.2%	0.4%	75.6%
Zdravstvena fakulteta	1	0.2%	0.4%	75.9%

Zdravstvena fakulteta (fizioterapija)	1	0.2%	0.4%	76.3%
Turistica	1	0.2%	0.4%	76.7%
Evropska pravna fakulteta	1	0.2%	0.4%	77.0%
koncana Pravna fakulteta	1	0.2%	0.4%	77.4%
FRI	1	0.2%	0.4%	77.8%
FGG UL	1	0.2%	0.4%	78.1%
Veterinarska fakulteta	2	0.5%	0.7%	78.9%
FF MB	1	0.2%	0.4%	79.3%
filozoska fakulteta	1	0.2%	0.4%	79.6%
Fakulteta za socialno delo	1	0.2%	0.4%	80.0%
UM, EPF, bolonjski magisterij	1	0.2%	0.4%	80.4%
Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor	1	0.2%	0.4%	80.7%
sem že zaposlen	1	0.2%	0.4%	81.1%
elektro	1	0.2%	0.4%	81.5%
fakulteta za gradbeništvo	1	0.2%	0.4%	81.9%
UMFG	1	0.2%	0.4%	82.2%
Tehniška	1	0.2%	0.4%	82.6%
ekonomska	1	0.2%	0.4%	83.0%
ff	1	0.2%	0.4%	83.3%
Filozofska	2	0.5%	0.7%	84.1%
BF	1	0.2%	0.4%	84.4%
FVV	2	0.5%	0.7%	85.2%
Pravna	1	0.2%	0.4%	85.6%
Medicinska MB	1	0.2%	0.4%	85.9%
fakulteta za socialno delo	2	0.5%	0.7%	86.7%
Pravna fakulteta	1	0.2%	0.4%	87.0%
medicinska fakulteta	2	0.5%	0.7%	87.8%
DOBA, Maribor	1	0.2%	0.4%	88.1%
absolvent	1	0.2%	0.4%	88.5%
Višja Poslovno - komercialna šola	1	0.2%	0.4%	88.9%
visoka šola za upravljanje in poslovanje	1	0.2%	0.4%	89.3%
FZV	1	0.2%	0.4%	89.6%
fakulteta za državne in evropske študije	1	0.2%	0.4%	90.0%
fakulteta za arhitekturo	1	0.2%	0.4%	90.4%

	izredni študij	1	0.2%	0.4%	90.7%
	FNM in FS Maribor	1	0.2%	0.4%	91.1%
	Fakulteta za Računalništvo in Informatiko	1	0.2%	0.4%	91.5%
	Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko (FERI) Maribor)	1	0.2%	0.4%	91.9%
	FHŠ	1	0.2%	0.4%	92.2%
	Grografija, logistika vzporedno	1	0.2%	0.4%	92.6%
	FiloFax	1	0.2%	0.4%	93.0%
	strojna	1	0.2%	0.4%	93.3%
	Fakulteta za varnostne vede	1	0.2%	0.4%	93.7%
	upravna fakulteta	1	0.2%	0.4%	94.1%
	Filozofska fakulteta - LJ	1	0.2%	0.4%	94.4%
	FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE	1	0.2%	0.4%	94.8%
	Fakulteta za logistiko	2	0.5%	0.7%	95.6%
	vsš murska sobota, ekonomska šola	1	0.2%	0.4%	95.9%
	Fakulteta tehničnih znanosti Novi Sad	1	0.2%	0.4%	96.3%
	EKONOMSKA FAKULTETA	1	0.2%	0.4%	96.7%
	FMF	1	0.2%	0.4%	97.0%
	fm absolvent	1	0.2%	0.4%	97.4%
	Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	1	0.2%	0.4%	97.8%
	Fakulteta za varnostne vede	1	0.2%	0.4%	98.1%
	FDŠ	1	0.2%	0.4%	98.5%
	Fakulteta za management	1	0.2%	0.4%	98.9%
	VŠUP NM	1	0.2%	0.4%	99.3%
	Feri	1	0.2%	0.4%	99.6%
	Fakulteta za turistične študije Portorož	1	0.2%	0.4%	100.0%
	Skupaj	270	60.9%	100.0%	
V11b					
Veljavni	3	69	15.6%	26.3%	26.3%
	1	35	7.9%	13.4%	39.7%
	3.	25	5.6%	9.5%	49.2%
	2	38	8.6%	14.5%	63.7%
	absolventka	1	0.2%	0.4%	64.1%

1.	9	2.0%	3.4%	67.6%
absolvent	6	1.4%	2.3%	69.8%
4	33	7.4%	12.6%	82.4%
prvi	1	0.2%	0.4%	82.8%
1988	1	0.2%	0.4%	83.2%
4.	8	1.8%	3.1%	86.3%
Absolvent	1	0.2%	0.4%	86.6%
PEF	1	0.2%	0.4%	87.0%
88	1	0.2%	0.4%	87.4%
1. letnik magisterija	1	0.2%	0.4%	87.8%
2.	12	2.7%	4.6%	92.4%
1 letnik	1	0.2%	0.4%	92.7%
1.letnik	1	0.2%	0.4%	93.1%
3. letnik	1	0.2%	0.4%	93.5%
absolvebnt	1	0.2%	0.4%	93.9%
abs	1	0.2%	0.4%	94.3%
DIPLOMIRAL	1	0.2%	0.4%	94.7%
Abs	1	0.2%	0.4%	95.0%
absolv.	1	0.2%	0.4%	95.4%
ABSOLVENT	1	0.2%	0.4%	95.8%
7	1	0.2%	0.4%	96.2%
ABS (4)	1	0.2%	0.4%	96.6%
5	3	0.7%	1.1%	97.7%
3. in 1.	1	0.2%	0.4%	98.1%
4,3	1	0.2%	0.4%	98.5%
2.	1	0.2%	0.4%	98.9%
zaključeno	1	0.2%	0.4%	99.2%
09	1	0.2%	0.4%	99.6%
2008	1	0.2%	0.4%	100.0%
Skupaj	262	59.1%	100.0%	

Spremenljivka	Vprašanje	Ustrezno	Veljavno	Povprečje	Odklon	Min	Max
V12	Starost	443	275	22.93	3.95	18	49

V13	Spol						
	Odgovori			Ustrezno	Veljavni	Povprečje	Odklon
	1 (moški)	2 (ženska)	Skupaj				
	90	187	277	443	277	1.68	0.47
	32.5%	67.5%	100.0%				