

UNIVERZITET U SARAJEVU  
EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD

**SPREMNOST UPOSLENIH U GRAĐEVINSKOM SEKTORU U BIH  
NA OBUČAVANJE U DOMENU FINANSIJSKE PISMENOSTI**

Sarajevo, februar 2024. godine

Lejla Nalić

U skladu sa članom 54. Pravila studiranja za I, II ciklus studija, integrisani, stručni i specijalistički studij na Univerzitetu u Sarajevu, daje se

### **IZJAVA O AUTENTIČNOSTI RADA**

Ja, **Lejla Nalić** student/studentica drugog (II) ciklusa studija, broj index-a **785-65721-BIO/09** na programu **Menadžment**, smjer **Bankarstvo i osiguranje** izjavljujem da sam završni rad na temu:

#### **SPREMNOST UPOSLENIH U GRAĐEVINSKOM SEKTORU U BIH NA OBUČAVANJE U DOMENU FINANSIJSKE PISMENOSTI**

pod mentorstvom **Kurtić dr. Emira** izradio/izradila samostalno i da se zasniva na rezultatima mog vlastitog istraživanja. Rad ne sadrži prethodno objavljene ili neobjavljene materijale drugih autora, osim onih koji su priznati navođenjem literature i drugih izvora informacija uključujući i alate umjetne inteligencije.

Ovom izjavom potvrđujem da sam za potrebe arhiviranja predao/predala elektronsku verziju rada koja je istovjetna štampanoj verziji završnog rada.

Dozvoljavam objavu ličnih podataka vezanih za završetak studija (ime, prezime, datum i mjesto rođenja, datum odbrane rada, naslov rada) na web stranici i u publikacijama Univerziteta u Sarajevu i Ekonomskog fakulteta.

U skladu sa članom 34. 45. i 46. Zakona o autorskom i srodnim pravima (Službeni glasnik BiH, 63/10) dozvoljavam da gore navedeni završni rad bude trajno pohranjen u Institucionalnom repozitoriju Univerziteta u Sarajevu i Ekonomskog fakulteta i da javno bude dostupan svima.

Sarajevo, 14. 02. 2024.

Potpis studenta/studentice:

## **SAŽETAK**

Ovaj rad se bavi istraživanjem nivoa finansijske pismenosti zaposlenika u građevinskom sektoru Bosne i Hercegovine, postojanjem interesa i mogućnosti organizovanja i sprovođenja finansijske edukacije na radnom mjestu i potencijalnih efekata finansijske edukacije zaposlenika na poslodavca koji organizuje finansijsku edukaciju za svoje zaposlenike. Istraživanje je provedeno na bazi online ankete. Anketa je kreirana na bazi metodologije OECD-a za procjenu finansijske pismenosti, što je dopunjeno pitanjima na osnovu kojih je moguće procijeniti želju zaposlenika za sudjelovanje u programima finansijske edukacije i potencijalne efekte koje bi organizovanje finansijske edukacije imalo na poslodavca. U istraživanju je učestvovalo 136 ispitanika, zaposlenika u građevinskom sektoru Bosne i Hercegovine. Rezultati istraživanja pokazuju nezadovoljavajući nivo finansijske pismenosti zaposlenika u građevinskom sektoru BiH, pri čemu zaposlenici iskazuju nešto bolje finansijsko znanje, u odnosu na finansijsko ponašanje i stavove. Rezultati istraživanja su pokazali da zaposlenici smatraju da bi im dodatna finansijska edukacija omogućila da bolje upravljaju svojim finansijama, te da žele učestvovati u programima finansijske edukacije koju bi za njih organizovao poslodavac, s tim da su spremniji uložiti svoje slobodno vrijeme nego novčana sredstva. Na poslijetku istraživanjem je dokazano da bi organizovanje finansijske edukacije za zaposlenike imalo pozitivne efekte na poslodavca, kroz smanjenje vremena koje na poslu zaposlenici provode baveći se svojim ličnim finansijama, smanjenje ometenosti zaposlenika na radu kao posljedice finansijskog stresa, te kroz povećanje osjećaja zaposlenika da su cijenjeni i da poslodavac ulaže u njihovu dobrobit, što bi rezultiralo zahvalnošću i porastom lojalnosti zaposlenih, povećanjem predanosti na radu i brige o resursima kompanije.

Ključne riječi: zaposlenik, finansijska pismenost, finansijska edukacija

## **ABSTRACT**

This paper deals with the research of the level of financial literacy of employees in the construction sector of Bosnia and Herzegovina, the existence of interest and the possibility of organizing and implementing financial education in the workplace and the potential effects of financial education of employees on the employer who organizes financial education for his employees. The research was conducted on the basis of an online survey. The survey was created based on the OECD methodology for assessing financial literacy, which was supplemented with questions based on which it is possible to assess the desire of employees to participate in financial education programs and the potential effects that organizing financial education would have on the employer. 136 respondents, employees in the construction sector of Bosnia and Herzegovina, participated in the research. The results of the research show an unsatisfactory level of financial literacy of employees in the construction sector of Bosnia and Herzegovina, with employees showing somewhat better financial knowledge, in relation to financial behavior and attitudes. The research results

showed that employees believe that additional financial education would enable them to better manage their finances, and that they want to participate in financial education programs organized for them by their employer, with the fact that they are more willing to invest their free time than money. In the end, the research proved that organizing financial education for employees would have positive effects on the employer, through reducing the time employees spend at work dealing with their personal finances, reducing employee distraction at work as a consequence of financial stress, and through increasing the employee's feeling that they are valued. and that the employer invests in their well-being, which would result in gratitude and an increase in employee loyalty, an increase in dedication to work and care for the company's resources.

Keywords: employee, financial literacy, financial education

# SADRŽAJ

<b>IZJAVA O AUTENTIČNOSTI RADA</b> .....	<b>I</b>
<b>SAŽETAK</b> .....	<b>II</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>II</b>
<b>SADRŽAJ</b> .....	<b>IV</b>
<b>POPIS FIGURA</b> .....	<b>V</b>
<b>POPIS TABELA</b> .....	<b>V</b>
<b>POPIS GRAFIKONA</b> .....	<b>VI</b>
<b>1. UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Problem rada</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2. Postavljene hipoteze</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3. Ciljevi rada</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4. Struktura i metodologija rada</b> .....	<b>4</b>
<b>2. FINANSIJSKA PISMENOST – POJAM I ZNAČAJ</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1. Definicija pojma finansijska pismenost</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2. Značaj finansijske pismenosti</b> .....	<b>7</b>
<b>2.3. Finansijska edukacija</b> .....	<b>11</b>
2.3.1. Principi dobre prakse finansijske edukacije.....	14
<b>2.4. Finansijska pismenost i finansijska edukacija u Bosni i Hercegovini</b> .....	<b>16</b>
<b>3. FINANSIJSKA EDUKACIJA NA RADNOM MJESTU</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1. Potreba za finansijskom edukacijom na radnom mjestu</b> .....	<b>20</b>
<b>3.2. Benefiti finansijske edukacije na radnom mjestu za zaposlenike</b> .....	<b>22</b>
<b>3.3. Zaposlenici kao ključni resurs kompanije</b> .....	<b>25</b>
3.3.1. Troškovi manjka finansijske pismenosti zaposlenika.....	28
3.3.2. Beneficije finansijske edukacije zaposlenika za poslodavce .....	34
3.3.3. OECD smjernice za dizajn i implementaciju finansijske edukacije na radnom mjestu.....	37
<b>4. GRAĐEVINSKI SEKTOR U BOSNI I HERCEGOVINI</b> .....	<b>38</b>
<b>5. ANALIZA REZULTATA ISTRAŽIVANJA</b> .....	<b>41</b>
<b>5.1. Opis provedenog istraživanja</b> .....	<b>41</b>
<b>5.2. Opis uzorka</b> .....	<b>42</b>
<b>5.3. Ocjena finansijske pismenosti uzorka</b> .....	<b>46</b>
5.3.1. Finansijsko znanje uzorka.....	46
5.3.2. Finansijsko ponašanje uzorka .....	49
5.3.3. Finansijski stavovi uzorka .....	54

5.3.4. Ocjena sveukupne finansijske pismenosti uzorka.....	57
<b>5.4. Spremnost ispitanika na dodatnu finansijsku edukaciju .....</b>	<b>60</b>
<b>5.5. Efekti finansijske edukacije zaposlenika na poslodavca .....</b>	<b>65</b>
<b>5.6. Diskusija rezultata istraživanja .....</b>	<b>67</b>
<b>6. ZAKLJUČAK.....</b>	<b>70</b>
<b>REFERENCE .....</b>	<b>72</b>
<b>PRILOZI</b>	
<b>PRILOG 1: Principi i dobre prakse finansijske edukacije i podizanja svijesti .....</b>	<b>1</b>
<b>PRILOG 2: Anketni upitnik istraživanja na temu „Spremnost uposlenih u građevinskom sektoru u BiH na obučavanje u domenu finansijske pismenosti“ .....</b>	<b>4</b>

## **POPIS FIGURA**

Figura 1: Međuzavisnost komponenti finansijske pismenosti.....	7
Figura 2: Karakteristike angažiranog zaposlenika.....	27
Figura 3: Kako finansijske poteškoće utiču na mentalno zdravlje.....	29
Figura 4: Odnosi između finansijskih poteškoća, problema mentalnog zdravlja i produktivnosti na radnom mjestu.....	30

## **POPIS TABELA**

Tabela 1: Definicije pojma finansijske pismenosti.....	5
Tabela 2: Korelacija finansijske pismenosti i ekonomskog ponašanja.....	9
Tabela 3: Indeks poroizvođačkih cijena u građevini.....	29
Tabela 4: Indeks proizvodnje u građevinarstvu.....	29
Tabela 5: Problem istraživanja, istraživčka pitanja, postavljene hipoteze.....	42
Tabela 6: Demografske karakteristike uzorka.....	43
Tabela 7: Samoprocjena finansijske pismenosti.....	44
Tabela 8: Distribucija broja tačnih odgovora po karakteristikama uzorka.....	47
Tabela 9: Ocjena finansijskog znanja uzorka.....	48
Tabela 10: Distribucija broja ostvarenih bodova finansijskog ponašanja po karakteristikama uzorka.....	50
Tabela 11: Ocjena finansijskog ponašanja uzorka.....	51
Tabela 12: Distribucija ostvarenih bodova finansijskih stavova po karakteristikama uzorka.....	55
Tabela 13: Ocjena finansijskih stavova ispitanog uzorka.....	56
Tabela 14: Ocjena finansijske pismenosti ispitanog uzorka.....	58
Tabela 15: Zainteresovanost učesnika za dodatnu finansijsku edukaciju.....	61
Tabela 16: Ostvareni nivo finansijskog blagostanja u odnosu na finansijsku pismenost....	65
Tabela 17: Uticaj finansijske pismenosti i finansijskog blagostanja na rad ispitanika.....	66

Tabela 18: Uticaj organizovanja finansijske edukacije na angažman zaposlenika.....	67
--	----

## **POPIS GRAFIKONA**

Grafikon 1: Procenat zaposlenika kojima je stresno nositi se sa svojom finansijskom situacijom.....	29
Grafikon 2: Negativan uticaj finansijskog stresa.....	30
Grafikon 3: Uticaj finansijskog stresa na angažiranost zaposlenika.....	33
Grafikon 4: Zaposleni u sektoru građevine u BiH.....	39
Grafikon 5: Prosječna plata u sektoru građevine u BiH.....	40
Grafikon 6: Procenat ispitanika koji su tačno odgovorili na finansijsko pitanje.....	49
Grafikon 7: Procenat ispitanika koji čine navedena finansijska ponašanja.....	53
Grafikon 8: Procenat iskazanih pozitivnih finansijskih stavova.....	54
Grafikon 9: Broj učesnika sa ostvarenim bodovima finansijske pismenosti.....	57
Grafikon 10: Zainteresovanost učesnika za dodatnu finansijsku edukaciju.....	60
Grafikon 11: Spremnost ispitanika da u finansijsku edukaciju ulože svoje slobodno vrijeme.....	63
Grafikon 12: Spremnost ispitanika da u finansijsku edukaciju ulože svoja finansijska sredstva.....	63
Grafikon 13: Način na koji ispitanici željeli pohađati dodatnu finansijsku edukaciju.....	64
Grafikon 14: Udio učesnika koji bi se željelo dodatno educirati po pojedinim oblastima.....	64

# 1. UVOD

Financijska pismenost kao pojam se u literaturi pojavljuje u posljednjih nešto više od dvadeset godina. Brojni autori i organizacije su pokušali definisati pojam financijske pismenosti, tako da u literaturi možemo pronaći veliki broj definicija financijske pismenosti koje se kreću od pojmovnog izjednačavanja financijske pismenosti sa financijskim znanjem do kreiranja sveobuhvatnog koncepta financijske pismenosti. Najkompletniju i najprihvaćeniju definiciju financijske pismenosti je dala OECD/INFE (2011) koja definiše financijsku pismenost kao „kombinacija svijesti, znanja, vještina, stava i ponašanja neophodnih za donošenje zdravih financijskih odluka i postizanje individualnog financijskog blagostanja“.

Aktuelni ekonomski i društveni trendovi postavili su financijsku pismenost kao imperativ za uspješno upravljanje ličnim finansijama. Sveprisutna globalizacija i konstantni razvoj financijskih tržišta uzrokuju povećanje broja i kompleksnosti financijskih proizvoda koji su dostupni pojedincima. Izražena nejednakost znanja i dostupnosti informacija i resursa koje posjeduju pružatelji financijskih proizvoda, s jedne strane i korisnici tih proizvoda, s druge strane dovode u nepovoljan položaj pojedinca koji ne posjeduje dovoljna financijska znanja i vještine. Aktuelna svjetska dešavanja koja uslovljavaju sve veće financijske nestabilnosti, još od početka Covid pandemije, zatim rata u Ukrajini i energetske krize zbog kojih smo suočeni sa inflacijom koja u većoj ili manjoj mjeri pogađa Europu i Svijet u cjelosti, čine financijsku pismenost sve značajnijom. Iz istih razloga raste potreba pojedinaca za adekvatnom edukacijom o financijskim pitanjima.

„Financijska edukacija je proces kojim financijski potrošači/investitori poboljšavaju svoje razumijevanje financijskih proizvoda i koncepata i putem informacija, instrukcija i/ili objektivnih savjeta, razvijaju vještine i samopouzdanje kako bi postali svjesniji financijskih rizika i prilika, da donose informisane izbore, da znaju gdje da se obrate za pomoć i da preduzmu druge efikasne radnje za poboljšanje njihovog financijskog blagostanja.“ (OECD, 2005a).

Cilj financijske edukacije nije samo teoretsko učenje financijskih pojmova i činjenica, koje polaznicima ne bi donijelo ništa drugo osim dobrog rezultata na testu znanja. Financijska edukacija treba pomoći pojedincima da bolje razumiju financijska tržišta, da planiraju i da se pripremaju za donošenje financijskih odluka, da znaju na koji način i gdje da traže informacije ili pomoć, te kako ispravno da procjene prilike koje imaju, a u svrhu donošenja odluka koje će im omogućiti ispunjenje ciljeva i postizanje financijskog blagostanja. Financijska edukacija donosi brojne beneficije za pojedinca, ali posredno i za društvo i ekonomiju u cijelini.

Značaj financijske edukacije dodatno ilustruju “Preporuke o principima i dobrim praksama za financijsku edukaciju i podizanje svijesti” publicirani od strane OECD u julu 2005. godine, te principi financijske edukacije koje je 2007. godina utvrdila Europska komisija



kako bi pružila pomoć vladama, javnim tijelima, pružateljima finansijske edukacije i ostalim zainteresovanim stranama u boljoj organizaciji finansijske edukacije.

Iako se u većini literature koja se bavi pitanjem finansijske pismenosti i finansijske edukacije navodi da je potrebno sa finansijskom edukacijom započeti u ranoj dobi, te istu uvrstiti u školske programe, ipak svjedočimo da u većini zemalja to nije slučaj i da vrlo mali broj zemalja ima sistemski riješeno pitanje uvođenja finansijske edukacije u obrazovne sisteme. S druge strane, česta su mišljenja i preporuke da se, da bi finansijska edukacija bila efikasna, ista treba pružiti u pravo vrijeme, na bazi potreba pojedinca ili ciljnih grupa. Najčešće pojedinac počinje raspolagati stalnim prihodima i biti odgovoran za svoje finansije s početkom svog radnog vijeka, te najznačajnije finansijske odluke donosi u toku svog radnog vijeka. Stoga možemo zaključiti da finansijska pismenost najviše dobiva na značaju upravo u toku radnog vijeka, te da zaposlenici predstavljaju važnu ciljnu grupu, a da radno mjesto može biti efikasan kanal za provođenje finansijske edukacije.

Veliki broj istraživanja dokazala su pozitivne efekte programa finansijske edukacije na finansijska ponašanja učesnika. Međutim, da bi poslodavci bili zainteresovani da pruže mogućnost finansijske edukacije na radnom mjestu često je potrebno da imaju dodatni podsticaj osim filantropske brige za ličnu dobrobit zaposlenika, naročito ako imamo u vidu da će pružanje finansijske edukacije zaposlenicima od poslodavca iziskivati određene troškove bilo u novcu koji je potrebno izdvojiti za organizaciju i izvođenje programa edukacije, ili u radnom vremenu koji će zaposlenici provesti na edukaciji umjesto na radnom mjestu.

U teoriji menadžmenta kao jedna od osnovnih funkcija menadžmenta navodi se menadžment ljudskih resursa. Kao što navodi Šunje (2002) menadžment ljudskih resursa je menadžerska funkcija od strateškog značaja, budući da se kroz ovu menadžersku funkciju dizajnira menadžerski okvir za ostvarenje visokog stepena zadovoljstva i motiviranosti angažiranih ljudskih resursa; čime se stvara pretpostavka za ostvarenje visoke organizacijske efikasnosti i efektivnosti. U literaturi se često ističe da je ljudski kapital jedina konkurentna prednost jedne kompanije koju konkurenti ne mogu kopirati. Da bi kompanija bila uspješna nije dovoljno samo uposliti ljude sa pravim znanjima i vještinama, već je potrebno učiniti da su ti ljudi motivirani da uvijek daju svoj maksimum i da su angažirani i posvećeni poslu koji obavljaju i da teže dugoročnom ostanku u kompaniji.

Na motiviranost i radnu efikasnost radnika, pored organizacijskih, često utiču i lične prilike radnika. Manjak finansijske pismenosti najčešće kao posljedicu ima finansijske probleme, finansijsku nesigurnost, nemogućnost „sastavljanja kraja s krajem“, povećanu brigu o finansijama, što su sve posljedice koje se u literatu često nazivaju zajedničkim imenom finansijski stres. Finansijski stres nadalje utiče na sve aspekte života pojedinca, pa tako i na njihov rad. Relevantna istraživanja dokazala su brojne negativne efekte koje finansijski stres ima na rad zaposlenika, od opadanja motivacije zaposlenih, rastresenost, opadanja koncentracije, pad produktivnosti, absentizam i presentizam, do opadanja cjelokupne angažiranosti zaposlenika, što iako i sami po sebi predstavljaju negativne efekte finansijskog

stresa, kada u obzir uzmemmo „širu sliku“ mogu prouzrokovati niz drugih problema kao što su česte greške, loši radni rezultati, nesreće na radu, kašnjenje u izvršavanju radnih zadataka, neispunjavanje zacrtanih radnih ciljeva, pa čak i pronevjere i krađe od poslodavca. S druge strane istraživanja su pokazala da organizovanje finansijske edukacije za zaposlenike ima brojne pozitivne efekte na poslodavca.

### **1.1. Problem rada**

Ovaj rad se bavi istraživanjem nivoa finansijske pismenosti zaposlenika u građevinskom sektoru Bosne i Hercegovine, postojanjem interesa i mogućnosti organizovanja i sprovođenja finansijske edukacije na radnom mjestu i potencijalnih efekata finansijske edukacije zaposlenika na poslodavca koji organizuje finansijsku edukaciju za svoje zaposlenike.

Građevinski sektor zauzima značajan dio bosansko-hercegovačke privrede. Kompanije iz oblasti građevinarstva su stekle solidan ugled kako na domaćem tako i na međunarodnom tržištu, što dokazuju i statistički podaci koji pokazuju da se značajan dio prihoda ovih kompanija ostvaruje na međunarodnom tržištu. Građevinski sektor u cjelini zapošljava zaposlenike različitih profila zvanja i obrazovanja, od KV i VKV radnika određenog profila, radnika sa srednjom stručnom spremom do visokoobrazovanog kadra tehničkog i ekonomskog usmjerenja. Također u građevinskom sektoru imamo prisutne sve veličine kompanija od obrtnika, mikro preduzeća do velikih kompanija. Sve ovo čini građevinski sektor dobrim i zanimljivim uzorkom za ispitivanje finansijske pismenosti zaposlenih.

### **1.2. Postavljene hipoteze**

Kako bi se istražio problem rada postavljene su tri glavne i jedna dopunska hipoteza.

*Hipoteza 1:* Finansijska pismenost zaposlenika u građevinskom sektoru nije na zadovoljavajućem nivou.

*Hipoteza 1a:* Najbolju ocjenu ispitanici ostvaruju u sferi finansijskog znanja, dok lošije ocjene ostvaruju u sferi ponašanja i stavova.

*Hipoteza 2:* Zaposlenici u građevinskom sektoru u Bosni i Hercegovini su zainteresovani za učešće u programima finansijske edukacije, pri čemu su spremni izdvojiti svoje slobodno vrijeme za učešće u edukaciji, ali ne i novčana sredstva.

*Hipoteza 3:* Poslodavci bi imali posredne koristi iz pružanja finansijske edukacije za svoje zaposlene kroz povećanje osjećaja zadovoljstva poslodavcem i radnim mjestom zaposlenika, povećanje lojalnosti kompaniji iz čega bi proizašlo veće zalaganje zaposlenika na radnom mjestu i povećanje produktivnosti zaposlenika.

### **1.3. Ciljevi rada**

Ciljevi ovog rada su slijedeći:

- Na teoretskim osnovama definisati pojam i značaj finansijske pismenosti.
- Na teoretskim osnovama definisati pojam, cilj i značaj finansijske edukacije, kao i faktore koji utiču na značaj finansijske edukacije.
- Analizirati dostupna istraživanja finansijske pismenosti u Bosni i Hercegovini i aktivnosti poduzetih s ciljem povećanja finansijske pismenosti.
- Na osnovu dostupne literature istražiti mogućnost sprovođenja finansijske edukacije na radnom mjestu, kao i značaj i potencijalne efekte iste na zaposlenike i poslodavce.
- Utvrditi nivo finansijske pismenosti zaposlenika u građevinskom sektoru u Bosni i Hercegovini, njihovu zainteresovanost za učestvovanje na programima finansijske edukacije, te potencijalne efekte koje bi ista imala na njihov radni angažman.

### **1.4. Struktura i metodologija rada**

Rad je strukturalno podijeljen na četiri dijela.

Prvi dio rada je teorijska analiza finansijske pismenosti i finansijske edukacije, dok će se u drugom dijelu predstaviti teoretska analiza potrebe i efekata organizovanja finansijske edukacije na radnom mjestu kako za zaposlenike, također i za poslodavce, a na osnovu podataka koji su dobiveni tzv. desk research-om. U prvom dijelu rada koristit će se sekundarni podaci dobiveni istraživanjem i pregledom domaće i strane znanstvene i stručne literature (knjige, članci u znanstvenim časopisima, internetni članci, objavljena istraživanja, radni dokumenti, publikacije).

U trećem dijelu će se na osnovu dostupnih izvora i statističkih podataka analizirati građevinski sektor u Bosni i Hercegovini

U četvrtom dijelu rada bit će analizirani rezultati istraživanja koje će se provesti na bazi anketnog upitnika. Anketni upitnik je razvijen korištenjem OECD-ovog uputstva za mjerenje finansijske pismenosti koji je ažuriran 2022. godine. OECD-ov upitnik će se koristiti za procjenu nivoa finansijske pismenosti zaposlenika u građevinskom sektoru BiH, a isti će biti dopunjen pitanjima na osnovu kojih će se procjenjivati zainteresovanost ispitanika za učešće na programima finansijske edukacije i način na koji će pružanje finansijske edukacije od strane poslodavca uticati na zadovoljstvo zaposlenika radnim mjestom i njegovu produktivnost. Podaci dobiveni anketnim upitnikom obradit će se primjenom adekvatnih statističkih metoda, u svrhu testiranja postavljenih hipoteza.

## 2. FINANSIJSKA PISMENOST – POJAM I ZNAČAJ

### 2.1. Definicija pojma finansijska pismenost

Finansijska pismenost kao pojam se u literaturi pojavljuje u posljednjih nešto više od dvadeset godina. Brojni autori i organizacije su pokušali definisati pojam finansijske pismenosti, tako da u literaturi možemo pronaći veliki broj definicija finansijske pismenosti koje se kreću od pojmovnog izjednačavanja finansijske pismenosti sa finansijskim znanjem do kreiranja sveobuhvatnog koncepta finansijske pismenosti. Hung, Parker i Yoong (2009) u svom radu daju pregled postojećih definicija pojma finansijska pismenost:

Tabela 1: Definicije pojma finansijske pismenosti

Izvor	Pojmovna definicija
Hilgert, Hogarth i Beverley (2003)	Finansijsko znanje
FINRA (2003)	„Razumevanje prosječnih investitora o tržišnim principima, instrumentima, organizacijama i propisima” (str. 2)
Moore (2003)	„Pojedinci se smatraju finansijski pismenim ako su kompetentni i mogu pokazati da <i>su koristili znanje</i> koje su naučili. Finansijska pismenost se ne može mjeriti direktno pa se moraju koristiti aproksimacije. Pismenost se stiče praktičnim <i>iskustvom</i> i aktivnom <i>integracijom znanja</i> . Kako ljudi postaju pismeniji, oni postaju sve finansijski sofisticiraniji i pretpostavlja se da to može značiti da pojedinac može biti kompetentniji” (str. 29).
National Council on Economic Education (NCEE) (2005) <sup>b</sup>	„Poznavanje osnovnih ekonomskih principa, znanje o ekonomiji SAD-a i <i>razumijevanje</i> nekih ključnih ekonomskih pojmova“ (str. 3).
Mandell (2007)	„Sposobnost procjene novih i složenih finansijskih instrumenata i <i>donošenja utemeljenih</i> prosudbi kako u izboru instrumenata tako i u obimu njihove upotrebe koji bi bili u njihovom najboljem dugoročnom interesu“ (str. 163-164).
Lusardi and Mitchell (2007c)	(Poznavanje) „najosnovnijih ekonomskih koncepata potrebnih za donošenje razumnih odluka o štednji i investicijama“ (str. 36).
Lusardi and Tufano (2008)	Fokusira se na dužničku pismenost, dio finansijske pismenosti, koju definiše kao „ <i>sposobnost donošenja jednostavnih odluka</i> u vezi sa dužničkim ugovorima (zaduživanjem), posebno kako <i>primjenjuju osnovno znanje</i> o kamatama, mjereno u kontekstu svakodnevnih finansijskih izbora“ (str. 1).
ANZ banka (2008), izvučeno iz Schagen (2007)	„Sposobnost donošenja <i>utemeljenih prosudbi</i> i donošenja efikasnih odluka u vezi sa upotrebom i upravljanjem novcem“ (str. 1)
Lusardi (2008a, 2008b)	„Poznavanje osnovnih finansijskih koncepata, kao što je rad sa složenim kamatama, razlika između nominalnih i realnih vrednosti i osnove diversifikacije rizika“ (str. 2).

<sup>a</sup> Kurziv je dodan kako bi se naglasile ključne komponente definicije

<sup>b</sup> Ova studija označava konstruktivnu ekonomsku pismenost.

Izvor: Hung, Parker i Yoong (2009)

Nadalje, autori u svom radu navode definiciju finansijske pismenosti sačinjenu od strane The Presidents Advisory Council on Financial Literacy u kojoj se navodi da je finansijska pismenost „sposobnost korištenja znanja i vještina za efikasno upravljanje finansijskim

resursima za cjeloživotno blagostanje“ (PACFL, 2008, citirano prema Hung, *et al.*, 2009). Na osnovu svih razmotrenih definicija autori donose složenu definiciju prema kojoj je finansijska pismenost „znanje o osnovnim ekonomskim i finansijskim konceptima, kao i sposobnost korišćenja tog znanja i drugih finansijskih vještina za efikasno upravljanje finansijskim resursima za cjeloživotno blagostanje“ (Hung, *et al.*, 2009).

Remund (2010) na osnovu pregleda istraživačkih studija, objavljenih nakon 2000. godine, razvrstava konceptualne definicije finansijske pismenosti u pet kategorija:

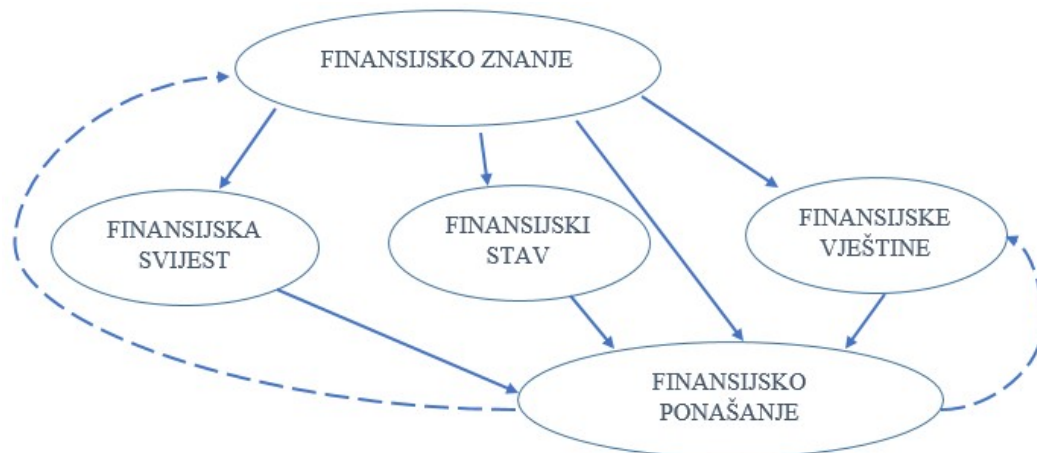
- (1) *poznavanje finansijskih konceptata* – znanje je najčešća komponenta konceptualnih definicija finansijske pismenosti, te se isto postavlja kao uslov za efikasno upravljanje finansijama
- (2) *sposobnost komuniciranja o finansijskim konceptima* – ove definicije predstavljaju finansijsku pismenost kao širu primjenu znanja koja je ključna za efikasno donošenje finansijskih odluka
- (3) *sposobnost upravljanja ličnim finansijama* – mnoge definicije finansijske pismenosti uključuju sposobnost upravljanja ličnim finansijama, te prema istim finansijska pismenost odražava nečiju sposobnost obavljanja niza zadataka vezanih za novac, uključujući zaradu, zaštitu i trošenje novca
- (4) *vještina donošenja odgovarajućih finansijskih odluka* – vještine donošenja odluka imaju veliki značaj u većini definicija finansijske pismenosti, jer je donošenje odluka okosnica upravljanja novcem, te se smatra ključnom kompetencijom kada je u pitanju finansijska pismenost, također donošenje odluka čini finansijsku pismenost mjerljivom
- (5) *povjerenje u efikasno planiranje budućih finansijskih potreba* – dio definicija finansijske pismenosti u sebi sadrži pojam razumjevanja ulaganja i finansijskog planiranja, dok većina naučnika implicira da će planiranje proisteći iz poboljšane finansijske pismenosti.

Nakon razmatranja postojećih definicija autor daje prijedlog sveobuhvatne konceptualne definicije finansijske pismenosti: „Finansijska pismenost je mjera stepena do kojeg neko razumije ključne finansijske koncepte i posjeduje sposobnost i smjelost da upravlja ličnim finansijama kroz odgovarajuće, kratkoročno donošenje odluka i dugoročno finansijsko planiranje, vodeći računa o životnim događajima i promjenjivim ekonomskim uslovima.“ (Remund, 2010).

Najkompletniju i najprihvaćeniju definiciju finansijske pismenosti je dala Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj) sa ogrankom International Network on Financial Education koja definiše finansijsku pismenost kao „kombinacija svijesti, znanja, vještina, stava i ponašanja neophodnih za donošenje zdravih finansijskih odluka i postizanje individualnog finansijskog blagostanja“ (OECD/INFE, 2011).

Kako možemo zaključiti iz dosadašnjih definicija cilj finansijske pismenosti je postizanje individualnog finansijskog blagostanja. Da bi isto postigli polazna osnova je znanje o osnovnim finansijskim proizvodima i konceptima. Međutim znanje, ili informiranost, o npr. različitim vrstama kredita i štednje, razlikovanje nominalne i efektivne kamatne stope i prostog i složenog kamatnog računa samo po sebi nije dovoljno za postizanje finansijskog blagostanja. Kako navode Erceg, Galić i Vehovec (2018) finansijsko znanje nije isto što i finansijska pismenost; uz znanje su važne i karakteristike pojedinca potrebne da se to znanje pretoči u adekvatno ponašanje. Da bi se znanje iskoristilo pojedinac mora razviti odgovarajuće vještine koje će mu omogućiti da iskoristi stečeno znanje. Pored vještina, pojedinac treba imati i pozitivan stav koji će voditi ka budućem finansijskom blagostanju. Npr. pojedinac može imati zavidno finansijsko znanje i dobre vještine za korištenje tog znanja, ali stav novac je tu da bi se potrošio ili živim za danas, a o budućnosti ću razmišljati kada ista dođe. Takav pojedinac neće težiti postizanju dugoročnog blagostanja. I na kraju iz svega navedenog proizilazi ponašanje koje će dovesti do postizanja dogoročnog blagostanja. Ali ovo nije jednosmjerni proces. Naprotiv, samo ponašanje može rezultirati povećanjem finansijskih znanja i vještina, što nadalje može uticati i na svijest i stavove, te stoga komponente finansijske pismenosti možemo grafički prikazati na slijedeći način:

*Figura 1: Međuzavisnost komponenti finansijske pismenosti*



*Izvor: Autor završnog rada*

## **2.2. Značaj finansijske pismenosti**

Autori iz ove oblasti su saglasni da je finansijska pismenost dobila na značaju sa pojavom globalne finansijske krize 2008. godine koja je ukazala na brojne manjkavosti finansijskog sektora, a naročito na nedostatke upravljanja ličnim finansijama, nedovoljno poznavanje finansijskih proizvoda, ekonomskih i finansijskih pojmova, te problem velike zaduženosti stanovništva. Dodatno na značaj finansijske pismenosti je ukazala i kriza kredita sa valutnom klauzulom u švicarskim francima iz 2011. godine koja je pogodila veliki broj stanovnika u našoj državi, ali i u regionu, koji su ove kredite većinom koristili za velike životne investicije (većinom su to bili stambeni krediti). Ova kriza je pokazala manjak znanja i shvatanja mogućih rizika takvih kredita, koji su dodatno minorizirani od strane banaka koje su klijente

uvjeravale da je CHF „sigurna valuta“. Zbog toga se tema finansijske pismenosti i finansijske edukacije čini danas posebno aktuelna kada se suočavamo sa brojnim kriznim situacijama koje uslovljavaju sve veće finansijske nestabilnosti, još od početka Covid pandemije, zatim rata u Ukrajini i energetske krize zbog kojih smo suočeni sa inflacijom koja u većoj ili manjoj mjeri pogađa Europu i Svijet u cjelosti.

Rovčanin, Abdić i Abdić (2018) navode da suštinu savremenih finansija najbolje opisuje stav P. Drucker „Svaka firma koja je uključena u svjetsku ekonomiju mora da shvati da obavlja dvije vrste posla u isto vrijeme: ona je proizvođač roba ili davalac usluga, ali je i u finansijskim poslovima. Firma ne smije zanemariti nijednu vrstu poslovnih aktivnosti.“ (Drucker, 1987 citirano prema Rovčanin, *et al.*, 2018). Ovaj stav se pored preduzeća može danas primjeniti i na svakog pojedinca u sferi ličnih finansija. Činjenica da pojedinac radi i zarađuje novac ne znači nužno i da je isti pojedinac finansijski pismen i da upravlja svojim novcem na način koji će mu donijeti najveće blagostanje. Cilj povećanja finansijske pismenosti nije samo proširenje znanja pojedinca o finansijskim proizvodima i uslugama dostupnim na tržištu, već pomoći im znanja uspješno primjenjuju u odlukama o trošenju, štednji i zaduživanju, odnosno da se poboljša kvalitet finansijskih odluka.

OECD (2005a) kao tri najveća razloga značaja finansijske pismenosti navodi:

- Sve veći broj radnika će se morati osloniti na vlastite planove i ličnu uštedevinu za finansiranje svog penzionisanja kako se beneficije programa socijalnog osiguranja finansiranog od strane države i broj poslodavaca koji nude penzione planove bude smanjivao,
- Konstantni rast zaduženosti stanovništva i deregulacija finansijskog tržišta, što dovodi do toga da mnogi mladi budu preopterećeni dugom (prvenstveno dugom po kreditnim karticama i potrošačkim kreditima) u vrijeme kada pokušaju zasnovati porodicu i/ili kupiti nekretninu,
- Povećanje broja finansijskih transakcija koje se obavljaju elektronskim putem što od pojedinca zahtjeva da posjeduje barem bankovni račun.

Aktuelni ekonomski i društveni trendovi postavili su finansijsku pismenost kao imperativ za uspješno upravljanje ličnim finansijama. Sveprisutna globalizacija i konstantni razvoj finansijskih tržišta uzrokuju povećanje broja i kompleksnosti finansijskih proizvoda koji su dostupni pojedincima. Na tržištu je izražena nejednakost znanja i dostupnosti informacija i resursa koje posjeduju pružatelji finansijskih proizvoda, s jedne strane i korisnici tih proizvoda, s druge strane. Agresivna prodajna politika finansijskih institucija uz manjak znanja na strani potražnje dovodi do odabira nepovoljnijeg finansijskog proizvoda za pojedinca. Finansijski nepismene osobe nemaju dovoljno znanja o mogućnostima koje im se nude na tržištu finansijskih proizvoda i usluga, često nisu spremne prije donošenja odluke istražiti dostupne informacije o proizvodima i uslugama niti ih mogu na ispravan način interpretirati, niti znaju procijeniti vlastitu finansijsku snagu.

„Finansijska pismenost smanjuje broj individualnih i porodičnih, ali i poduzetničkih promašaja, kao i rizik od siromaštva, te pridonosi ekonomskom rastu i sveukupnom društvenom razvoju i blagostanju“ (Rovčanin, *et al.*, 2018).

Bitno je imati na umu da pojedinci finansijske odluke ne donose isključivo vodeći se ekonomskim principima. Stoga finansijska pismenost može osigurati da pojedinac donese informirane odluke, da na ispravan način procjeni koristi, troškove i rizike donijete odluke, ali ne može se osigurati da najispravnija odluka bude donesena. Dosta autora je ispitivalo korelaciju između finansijske pismenosti i donošenja finansijskih odluka. Lusardi i Mitchell (2014), konstatujući da je teže uspostaviti uzročnu vezu između finansijske pismenosti i ekonomskog ponašanja, donose zaključke ranijih studija koji su prikazani u narednoj tabeli.

*Tabela 2: Korelacija finansijske pismenosti i ekonomskog ponašanja*

Izvor	Zaključak studije
Hilgert, Hogarth i Beverly (2003)	Dokazana snažna povezanost između finansijske pismenosti i vještine svakodnevnog upravljanja finansijama.
Kimball i Shumway (2006); Kredilis (2010); Van Rooij, Lusardi i Alessie (2011); Yoong (2011); Almenberg i Dreber (2011); Arrondel, Debbich i Savignac (2012)	Finansijski pismeniji pojedinci su spremniji učestvovati na finansijskim tržištima i ulagati u dionice.
De Bassa Scheresberg (2013)	Finansijska pismenost se može povezati sa držanjem štednje iz predostrožnosti (štednja za “crne dane”).
Lusardi i Mitchell (2007a, 2007B, 2011, 2011D)	Više je vjerovatno da će finansijski pismeniji preuzeti planiranje umirovljenja, a oni koji planiraju i nakupljati više bogatstva za umirovljenje.
Moore (2003)	Najmanje finansijski pismeni će vjerovatnije imati skupe hipoteke.
Campbell (2006)	Manje je vjerovatno da će oni sa nižim primanjima i manje obrazovanja (karakteristike snažno povezane s finansijskom nepismenošću) refinansirati svoje hipoteke u periodu pada kamatnih stopa.
Stango i Zinman (2009)	Oni koji nisu u mogućnosti pravilno izračunati kamate više se zadužuju i štede manje.
Lusardi i Tufano (2009A)	Najmanje finansijski pismeni plaćaju visoke transakcijske troškove, plaćajući veće naknade i koristeći skuplje kredite, te ne mogu ocijeniti svoje dužničke pozicije.

*Izvor: Autor završnog rada, na osnovu Lusardi i Mitchell (2014)*

Značaj finansijske pismenosti ilustrira i prisustvo ove teme u radu brojnih međunarodnih i državnih organizacija širom svijeta. „U promicanju finansijske pismenosti najveći su uticaj imale međunarodne organizacije kao što su OECD, Svjetska banka i Europska komisija“ (Vehovec, Rajh i Škreblin Kirbiš, 2015).

Svjetska banka je organizacija koja se dugi niz godina bavi pitanjima finansijske pismenosti, zaštite potrošača i ekonomske inkluzije. Pod okriljem Svjetske banke provode se brojni



projekti i istraživanja na temu finansijske pismenosti i zaštite potrošača, koja rezultiraju izvještajima o ključnim nalazima, dobrim praksama i preporukama za unaprjeđenje. Svjetska banka je jedno takvo istraživanje sproveda i na području Bosne i Hercegovine 2011. godine.

OECD kao unikatan forum gdje vlade zemalja članica rade zajedno na ekonomskim, socijalnim i ekološkim izazovima globalizacije, prepoznao je značaj finansijske pismenosti još u 2002. godini, te je 2003. godine započeo Projekt finansijske edukacije kao odgovor na povećan značaj finansijske edukacije u zemljama članicama (OECD; 2005a). OECD je 2008. godine osnovao International Network on Financial Education (INFE) kako bi prikupljala podatke, razvijala metodologiju mjerenja finansijske pismenosti, razvijala istraživanja, dijelila iskustva i dobre prakse, dizajnirala instrumente politike i promovisala efikasnu implementaciju. Trenutno ovu mrežu čini 280 javnih institucija iz 132 zemlje svijeta.

„Europska unija radi na osiguravanju da ljudi širom Europe imaju znanje i vještine koje su im potrebne za donošenje dobrih finansijskih odluka“ (Europska komisija, 2023). Europska komisija snažno saraduje sa OECD/INFE u pogledu pitanja vezanih za finansijsku pismenost, što je između ostalog rezultiralo izradom „Okvir EU-a i OECD-INFE-a za finansijske kompetencije odraslih“ kojim se nastoji promovirati razumjevanje finansijskih kompetencija odraslih između država članica, ali i služi kao temelj za koordinisaniji pristup oblikovanju politika EU i nacionalnih politika država članica, sve u cilju poboljšanja finansijske pismenosti i finansijske dobrobiti pojedinaca. Nadalje Europska komisija saraduje sa nacionalnim administracijama država članica na kreiranju programa finansijske edukacije.

Jedan od pozitivnih primjera primjene nacionalnih politika za poboljšanje finansijske pismenosti stanovništva imamo u našem najbližem okruženju. Republika Hrvatska je, razumjevajući značaj finansijske pismenosti kako za pojedinca tako i za cjelokupnu ekonomiju jedne države, 2015. godine otpočela proces institucionalnog podsticanja povećanja finansijske pismenosti građana Republike Hrvatske donošenjem Nacionalnog strateškog okvira finansijske pismenosti potrošača za razdoblje od 2015. do 2020. godine (NN 11/2015 od 30.1.2015), nakon čijeg isteka je uslijedilo donošenje Nacionalnog strateškog okvira finansijske pismenosti potrošača za razdoblje od 2021. do 2026. godine (NN 68/2021 od 23.06.2021.). Donošenjem Nacionalnog strateškog okvira finansijske pismenosti potrošača Republika Hrvatska je stvorila podlogu „za sustavnu i sveobuhvatnu integraciju finansijskog obrazovanja u obrazovne procese, uz poticanje državnih tijela, tijela jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, nevladinih organizacija, finansijskih institucija i drugih pravnih subjekata, profesionalnih udruga i strukovnih udruženja aktivnih na finansijskim područjima, socijalnih partnera te komunikacijskih kanala i mreža za aktivno sudjelovanje u finansijskom obrazovanju.“ (NN 11/2015 od 30.1.2015). Polazne osnove pri kreiranju Nacionalnog strateškog okvira finansijske pismenosti potrošača su preporuke OECD-e za razvoj dobre prakse i dijagnostički izvještaj Svjetske banke čiji sastavni dio je i istraživanje provedeno za Republiku Hrvatsku, a koje je rezultiralo dokumentom „Dobra praksa za zaštitu potrošača i finansijske pismenosti u Europi i centralnoj Aziji: dijagnostički alati“ izdat od strane Svjetske banke 2010. godine, a u koji su ugrađene i odredbe direktiva

Europske unije iz ove oblasti. Osnovni cilj „Nacionalnog strateškog okvira financijske pismenosti potrošača jest u razvijanju kvalitete, kanalima distribucije, provođenju već poznatih i učinkovitih aktivnosti te u zajedničkom djelovanju svih dionika u cilju stvaranja financijski opismenjenog stanovništva“ (NN 11/2015 od 30.1.2015). Nacionalni strateški okvir predstavlja polaznu osnovu i okvirnu strategiju za kreiranje i provođenje aktivnosti za povećanje financijske pismenosti, a koje se detaljno definišu i planiraju kroz godišnje Acijske planove.

### **2.3. Financijska edukacija**

„Financijska edukacija je proces kojim financijski potrošači/investitori poboljšavaju svoje razumijevanje financijskih proizvoda i koncepata i putem informacija, instrukcija i/ili objektivnih savjeta, razvijaju vještine i samopouzdanje kako bi postali svjesniji financijskih rizika i prilika, da donose informisane izbore, da znaju gdje da se obrate za pomoć i da preduzmu druge efikasne radnje za poboljšanje njihovog financijskog blagostanja.

Gdje:

- *informacije* obuhvataju pružanje potrošačima činjenica, podataka i specifičnih znanja kako bi bili svjesni financijskih mogućnosti, izbora i posljedica;
- *instrukcije* obuhvataju osiguravanje da pojedinci steknu vještine i sposobnost da razumiju financijske termine i koncepte, kroz pružanje obuke i usmjeravanja; i
- *savjetovanje* uključuje pružanje savjeta potrošačima o općim financijskim pitanjima i proizvodima kako bi mogli na najbolji način iskoristiti financijske informacije i instrukcije koje su dobili.“ (OECD, 2005a).

Cilj financijske edukacije nije samo teoretsko učenje financijskih pojmova i činjenica, koje polaznicima ne bi donijelo ništa drugo osim dobrog rezultata na testu znanja. Financijska edukacija treba pomoći pojedincima da bolje razumiju financijska tržišta, da planiraju i da se pripremaju za donošenje financijskih odluka, da znaju na koji način i gdje da traže informacije ili pomoć, te kako ispravno da procjene prilike koje imaju, a u svrhu donošenja odluka koje će im omogućiti ispunjenje ciljeva i postizanje financijskog blagostanja.

Brojni su faktori, kako na individualnom nivo, tako i posmatrajući financijsko tržište i društvo u cjelini, koji utiču na konstantni rast potrebe za financijskom edukacijom. OECD (2005a) navodi naredne faktore rasta potrebe za financijskom edukacijom:

- *kompleksnost financijskih proizvoda* – financijski proizvodi se konstantno razvijaju i usložnjavaju, ako pogledamo primjer bankovnih računa, u prošlosti su postojali samo tekući i štedni račun koje je bilo lako otvoriti i održavati, dok danas postoji mnogo varijacija tekućih i štednih računa ili paket proizvoda koji se razlikuju u troškovima održavanja, prinosima, osiguranju, dodatnim pogodnostima i dr.; na ovom primjeru možemo vidjeti da čak i najjednostavniji proizvodi na financijskom tržištu mogu biti

kompleksni za potrošače jer često zahtijevaju razumijevanje pojmova dospjeće, trajanje, opcije plaćanja i druge različite karakteristike

- *povećanje broja finansijskih proizvoda* – deregulacija finansijskih tržišta i smanjenje troškova izazvano razvojem informacionih tehnologija i telekomunikacija rezultirali su razvojem većeg broja novih proizvoda koji su prilagođeni vrlo specifičnim potrebama tržišta, što je s druge strane omogućilo potrošačima pristup većem izboru finansijskih proizvoda, što za potrošače donosi i veće izazove
- *baybe-boom, povećanje očekivanog životnog vijeka i promjene u penzionim aranžmanima* – povećan životni vijek i mnoge demografske promjene dovode do problematike javnih penzionih sistema, pri čemu pada broj zaposlenih na svakog pensionera u penzionom sistemu, što dovodi do brojnih izmjena u penzionim sistemima i time do veće potrebe za individualnim planiranjem prihoda u trećoj životnoj dobi
- *promjene u prihodima* – akumuliranje finansijske imovine i porast ličnih prihoda rezultirao je porastom individualnih investicija i pojedinačnih investitora
- *promjene na tržištima kapitala* - u zemljama sa novorazvijenim tržištima kapitala sve više potrošača, koji su prethodno imali limitiran pristup finansijskom tržištu, postaje uključeno u finansijska tržišta, u ovim zemljama često postoji niska svijest o finansijskim proizvodima i uslugama, nepovjerenje u moderne finansijske instrumente i vjerovanje u tradicionalni način štednje, investitori na ovakvim tržištima često imaju nizak nivo finansijske pismenosti, te im je teško pronaći informacije i smjernice.

Svi navedeni faktori prisutni su i danas, naročito na finansijskim tržištima koja se tek razvijaju, kakvo je i tržište Bosne i Hercegovine, pa i cijelokupne regije. Često se u literaturi može pročitati kako je finansijsko tržište u Bosni i Hercegovini rigidno i nedovoljno razvijeno, s izuzetkom bankarskog sektora koji čini okosnicu finansijskog tržišta u Bosni i Hercegovini, što nam jasno pokazuje da će značaj finansijske edukaciji u Bosni i Hercegovini u budućnosti rasti, kako s razvojem finansijskog tržišta, a tako i kao osnova da do tog razvoja uopšte i dođe.

Europska komisija (2007), uzimajući u obzir osobine pojedinaca koji učestvuju na finansijskom tržištu, navodi tri razloga rastućeg značaja finansijske edukacije:

- *Pojedinci teško razumiju finansijska pitanja* - pojedinci sve više prepoznaju da im nedostaju osnovne vještine da se bave finansijskim pitanjima i da ih razumiju, što može imati značajne posljedice na njihovu sposobnost da komuniciraju sa pružateljima usluga i da dobiju najbolju ponudu (mađarsko istraživanje je pokazalo da potrošači nisu bili upoznati sa osnovnim finansijskim pojmovima, 70% ispitanika nije bilo svjesno značenja inflacije; istraživanje sprovedeno u Francuskoj, Španiji i Italiji takođe je pokazalo da veliki broj ljudi sa niskim primanjima nije obraćalo pažnju na razliku u troškovima i uslovima između finansijskih institucija i nije bio u stanju da ih procijeni);

- *Pojedinci često precjenjuju svoje razumijevanje finansijskih usluga* - malo je vjerovatno da će potrošači biti zainteresovani za finansijsku edukaciju osim ako ne shvate da im je to potrebno, zbog toga je prvi korak podizanje svijesti među ljudima koji „ne znaju da ne znaju“ o finansijskim pitanjima (ispitanici u anketama u SAD izrazili su povjerenje u svoje znanje o finansijskim pitanjima, ali su, kada su testirani, pokazali samo ograničeno znanje, dok je u australskom istraživanju dvije trećine ispitanika vjerovalo su finansijski pismeni, a samo oko jedne četvrtine je razumjelo složenu kamatu)
- *Mnogi pojedinci ne planiraju unaprijed ili ne biraju proizvode koji zadovoljavaju njihove potrebe* - što znači da su mnogo skloniji prezaduživanju i da dožive finansijske poteškoće ako se njihove lične okolnosti promijene, to također otežava pojedincima da osiguraju zadovoljavajući životni standard u penziji (istraživanje u Velikoj Britaniji pokazalo je da bez obzira na nivo prihoda mnogi ljudi ne planiraju unaprijed, a 70% nema sredstva koja bi pokrila neočekivani pad prihoda).

Finansijska edukacija može imati benefite kako za pojedince, tako i za društvo i ekonomiju u cijelini. Svrha finansijske edukacije je da pomogne pojedincima u donošenju adekvatnih finansijskih odluka i u poduzimanju aktivnosti da ostvare svoje finansijske ciljeve. Finansijska edukacija može pomoći pojedincima bez obzira na životnu dob, pa tako se najmlađi kroz zabavne sadržaje prilagođene njihovoj dobi mogu učiti o osnovnim finansijskim principima, vrijednosti novca, štednji i budžetiranju, dok odraslima može pomoći u planiranju velikih izdataka kao što je kupovina nekretnine ili štednje za penziju, pomoći im da se finansijski osiguraju za nepredviđene finansijske nesigurnosti ili izdatke (ostanak bez posla i sl.), ili da izbjegnju prevare. „Ljudi koji razumiju finansijska pitanja bolje biraju finansijske usluge za svoje posebne potrebe i skloniji su da poslušaju regulatorna upozorenja o rizicima. Manje je vjerovatno da će kupiti proizvode koji im nisu potrebni, biti vezani za proizvode koje ne razumiju ili preuzeti rizik koji bi ih mogao dovesti u finansijske poteškoće.“ (Europska komisija, 2007)

Svi benefiti koje finansijska edukacija donosi pojedincu donose benefite i za društvo i ekonomiju u cjelini. „Finansijski edukovani potrošači pomažu sve složenijim finansijskim tržištima da efikasno funkcionišu“ (OECD, 2005a). Kako navodi Europska komisija (2007) finansijska edukacija može doprinijeti finansijskoj stabilnosti pomažući potrošačima da odaberu odgovarajuće proizvode i usluge, što dovodi do nižih stopa neizvršenja obaveza, na primjer za kredite i hipoteke, te raznovrsnije i stoga sigurnije štednje i ulaganja. Nadalje, finansijski obrazovani građani, sposobni su da traže bolje, jeftinije i prikladnije proizvode i usluge, te mogu potaknuti efikasnost u finansijskoj industriji i poboljšati ekonomsko blagostanje podsticanjem povećane konkurencije, podsticanjem inovacija i zahtijevanjem poboljšanja kvaliteta i raznolikosti, te mogu uticati na donošenje regulatornih okvira. Građani koji postanu sigurni u investiranje mogu pružiti dodatnu likvidnost tržištima kapitala. Iz svega navedenog zaključuje se da postoji potencijal za značajan efekat finansijske edukacije na cjelokupnu ekonomiju.

### 2.3.1. Principi dobre prakse finansijske edukacije

U julu 2005. godine OECD je publicirao “Preporuke o principima i dobrim praksama za finansijsku edukaciju i podizanje svijesti”. Kako navodi OECD (2005b) preporuke su kreirane uzimajući u obzir da:

- finansijska edukacija je oduvijek bila važna za potrošače kako bi im pomogla da budžetiraju i upravljaju svojim prihodima, efikasno štede i investiraju i izbjegavaju da postanu žrtve prevare;
- finansijska tržišta postaju sve sofisticiranija i domaćinstva preuzimaju sve više odgovornosti i rizika za finansijske odluke, posebno u oblasti penzijske štednje, te su potrebni finansijski obrazovani pojedinci kako bi se osigurao dovoljan nivo zaštite investitora i potrošača, kao i nesmetano funkcionisanje, ne samo za finansijska tržišta, već i za privredu;
- istraživanja o finansijskoj pismenosti sprovedena poslednjih godina u zemljama OECD-a pokazuju da potrošači imaju nizak nivo finansijske pismenosti i da im nedostaje svijest o potrebi da budu finansijski obrazovani;
- vlade i relevantne javne i privatne institucije mogu imati koristi od međunarodnih smjernica o principima i dobrim praksama za finansijsku edukaciju i podizanje svijesti.

Preporuke o principima i dobrim praksama za finansijsku edukaciju i podizanje svijesti sastoje se od 7 principa i 19 preporuka dobrih praksi finansijske edukacije.

Principi finansijske edukacije propisuju da se finansijska edukacija treba pružiti na pravičan i nepristrasan način, fokusirajući se na pitanja visokog prioriteta putem programa koji su dizajnirani da zadovolje potrebe i nivo finansijske pismenosti njihove ciljne publike. Finansijsko obrazovanje nadilazi pružanje finansijskih informacija i savjeta, te isto treba uvrstiti u regulatorne okvire i smatrati sredstvom za promovisanje ekonomskog rasta i stabilnosti.

Dobre prakse finansijske edukacije propisuju pravila dobrih praksi za javne aktivnosti za finansijsku edukaciju, finansijske institucije koje sudjeluju u finansijskoj edukaciji, finansijsku edukaciju za penzionu štednju i programe finansijske edukacije. Finansijska edukacija bi trebala započeti što ranije, već u školi. Treba promovisati nacionalne kampanje za povećanje svijesti o potrebi finansijske edukacije, tebalo bi razviti besplatne informativne usluge, te promovirati međunarodnu saradnju u oblasti finansijske edukacije. Finansijske institucije koje pružaju finansijsku edukaciju trebaju napraviti jasnu razliku između edukacije potrošača i komercijalnih savjeta, te treba potaknuti zahtjeve za preciziranje vrsta informacija koje su finansijske institucije dužne pružiti klijentima o proizvodima i uslugama koje moraju biti razumljive klijentima sa različitim nivoima finansijske pismenosti. Finansijske institucije trebaju posvetiti posebnu pažnju obučavanju svojih zaposlenih o finansijskoj edukaciji. Programi finansijske edukacije trebaju biti prilagođeni određenim ciljnim skupinama, a kako bi se postigla šira pokrivenost treba koristiti sve dostupne medije.

Treba razvijati metodologiju za procjenu programa finansijske edukacije i posvetiti se edukaciji predavača, naročito za one programe koji se obavljaju „u učionicama“.

Cjelokupan tekst Preporuka o principima i dobrim praksama za finansijsku edukaciju i podizanje svijesti nalazi se u Dodatku 1 ovog rada.

Europska komisija je 2007. godine utvrdila principe finansijske edukacije, kako bi pružila pomoć vladama, javnim tijelima, pružateljima finansijske edukacije i ostalim zainteresovanim stranama u boljoj organizaciji finansijske edukacije. Europska komisija (2007) navodi naredne principe:

1. *Finansijska edukacija treba biti dostupna i aktivno promovisana u svim fazama života na kontinuiranoj osnovi – programi trebaju biti dostupni za rješavanje finansijskih izazova povezanih sa stvarnim životnim pitanjima u svim životnim fazama pojedinaca, te trebaju biti prilagodljivi finansijskoj situaciji i nivou razumjevanja finansijskih pitanja pojedinca,*
2. *Programe finansijskog obrazovanja treba pažljivo usmjeriti kako bi zadovoljili specifične potrebe građana. Da bi se postigao ovaj cilj, potrebno je sprovesti predhodno istraživanje o trenutnom nivou finansijske svijesti građana, kako bi se identifikovala ona pitanja na koja se treba obratiti posebna pažnja. Programi treba da budu blagovremeni i lako dostupni. – finansijska edukacija treba zadovoljavati specifične potrebe ciljne grupe, te je potrebno obezbijediti da se edukacija provodi na razumljiv način i u formatu koji će olakšati konsultacije ili pristup korisniku,*
3. *Potrošače treba educirati o ekonomskim i finansijskim pitanjima što je prije moguće, počevši od škole. Nacionalne vlasti treba da razmotre da finansijska edukacija postane obavezan dio školskog obrazovnog programa. – za mlade je neophodno usvajanje osnovnih ekonomskih i finansijskih znanja u osnovnim i srednjim školama*
4. *Šeme finansijske edukacije treba da uključuju opšte alate za podizanje svijesti o potrebi za poboljšanjem razumjevanja finansijskih pitanja i rizika – pojedinci nisu uvijek svjesni svog nerazumjevanja finansijskih pitanja i rizika, te bi stoga alati kao što su upitnici za samoprocjenu i reklamne kampanje o finansijskom znanju mogle pomoći u podizanju svijesti o potrebi finansijske edukacije*
5. *Finansijska edukacija koju pružaju pružaoci finansijskih usluga treba da se pruža na pošten, transparentan i nepristrasan način. Treba voditi računa da to uvijek bude u najboljem interesu potrošača - kada pruža finansijsku edukaciju javnosti, industrija treba osigurati da se napravi jasna razlika između opšte finansijske edukacije, informacija u vezi sa pojedinačnim proizvodima i savjeta određenom kupcu o datom proizvodu ili usluzi, posebnu pažnju treba posvetiti brendiranju materijala za finansijsku edukaciju, kako bi se odgovorilo na sve zabrinutosti da su ove granice zamagljene*
6. *Finansijskim edukatorima treba dati resurse i odgovarajuću obuku kako bi bili u stanju da uspješno i sa sigurnošću izvode programe finansijske edukacije – ključno pitanje u razvoju uspješne finansijske edukacije je „podučavanje učitelja“ odnosno*

osnaživanje onih koji su zaduženi za njeno provođenje, bez obzira da li se radi o nastavnicima u školama ili posebno razvijenim kursevima za finansijsku edukaciju, već i na sve one koji se suočavaju sa pitanjima pojedinaca kojima bi trebali pružiti adekvatnu pomoć i obuku (socijalni radnici, zaposleni u bankama i sl.)

7. *Treba promovisati nacionalnu koordinaciju između sudionika kako bi se postigla jasna definicija uloga, olakšala razmjena iskustava i racionalizirali i odredili prioritete. Međunarodnu saradnju između pružalaca usluga treba poboljšati kako bi se olakšala razmjena najboljih praksi – saradnja svih sudionika bi mogla pomoći da se usmjere ciljevi, odrede prioritete, promoviše učenje iz iskustva, te da se edukacijom obuhvati više različitih ciljnih grupa.*
8. *Pružaoци finansijske edukacije trebali bi redovno ocjenjivati i, gdje je potrebno, ažurirati programe kojima upravljaju kako bi ih uskladili s najboljom praksom u ovoj oblasti – oni bi trebali da u svoje programe ugrade element redovne evaluacije napretka i procjene da li su ciljevi postignuti, a ako to nije slučaj, trebali bi razmotriti izmjene i dopune programa kako bi ga uskladili sa standardima koje su postigli najbolji praktičari.*

#### **2.4. Finansijska pismenost i finansijska edukacija u Bosni i Hercegovini**

Na teritoriji Bosne i Hercegovine, tema finansijske pismenosti i finansijske edukacije je malo i nedovoljno zastupljena. Tek je nekoliko relevantnih istraživanja o ovoj tematici dostupno. Prvo takvo istraživanje koje je djelimično obuhvatalo i tematiku finansijske pismenosti u Bosni i Hercegovini urađeno je od strane Svjetske banke, a na zahtjev Ministarstva finansija i trezora Bosne i Hercegovine, a isto je rezultiralo izradom „BOSNIA AND HERZEGOVINA Diagnostic Review of Consumer Protection and Financial Literacy in Banking Services“ u Aprilu 2011. Istraživanje je sprovedeno kroz niz sastanaka koji su vođeni sa predstavnicima reprezentativnih ministarstava, vladinih agencija, komercijalnih banaka, te nevladinim organizacijama i privatnim institucijama i firmama (World Bank, 2011a). U izvještaju World Bank (2011b), prezentirano je 26 ključnih preporuka, od kojih se određeni dio može direktno povezati sa ciljem povećanja finansijske pismenosti stanovništva, a to su:

- Razviti nacionalni program finansijske edukacije, uključujući inicijative za odrasle korisnike kao i za djecu
- Razviti kampanje za podizanje svijesti potrošača o finansijskim pitanjima uz učešće državnih organa i potrošačkih nevladinih organizacija
- Nacionalno istraživanje finansijske pismenosti trebalo bi da se sprovede kao prvi korak u razvoju programa finansijske edukacije.

Brojne druge preporuke tiču se samog poslovanja bankarskog sektora i transparentnosti poslovanja, što takođe pozitivno utiče na finansijsku pismenost društva u cjelini.

Kako navodi World Bank (2011a) finansijska edukacija je dugoročno najdjelotvornija mjera zaštite potrošača, dok su inicijative za provođenje finansijske edukacije u Bosni i Hercegovini slabe i sporadične bez koordinacije na nivou Države. Ključna preporuka autora u pogledu finansijske pismenosti bila je uvođenje finansijske edukacije kao nastavne cjeline u osnovnim školama, kao i provođenje treninga za odrasle, a za čiju implementaciju je trebalo razviti Nacionalni plan finansijske edukacije. Kao korak za izradu Nacionalnog plana finansijske edukacije trebalo je organizovati sveobuhvatno istraživanje finansijske pismenosti građana s preporukom da se istraživanja sprovede kontinuirano u intervalima tri do pet godina kako bi se ocijenila efikasnost sprovedenih modela finansijske edukacije.

U maju 2011. godine sprovedeno je prvo ispitivanje finansijske pismenosti u Bosni i Hercegovini, od strane Svjetske banke i to na uzorku od 1036 ispitanika starijih od 18 godina, a rezultati su predstavljeni u publikaciji „Financial Literacy in Bosnia and Herzegovina: analytical report“, autor Dragan Bagić, izdatoj u junu 2011. godine. Bagić (2011) posmatrajući rezultate istraživanja kroz četiri cjeline, finansijsko znanje i razumjevanje finansijskih pitanja, upravljanje finansijskim domaćinstva, finansijsko planiranje i upotreba i odabir finansijskih proizvoda, zaključuje da podaci prikupljeni u ovom istraživanju ukazuju na to da građani BiH imaju relativno nizak stepen finansijske pismenosti i finansijske sposobnosti, te da u indeksu finansijske pismenosti ostvaren prosečan broj poena je 39 od 100. Nadalje, istraživanje je pokazalo da je 60% građana sebi ne može priuštiti da štedi, dok se trećina građana relativno često susreće sa finansijskim poteškoćama, a samo 14% građana radije štedi novac nego da zadovolji svoje potrebe, što je ponajviše uzrokovano finansijskom situacijom u BiH, ali autor zaključuje da bi viši nivo finansijske pismenosti donekle mogao ublažiti pritisak objektivnih okolnosti. Istraživanje je pokazalo i da oko 40% domaćinstava ne vodi evidenciju o svojim primanjima i rashodima, te da se mali broj korisnika oslanja na nezavisne i objektivne izvore (poput nezavisnih finansijskih savjetnika) pri odabiru finansijskih usluga, dok se većina obraća relativno nepouzdanim ili pristrasnim izvorima, kao što su prijatelji i poznanici, oglasi i zaposleni u finansijskim institucijama koje nude finansijske usluge.

Prema rezultatima indeksa finansijske pismenosti, Bagić (2011), razvrstava stanovništvo BiH u četiri kategorije:

- *Finasijski autsajderi* – čine približno 17% građana BiH, karakteriše ih nizak nivo finansijskog znanja, svijesti i praćenja ekonomskih trendova sa niskim povjerenjem u finansijske institucije, u ovu grupu najčešće spadaju žene, starije osobe (preko 65 godina), osobe sa niskim stepenom obrazovanja, penzionisane i ekonomski neaktivne osobe, te osobe sa najnižim primanjima,
- *Finansijski nevoljni* – ovu grupu čini najveći dio građana BiH čak 37%, karakteriše ih znanje koje je ispod prosjeka, nizak nivo zainteresovanosti za ekonomske trendove i nizak nivo uključenosti u finansijski sistem, u ovu grupu spadaju velikim dijelom žene (ali ne koliko u prethodnu), mlađi (do 24 godine starosti), stanovnici ruralnih područja i nezaposleni, njihovo obrazovanje je pretežno osnovna škola,



- *Finansijski usvojitelji* – čini otprilike trećinu stanovništva, njih karakteriše znanje i opšta svijest koja je veća od prosjeka ali imaju relativno niži stepen zainteresovanosti za finansijske trendove i korištenje finansijskih usluga, njih karakteriše nivo obrazovanja koji prati prosječan nivo uzorka ali sa manje niskoobrazovanih pojedinaca, podjednako su zastupljeni u urbanim i ruralnim sredinama, svim vrstama zanimanja, češće sa višim prihodima od prethodnih skupina, i
- *Finansijski pratitelji* – čine tek jednu šestinu populacije, njih karakteriše viši stepen znanja a naročito viši stepen informiranosti i korištenja finansijskih usluga, ovu grupu većinom čine muškarci, najčešće starosti 25-64 godine, osobe sa srednjoškolskim i visokim obrazovanjem, poduzetnici ali i zaposlenici koji spadaju u višu prihodovnu grupu.

Bagić (2011) zaključuje da rezultati istraživanja kao i nivo iskazane samoprocjene finansijskog znanja i sposobnosti učesnika istraživanja (manje od 10% ispitanika izjavilo da imaju dobra ili odlična znanja i vještine, dok više od polovine ispitanika smatra da ne posjeduju nikakva ili posjeduju nezadovoljavajuća znanja i vještine), jasno ukazuju da postoji potreba za odgovarajućim edukativnim aktivnostima za povećanje finansijske pismenosti. Prilikom planiranja sadržaja finansijske edukacije važno je uzeti u obzir loš materijalni i socijalni položaj većine osoba kojima je takvo obrazovanje potrebno, što može prouzrokovati otpor prema savjetima vezanim za finansijske usluge i upravljanje ličnim finansijama. Finansijsko obrazovanje se treba koncentrirati na segmente ciljne grupe koji su ekonomski i profesionalno aktivni i imaju stvarnu potrebu za donošenjem određenih finansijskih odluka. Edukacija bi se trebala sastojati istovremeno od aktivnosti vezanih za podizanje nivoa finansijske pismenosti u smislu upoznavanja osnovnih pojmova i karakteristika finansijskih planova, te promovisanje aktivnog pristupa na finansijskom tržištu, i aktivnosti edukacije građana o potrebama i metodama upravljanja finansijama domaćinstva.

Drugo dostupno istraživanje urađeno je od strane grupe autora: Sanela Halilović, Azra Zaimović, Almira Arnaut Berilo i Tarik Zaimović (2019) i prezentirano u okviru 3rd World Conference on Tehnology, Innovation and Entrepreneurship (WOCTINE). Istraživanje je sprovedeno u trećem kvartalu 2018. godine, putem online upitnika, na 582 ispitanika, podjednako muškarca i žena, starosti od 18 do 79 godina, različitog obrazovnog i ekonomskog statusa. Autori su upitnik sastavili na u skladu sa preporukama OECD/INFEE, te je finansijska pismenost mjerena kao zbir ostvarenih bodova finansijskog znanja, finansijskog ponašanja i finansijskih stavova, sa maksimalnim rezultatom od 21 bod koji bi označio najveću finansijsku pismenost.

Halilović, *et al.* (2019) zaključuju da je prosječna ocjena finansijske pismenosti ukupnog uzorka 14,5 od mogućih 21 (i to 5,3 od mogućih 7 za znanje, 6,0 od 9 za ponašanje i 3,2 od 5 za stavove), što je relativno niska ocjena i pokazuje značajnu potrebu za poboljšanjem. Međutim, autori upozoravaju da i ovi rezultati mogu biti zamagljeni visokim udjelom visookoobrazovanih ispitanika, te analizirajući posebno rezultate ispitanika sa srednjoškolskim obrazovanjem (kao relevantnijim uzorkom za prilike u BiH) pronalaze da

je zbirna ocjena finansijske pismenosti 13,6 od čega finansijsko znanje je ocjenjeno sa 4,8, ponašanje 5,7 a stavovi su ocjenjeni sa 3,1.

Usporednom analizom dobivenih rezultata istraživanja sa rezultatima istraživanja koje je sproveo OECD 2016. godine u 30 zemalja, uključujući i 17 OECD zemalja, Halilović, *et al.* (2019) zaključuju da postoje značajne razlike između rezultata dobivenih istraživanjem sa rezultatima OECD istraživanja, pri čemu na nivou ukupnog uzorka su ostvareni značajno viši rezultati u pogledu znanja i ponašanja, ali značajno niži rezultati u pogledu stavova i vjerovanja.

Upoređujući rezultate po segmentima uzorka Halilović, *et al.* (2019) zaključuju da su najznačajnije razlike uočene među podgrupama na osnovu prihoda domaćinstva, pri čemu su najlošije rezultate ostvarili ispitanici u grupi sa najmanjim prihodima domaćinstva, a rezultat raste sa rastom prihoda. Također značajne razlike su uočene i u odnosu na godine starosti ispitanika, pri čemu su najbolje rezultate ostvarili ispitanici starosti od 40 do 49, godina, a najlošije mladi ispod 30 godina starosti i učesnici starije životne dobi od 60 godina i više. Zapaženi su značajno bolji rezultati kod muških ispitanika. U svim subgroupama najveće razlike su ostvarene u kategoriji znanja, dok su ponašanja i stavovi bez značajnijih razlika između subgrupa.

Halilović, *et al.* (2019) na osnovu rezultata istraživanja zaključuju da postoji dosta prostora za poboljšanje finansijske pismenosti građana Bosne i Hercegovine, te da bi se kreatori finansijske politike trebali fokusirati na promjenu stavova, posebno na štednju za treću životnu dob.

Kada se osvrnemo na protekli period, naročito od 2011. godine kada su urađena prva istraživanja iz oblasti finansijske pismenosti u Bosni i Hercegovini, možemo zaključiti da se situacija u pogledu finansijske pismenosti i finansijske edukacije nije puno promijenila, te da bi slična istraživanja i danas dala vrlo slične rezultate i preporuke. Finansijska edukacija građana Bosne i Hercegovine i dalje je sporadična, nekoordinirana i nepotpuna. Program finansijske edukacije nije uvršten u nastavni program osnovnih i srednjih škola, niti je donesen strateški okvir ili plan za podsticanje finansijske pismenosti.

Na polju finansijske edukacije građana Bosne i Hercegovine najviše se ističu naponi Centralne Banke Bosne i Hercegovine (CBBiH) koja je u saradnji sa partnerima, u okviru svoje web stranice razvila platformu pod nazivom „Finansijska edukacija“ u saradnji sa USAID i čija je misija “Podizanje svijesti i edukacija stanovništva o ulozi CBBiH i podizanje nivoa znanja kako bi svi građani mogli da prepoznaju prednosti dostupnih finansijskih usluga i koriste ih s razumijevanjem na racionalan i siguran način.” (CBBiH, n.d.). Ova web platforma obuhvata edukacijski materijal, publikacije, prezentacije i kvizove koje obrađuju teme o finansijama i finansijskim uslugama kojim se prezentuju informacije na stručan i edukativan način prilagođen svim starosnim skupinama i svim slojevima društva. CBBiH je učestvovala u edukativnim aktivnostima „u okviru pilot-projekta saradnje i obuke nastavnog osoblja sa tri odabrane srednje škole, čiji je cilj da se nastavnicima srednjih škola omogućiti

izvođenje finansijske edukacije kao fakultativne nastavne aktivnosti“ (CBBiH, 2022a). U pilot projekat su bili uključeni nastavnici i učenici tri sarajevske srednje škole, „a nakon obuke učenici su kao vršnjački edukatori održali predavanje u vlastitim školama. Anketa provedena među učenicima pokazala je da su teme i sadržaj predavanja od izuzetnog značaja za učenike, da su zadovoljni naučenim i da su ih predavanja o tome kako upravljati ličnim finansijama i finansijskim uslugama motivisala na dodatno istraživanje. Na anketno pitanje da li smatraju da finansijska edukacija mladih treba postati dio srednjoškolskog obrazovanja, njih 92,8% dalo je potvrđan odgovor.“ (CBBiH, 2022b).

Centralna banka Bosne i Hercegovine nastavlja aktivno djelovati na poboljšanju finansijske pismenosti u BiH zajedno sa ostalim relevantnim institucijama i kroz započetu saradnju sa OECD-om na projektu „Finansijska pismenost u zemljama učesnicima programa Holandske konstituce“, a koji će biti „realizovan u periodu od 2023. do 2027. godine i uključuje Bosnu i Hercegovinu, Bugarsku, Hrvatsku, Crnu Goru, Republiku Sjevernu Makedoniju i druge države Holandske konstituce, uz finansijsku podršku Ministarstva finansija Holandije“ (CBBiH, 2023).

Iako su tokom godina i drugi javni i privatni subjekti imali inicijative vezane za finansijsku pismenost i finansijsku edukaciju građana, slične kao predhono navedene ipak te inicijative se mogu okarakterisati kao sporadične. Najveći nedostatak se vidi u nedostatku koordinacije na nivo države koja bi se ostvarila izradom preporučenog Nacionalnog plana finansijske pismenosti koji bi obuhvatio sve akcije koje je potrebno sprovoditi i nosioce tih akcija, te bi omogućio mjerenje postignutih ciljeva u poboljšanju finansijske pismenosti građana Bosne i Hercegovine.

### **3. FINANSIJSKA EDUKACIJA NA RADNOM MJESTU**

#### **3.1. Potreba za finansijskom edukacijom na radnom mjestu**

Iako se u većini literature koja se bavi pitanjem finansijske pismenosti i finansijske edukacijom iznose preporuke da sa finansijskom edukacijom treba započeti u ranoj dobi, te istu uvrstiti u školske programe, ipak svjedočimo da u većini zemalja to nije slučaj i da vrlo mali broj zemalja ima sistemski riješeno pitanje uvođenja finansijske edukacije u obrazovne sisteme. Stoga, većina mladih kada počnu biti odgovorni za svoje finansije, finansijske odluke donosi bez dovoljno finansijskog znanja, što u pravilu ima dugoročno negativan uticaj na njihovo finansijsko blagostanje. Međutim, kako je i prethodno navedeno, nedostatak finansijske pismenosti nije samo karakteristika mladih ljudi već i populacije u cjelini.

S druge strane, česta su mišljenja i preporuke da se, da bi finansijska edukacija bila efikasna, ista treba pružiti u pravo vrijeme, na bazi potreba pojedinca ili ciljnih grupa. Najčešće pojedinac počinje raspolagati stalnim prihodima i biti odgovoran za svoje finansije s početkom svog radnog vijeka. Također najznačajnije finansijske odluke pojedinac donosi u toku svog radnog vijeka, bilo da se radi o korištenju određenih finansijskih proizvoda,

kupovini nekretnine, osnivanju porodice i brizi o domaćinstvu, investiranju i štednji za penziju. Stoga možemo zaključiti da finansijska pismenost najviše dobiva na značaju upravo u toku radnog vijeka, te da zaposlenici predstavljaju važnu ciljnu grupu, a da radno mjesto može biti efikasan kanal za provođenje finansijske edukacije.

Kako zaključuje OECD (2022a) zaposleni predstavljaju važnu ciljnu grupu za politike finansijske edukacije u mnogim OECD/INFE ekonomijama. Vjerovatnije je da će oni, u odnosu na ostale segmenata stanovništva, imati pristup formalnim finansijskim uslugama, da će koristiti digitalne usluge, posjedovati imovinu, investirati i štititi za penziju. Stoga, njihova finansijska sigurnost ima važne implikacije na stabilnost tržišta rada, finansijskog sistema i ekonomije u cjelini. Nadalje OECD (2022a) navodi, radno mjesto je relevantan kanal za finansijsku edukaciju, jer može biti efikasan način da se dopre do velikog broja odraslih, uključujući donosiocce finansijskih odluka u domaćinstvu, ugrožene ljude i one pod finansijskim stresom, a koji provode dobar dio svog vremena upravo na radnom mjestu.

Iako svaki oblik edukacije, pa tako i finansijska edukacija ima potencijal da rezultuje pozitivnim promjenama kod učesnika, ipak da bi se ista organizovala i efikasno sproveda potrebno je osigurati aktivno učešće svih zainteresovanih strana, kako organizatora, sprovodioca, tako i učesnika. Kada je u pitanju organizovanje finansijske edukacija na radnom mjestu moguće je naići na izazove kako na strani poslodavaca kao pružaoca finansijske edukacije, tako i na strani zaposlenih koji bi trebali učestvovati na edukaciji. Za poslodavce organizovanje i pružanje finansijske edukacije za zaposlenike značit će izdvajanje određenih resursa, bilo kroz ulaganje novca ili radno vrijeme zaposlenih koje će provesti na edukaciji umjesto na radnom mjestu. Kako navodi OECD (2022a) na strani poslodavca, izazovi za pružanje finansijske edukacije na radnom mjestu mogu uključivati nedostatak svijesti o negativnom uticaju finansijskog stresa zaposlenih na firmu i nedostatak znanja o prednostima poboljšanja finansijske pismenosti i dobrobiti zaposlenih, što rezultira ograničenom spremnošću da se odvoje resursi poslodavca za organizovanje i sprovođenje finansijske edukacije na radnom mjestu.

S druge strane često i zaposlenici nisu svjesni potrebe i potencijalnih prednosti finansijske edukacije, što može rezultirati manjkom interesa za istu. OECD (2022a) navodi i brojne druge faktore koji utiču na nespremnost zaposlenih da pristupe programima finansijske edukacije na radnom mjestu, među kojima su, nedostatak vremena ili drugi konkurentni prioriteti, nekim zaposlenicima, ovisno o vrsti posla je teško pristupiti programima edukacije na radnom mjestu, rad u smjenama, infrastrukturni i logistički razlozi mogu ograničiti pristup zaposlenih edukaciji, nekim zaposlenima možda nedostaje interesovanje ili ne vide korist od učešća u programima finansijske edukacije, štaviše zaposleni u teškoj materijalnoj situaciji možda neće htjeti sudjelovati u programima finansijske edukacije iz straha da će otkriti svoje finansijske probleme, jer im može biti neugodno razgovarati o finansijskim problemima sa svojim kolegama ili poslodavcima.

S druge strane brojne su prednosti i benefiti koje finansijska edukacija na radnom mjestu može donijeti kako zaposlenicima, tako i poslodavcima.

### **3.2. Benefiti finansijske edukacije na radnom mjestu za zaposlenike**

Veliki broj istraživanja dokazala su pozitivne efekte programa finansijske edukacije na finansijska ponašanja učesnika. Parwitz i Cohart (2014) u svom istraživanju daju pregled brojnih relevantnih studija iz oblasti finansijske edukacije, koje su dokazale da finansijska edukacija direktno utiče na povećanje znanja učesnika o finansijskim pitanjima sa dugoročnim efektima. Relevantne studije su dokazale da finansijska edukacija pozitivno utiče na percepciju učesnika o njihovom finansijskom stanju, mogućnostima i očekivanjima za finansijsku budućnost poboljšavajući njihove sposobnosti da se bave finansijskim pitanjima. Iako su finansijska znanja i percepcija finansijske snage i sposobnosti bitne, dugoročni efekti na postizanju finansijske dobrobiti se mogu postići tek promjenom ponašanja. S tim u vezi, brojna istraživanja su pokazala da su učesnici finansijskih edukacija manje vjerovatnije dostigli limit na svojim kreditnim karticama, kasnili sa plaćanjem računa ili plaćali naknade za zakašnjela plaćanja. Učesnici finansijskih edukacija u većoj mjeri koriste pisane budžete i sedmične ili mjesečne planove potrošnje od neučesnika, a također istraživanja su pokazala da su učesnici finansijskih edukacija prijavili veći nivo lične i dugotrajne štednje, kao i formiranje i održavanje štednje za hitne slučajeve.

Veliku pažnju autori (SAD) su posvetili uticaju finansijske edukacije pružene od strane poslodavaca na učešće zaposlenika u penzionim fondovima. Beyer, Bernheim i Scholz (1996) istražujući efekte finansijskih edukacija sponzoriranih od strane poslodavaca 90ih godina, pružili su dokaze da je finansijska edukacija imala pozitivan efekat na učešće i visinu doprinosa zaposlenika koji su učestvovali u finansijskoj edukaciji u penzionim fondovima, te da je taj uticaj veći kod zaposlenika sa nižim doprinosima.

German, Kim, Kratzer, Brunson i Joo (1999) sproveli su istraživanje u fabrici koja je u vlasništvu kompanije za proizvodnju hemijskih proizvoda, kako bi istražili uticaj finansijske edukacije koja je ponuđena radnicima te kompanije, te utvrdili sličnosti i razlike između zaposlenika koji su sudjelovali u finansijskoj edukaciji i onih koji nisu. U istraživanju je učestvovalo 178 ispitanika od čega je 100 njih pohađalo jedan ili više od četiri ponuđena edukacijska programa. Najčešći razlog neučestvovanja u programima finansijske edukacije kod ispitanika je bio nedostatak vremena ili nemogućnost usklađivanja termina edukacije sa obavezama, a druga dva najčešća razloga su nezainteresovanost i vjerovanje zaposlenika da znaju dovoljno o ličnim finansijama, dok su učesnici u programima edukacije izjavili da je razlog učešća bio želja da nauče više o finansijskim temama. Čak 91% učesnika edukacijskih programa je izjavilo da im je edukacija dala odgovore koje su željeli, a 90% njih da su vrlo zadovoljni programima finansijske edukacije na kojim su učestvovali. Zanimljivo je da su analizirajući demografsku strukturu učesnika, autori zaključili da su na programima finansijske edukacije učestvovali više zaposlenici starije životne dobi, oni koji su u braku i zaposlenici koji duže rade u kompaniji. Analizirajući samoprocjenu finansijskog blagostanja zaposlenih, kroz pitanje o ocjeni zadovoljstva svojom trenutnom finansijskom situacijom, autori su zaključili da značajno veći udio učesnika edukacije izjavljuje veći nivo zadovoljstva, njih čak 76%, dok je 54% manje neučesnika edukacije zadovoljno svojom

trenutnom finansijskom situacijom (odnosno njih 42%). Učesnici u programima finansijske edukacije su u većoj mjeri ocijenili da su zadovoljni količinom novca koji su uštedili i da su sigurni da štede dovoljno za sigurno penzionisanje, dok su neučesnici programa u većoj mjeri ocijenili da su zabrinuti da li će moći platiti mjesečne troškove i da su zabrinuti zbog iznosa svojih dugovanja. I u pitanjima o finansijskom ponašanju statistički je značajna razlika između učesnika i neučesnika programa finansijske edukacije pri čemu su učesnici izjavili veću vjerovatnoću da će izdvojiti novac za štednju i penzionisanje, dok su neučesnici izjavili vjerovatnoću da su morali smanjiti svoje životne troškove i da su dostigli limit na svojim kreditnim karticama. Učesnici programa ocijenili su da je učešće u programima finansijske edukacije rezultiralo nizom promjena u njihovom finansijskom ponašanju, pri čemu 74% njih je izjavilo da su donijeli bolje finansijske odluke odkako su pohađali edukaciju, 75% njih je sigurnije pri donošenju finansijskih odluka, a 70% njih je promjenilo svoju strategiju ulaganja. 56% ispitanih učesnika programa je ocijenilo da se njihova finansijska situacija poboljšala nakon učešća u programima finansijske edukacije. Uzimajući u obzir da nije urađeno ispitivanje prije i poslije učešća u edukacijskim programima kao ograničavajući faktor ove studije, German et.al. (1999) zaključuju da je studija pronašla jake dokaze da je finansijska edukacija na radnom mjestu djelotvorna i da je rezultirala boljim finansijskim stanjem radnika, te daju preporuke kompanijama da razmotre provođenje programa finansijske edukacije u toku radnog vremena, ili da učine prisustvo na istim obaveznim a u cilju povećanja učešća zaposlenika u programima finansijske edukacije.

Prawitz i Cohart (2014) istraživale su uticaj finansijske edukacije na ponašanje zaposlenika jedne kompanije kojima je ponuđena finansijska edukacija bazirana na njihovim potrebama. U istraživanju je učestvovalo 995 zaposlenika kompanije, od čega je njih 339 učestvovalo na programima finansijske edukacije. Provedeno istraživanje ima tri aspekta koja ga razlikuju od prethodno provedenih istraživanja. Prvo istraživanje ima teorijsku osnovu, uz izbor varijabli zasnovan na teoriji potrošnje u toku životnog ciklusa koju su razvili Modigliani i Brumberg 1954. godine, što omogućava da se studija uokviri u širi kontekst ponašanja potrošnje i štednje tokom životnog vijeka. Studija je kvazi-eksperimentalna jer uključuje kontrolnu grupu zaposlenih koji nisu učestvovali u programima finansijske edukacije, što omogućuje da se s većom sigurnošću tvrdi da je do promjene u ponašanju došlo zbog provedene edukacije. I naposljetku ponuđeni programi finansijske edukacije usklađeni su s potrebama polaznika, pri čemu su finansijske teme definisane na osnovu rezultata iz pretestiranja. Učesnici u istraživanju su odgovarali na pitanja u dva anketna ciklusa, pretest koji je proveden prije početka edukacijskih programa i posttest nakon što su završeni edukacijski programi (okvirno godinu dana razmaka). Opšti cilj studije bio je da se utvrdi da li će finansijsko obrazovanje na radnom mjestu proizvesti promjene u finansijskom ponašanju, konkretno da li će doći do promjene u percepciji zaposlenih o njihovom trenutnom finansijskom stanju i njihovom ponašanju u vezi sa potrošnjom, kao i štednjom i investicijama. Analiza rezultata istraživanja pokazala je da su ispitanici iskazali povećanje samoprocjenjenog finansijskog blagostanja u obje grupe ispitanika, pri čemu je povećanje finansijskog blagostanja učesnika edukacijskih programa za 6% veće od neučesnika, za što autori zaključuju da razlike među grupama nisu statistički značajne.

Prawitz i Cohart (2014) zaključuju da je, s obzirom da je razmak između testiranja nešto duži od godinu dana, ovaj nalaz mogao biti posljedica jednostavnog postepenog poboljšanja ekonomskih uslova u cijeloj zemlji nakon nedavne ekonomske krize. Analizirajući povećanja udjela štednje u ukupnom prihodu, autori su pronašli značajna poboljšanja kod obje ispitane grupe, pri čemu se taj udio kod učesnika edukacijskih programa povećao sa 9% na 13%, a kod neučesnika sa 9% na 12%, te autori zaključuju da razlika između grupa nije statistički značajna. Autori navode da bi razlog za ovakav rezultat mogao biti to što su učesnici u istraživanju zaposlenici jedne kompanije, te bi u ovoj studiji mogao postojati učinak učenja od vršnjaka, odnosno da zaposleni koji učestvuju na programima edukacije mogu dijeliti informacije o odlukama o štednji, što zauzvrat utiče na odluke njihovih kolega koji ne učestvuju u programima edukacije, za šta uporište pronalaze u prethodnim studijama. Pri mjerenju negativnih finansijskih ponašanja, autori pronalaze da obje grupe bilježe smanjenje negativnih finansijskih ponašanja i to kod neučesnika za 16%, dok je taj omjer kod učesnika finansijskih edukacija značajno veći i iznosi 32% smanjenja negativnih finansijskih ponašanja. Primjenom dodatnih statističkih analiza autori istraživanja zaključili su kako je kod učesnika programa finansijske edukacije postojala negativna korelacija između povećanja štednje i povećanja duga, što je pokazalo da učesnici koji su prijavili povećanu štednju, uz prijavljeno smanjenje negativnih finansijskih ponašanja, nisu kompenzirali smanjeni iznos raspoloživog dohotka povećanjem duga. Također, autori zaključuju da je za učesnike finansijskih edukacija vjerovatnoća da će koristiti budžetiranje veća 1,8 puta nego za neučesnike, 1,9 puta je veća vjerovatnoća da će vršiti procjenu raspodjele sredstava, a 1,6 puta je veća vjerovatnoća da će učesnici povećati svoje doprinose za penziju. Prawitz i Cohart (2014) zaključuju da nalazi njihovog istraživanja pokazuju da je finansijska edukacija koristan alat u poboljšanju specifičnog finansijskog ponašanja kod učesnika koji u početku prijavljuju samo umjereni nivo finansijskih problema. Najvažniji doprinos literaturi je da nakon učešća u finansijskoj edukaciji zaposleni počinju da koriste budžete i istovremeno prijavljuju izgradnju lične štednje, povećanje doprinosa za penziju i smanjenje učestalosti negativnog ponašanja pri plaćanju računa, sve bez povećanja duga.

O značaju finansijske edukacije na radnom mjestu govori i zaključak istraživanja Bayer, *et al.* (1996) da se zaposlenici kojima je omogućena finansijska edukacija na radnom mjestu, u velikoj mjeri oslanjaju na pruženu edukaciju u donošenju odluka, te da ova edukacija najčešće zamjenjuje neautoritativne izvore informacija. Dok Kim, Bagwell i Garman (1998) pronalaze da bi čak 96% ispitanika ponovo učestvovalo na finansijskim edukacijama, naročito u oblastima investiranja, penzionog planiranja, budežetiranja, upravljanja finansijama, osiguranja, kreditiranja, i dr.

Iz svega navedenog zaključuje se da finansijska edukacija koju pruža poslodavac može imati veliki značaj za zaposlenike i može pozitivno uticati na njihove finansijske izbore i ponašanja, te posljedično na ostvarivanje njihovog finansijskog blagostanja. Međutim, da bi poslodavci bili zainteresovani da pruže mogućnost finansijske edukacije na radnom mjestu često je potrebno da imaju dodatni podsticaj osim filantropske brige za ličnu dobrobit zaposlenika, naročito ako imamo u vidu da će pružanje finansijske edukacije zaposlenicima

od poslodavca iziskivati određene troškove bilo u novcu koji je potrebno izdvojiti za organizaciju i izvođenje programa edukacije, ili u radnom vremenu koji će zaposlenici provesti na edukaciji umjesto na radnom mjestu. Stoga je jako bitno da poslodavci i menadžeri prepoznaju na koji način finansijske poteškoće zaposlenika mogu uticati na njihov rad.

### **3.3. Zaposlenici kao ključni resurs kompanije**

U teoriji menadžmenta kao jedna od osnovnih funkcija menadžmenta navodi se menadžment ljudskih resursa. Kao što navodi Šunje (2002) menadžment ljudskih resursa je menadžerska funkcija od strateškog značaja, budući da se kroz ovu menadžersku funkciju dizajnira menadžerski okvir za ostvarenje visokog stepena zadovoljstva i motiviranosti angažiranih ljudskih resursa; čime se stvara pretpostavka za ostvarenje visoke organizacijske efikasnosti i efektivnosti. Šunje (2002), nadalje navodi da je u visokorazvijenim zemljama prisutan kvalitativni pomak u sistemu vrijednosti, gdje zaposlenje nije centralni aspekt ljudskog bistvovanja već samo jedna od dimenzija ljudskog življenja, te da će nadolazeće, postindustrijsko društvo, u još većoj mjeri usloviti drugačiji pristup karijeri i radu, gdje će sve prisutniji radnici sa visokim znanjima svoj fokus stavljati na svoje individualne potrebe i perspektive. Iz navedenog se zaključuje da u praksi sve značajni postaje tzv. meki pristup ljudskim resursima koji ljudske resurse, njihova znanja, sposobnosti i vještine, tretira kao najvažniji i najdragocijeniji resurs u organizaciji (Šunje 2002, Rahimić 2010).

U literaturi se često ističe da je ljudski kapital jedina konkurentna prednost jedne kompanije koju konkurenti ne mogu kopirati. Upravo su zaposlenici, njihova znanja, vještine i kompetencije ono što razlikuje jednu kompaniju od druge. Ali da bi kompanija bila uspješna nije dovoljno samo uposliti ljude sa pravim znanjima i vještinama, već je potrebno učiniti da su ti ljudi motivirani da uvijek daju svoj maksimum i da su angažirani i posvećeni poslu koji obavljaju i da teže dugoročnom ostanku u kompaniji.

„Menadžment ljudskih resursa pridaje ljudima centralno mjesto za postizanje dugoročno održive konkurentne prednosti organizacije, te time označava specifičnu filozofiju i pristup menadžmentu. Rukovodstvo preduzeća u tom slučaju je svjesno da uspjeh u prvom redu zavisi od zadovoljnih zaposlenika, jer zadovoljan saradnik je posvećen poslu i lojalan organizaciji. Znači da se istovremeno nastoje postići kako ciljevi preduzeća tako i ciljevi zaposlenih. Upravo se po odnosu prema ljudima i praksi upravljanja ljudskih resursa razlikuju uspješna od neuspješnih preduzeća. Uspješna preduzeća karakteriše stvarni interes za ljude, mogućnost usavršavanja i napredovanja, stimulatívni programi nagrađivanja, podrška menadžmenta, učešće u odlučivanju te mala stopa fluktuacije.“ (Rahimić, 2010)

Najdalje Rahimić, (2010) navodi da se ciljevi menadžmenta ljudskih resursa generalno mogu podijeliti na ciljeve vezane za rezultate preduzeća i ciljeve vezane za zaposlene. Ciljevi vezani za rezultate preduzeća, u prvom redu su poslovni i ekonomski ciljevi, a najvažniji cilj svakog preduzeća jeste ostvarivanje maksimalnog povrata na uloženi kapital. Da bi se



ispunio ovaj cilj kompanija mora osigurati optimalan broj zaposlenih, sa pravim znanjima i kompetencijama, u pravo vrijeme i na optimalan način i uz optimalne troškove iskoristiti njihove potencijale, znanje, kreativnost i motiviranost za ostvarivanje ciljeva kompanije. Ciljevi vezani za zaposlene mogu se oslikati tzv. socijalnim ciljevima, u koje spadaju razvoj individualnih mogućnosti, poboljšanje i prilagođavanje radnog života zaposleniku (fleksibilno radno vrijeme, veće mjere sigurnosti na radu, dizajn radnog mjesta, i sl.), te poboljšanje socioekonomskog položaja zaposlenih. Iako djeluje da su ovi ciljevi međusobno suprotstavljeni, ispunjavanje socijalnih ciljeva može usporiti ili onemogućiti dostizanje ekonomskih ciljeva, s druge strane isključiva orijentacija prema ekonomskim ciljevima dovodi do nezadovoljstva zaposlenih, obolijevanja, pogrešaka i loših rezultata čime direktno ili indirektno može ugroziti ili spriječiti ostvarivanje ekonomskih ciljeva. Zadatak svake kompanije je da nađe ispravan balans između ostvarivanja ekonomskih i poslovnih ciljeva s jedne strane i socijalnih ciljeva s druge strane. Dugoročno gledano, kompanija može ispuniti ekonomske ciljeve jedino ukoliko ima kvalitetne, zadovoljne i motivirane zaposlene koji su spremni dati i više od nužnog kako bi kompanija ostvarila svoje ciljeve i koji su lojalni kompaniji. Upravo se zaposlenici sa takvim karakteristikama mogu nazvati angažiranim zaposlenicima.

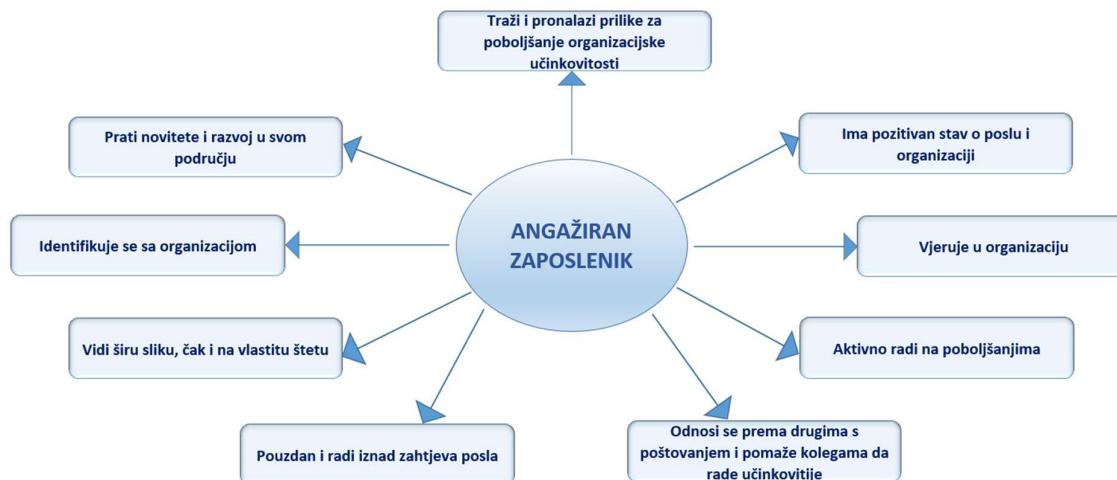
Angažiranost zaposlenika, kao tema i predmet istraživanja u naučnim krugovima, a i u praksi, postaje sve značajnija. Prvo pominjanje pojma angažiranosti zaposlenika bilježi se u 1990. godini kada Kahn definiše angažiranost zaposlenika kao „fizičku, kognitivnu i emocionalnu uključenost zaposlenika u ostvarivanju njihove radne uloge“ (Kahn, 1990). Kahn (1990) pronalazi tri odrednice angažiranosti zaposlenih i to osjećaj svrsishodnosti, sigurnosti i dostupnosti. Svrsishodnost je osjećaj zaposlenika da dobiva povrat na uloženu fizičku, kognitivnu i emocionalnu energiju, zbog čega se zaposlenici osjećaju korisnim i vrijednim (vrijednovanim od kolektiva i nadređenih), ovo je naročito uvjetovano podsticajnim radnim zadacima. Sigurnost je osjećaj zaposlenika da se može iskazati i angažovati bez negativnih posljedica na sliku o sebi, status i karijeru, što je prvenstveno uvjetovano radnim okruženjem kojeg karakterišu timski odnosi, kolegijalnost, podrška, povjerenje, fleksibilnost i nedostatak prijetnje. Treći element, dostupnost je osjećaj zaposlenika da posjeduje fizičke, emocionalne i psihološke resurse potrebne za ulaganje sebe u ostvarivanje radne uloge, a usovljeno je individualnim prilikama (ili smetnjama) koje zaokupljaju zaposlenika prilikom izvršavanja radnih zadataka.

Brojni su se drugi autori i organizacije bavile pitanjem angažiranosti zaposlenika. IES (Institute for Employment Studies, UK) daje narednu definiciju angažiranosti zaposlenika: „Angažman je pozitivan stav zaposlenika prema organizaciji i njezinim vrijednostima. Angažirani zaposlenik svjestan je poslovnog konteksta i radi s kolegama na poboljšanju učinka unutar radnog mjesta za dobrobit organizacije. Organizacija mora raditi na njegovanju, održavanju i povećanju angažmana, što zahtijeva dvosmjerni odnos između poslodavca i zaposlenika.“ (Robinson D., Perryman S., Hayday S., 2004.).

Robinson, *et al.* (2004) navode da su karakteristike angažiranog zaposlenika vjera u organizaciju, želja za radom na poboljšanjima, razumjevanje poslovnog konteksta i „šire

slike“, poštovanja prema kolegama i spremnost da pomogne kolegama, spremnost da se potruži i više nego što se od njega zahtjeva, praćenje razvoja na terenu, što detaljnije možemo vidjeti na narednom prikazu:

Figura 2: Karakteristike angažiranog zaposlenika



Izvor: Robinson D., Perryman S., Hayday S. (2004)

Brojni autori navode da je osnovna karakteristika koncepta angažiranosti zaposlenika dvosmjernost. Organizacija može i mora raditi na unaprijeđenju angažiranosti svojih zaposlenika. Robinson, *et al.* (2004) navode da je najveći pokretač angažiranosti zaposlenika osjećaj da su cijenjeni i uključeni, što se sastoji od nekoliko ključnih komponenti:

- uključenost zaposlenih u donošenje odluka,
- mogućnost zaposlenika da iznesu svoje ideje, a da ih pri tome menadžeri slušaju i da cijene doprinos zaposlenika,
- mogućnosti koje zaposlenicima daju za razvoj svojih poslova,
- mjera u kojoj organizacija vodi brigu o zdravlju i dobrobiti zaposlenika.

Iz svega navedenog jasno je da kompanije moraju aktivno raditi na privlačenju adekvatnog kadra, na zadržavanju takvog kadra u kompaniji, ali i na motiviranju zaposlenih da radom u kompaniji pruže svoj maksimum kako bi kompanija poslovala uspješno. Kako bi to postigla kompanija mora kontinuirano raditi na motiviranju zaposlenih i njihovom osjećaju zadovoljstva što rade u toj kompaniji. Jedan od alata koji stoji na raspolaganju kompanijama su beneficije koje nude svojim zaposlenim. Kako zaključuju Načinović Braje i Kušen (2016) nivo angažiranosti zaposlenika na radnom mjestu varira u odnosu na njihove stavove i percepcije beneficija koje dobivaju od poslodavca, stoga dobro oblikovan paket beneficija prilagođen individualnim potrebama i željama zaposlenika u značajnoj mjeri vodi do povećanja nivoa angažiranosti zaposlenika na radnom mjestu. Stoga, kompanije trebaju ustrajati na komunikaciji beneficija prema zaposlenicima, da im daju više informacija o tome zašto, kako i koliko troše i ulažu u beneficije koje im pružaju, te koliko im je važno da zaposlenici budu njima zadovoljni sve kako bi osvijestili zaposlenike o pogodnostima koje im nude i potaknu ih da povećaju svoj nivo angažiranosti na radnom mjestu.

Beneficije mogu biti novčane i nenovčane, zakonski propisane i dobrovoljne. Autori iz oblasti angažmana zaposlenika većinom su saglasni da posebnu ulogu u povećanju angažmana zaposlenika imaju nenovčana davanja zaposleniku. Novac može biti pokretač zadovoljstva zaposlenika samo do određene mjere, ali zaposlenike u organizaciji zadržavaju i čine zadovoljnim dobri radni odnosi i radna atmosfera, prijateljski odnosi sa kolegama, fer vrijednovanje zalaganja zaposlenih, uvažavanje i briga menadžmenta za zaposlenike, i drugi nenovčani faktori.

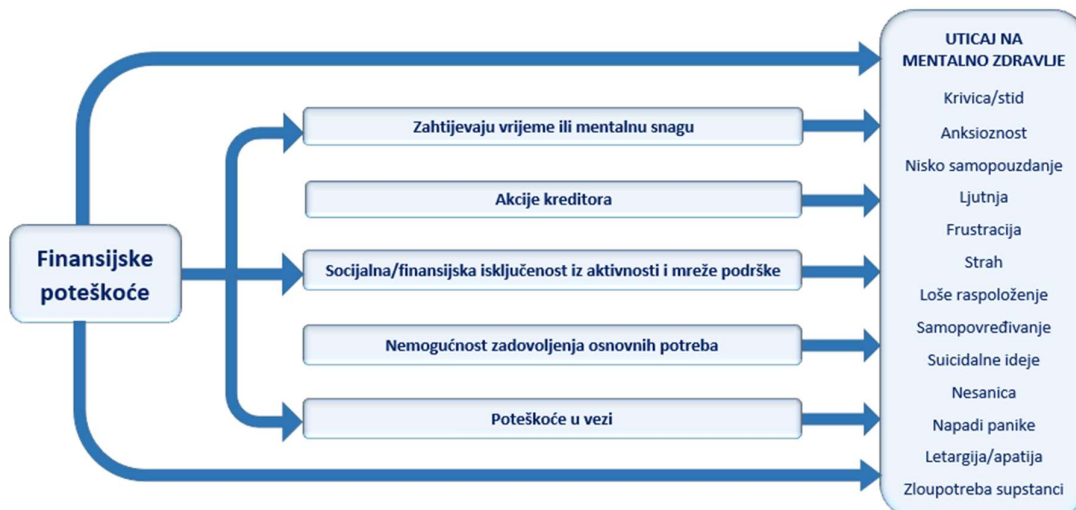
„Brojni su trendovi vezani uz savremene beneficije, kao što su fleksibilni programi beneficija u kojima poslodavci omogućuju zaposlenicima odabir beneficija koje najbolje zadovoljavaju njihove želje i potrebe, potom prilagodba beneficija životnom stilu zaposlenika, ponuda netradicionalnih beneficija koje utječu na smanjenje stresa, premorenosti i nemotiviranosti zaposlenika i slično. Ponudom spomenutih beneficija poslodavci postaju zanimljiviji svojim sadašnjim, ali i potencijalnim zaposlenicima.“ (Načinović Braje i Kušen, 2016)

Ponudom nenovčanih dobrovoljnih beneficija poslodavci pokazuju da poštuju svoje zaposlene, te da se brinu za njihovu dobrobit i da im žele pružiti sigurnost i da žele zadovoljiti želje i potrebe svojih zaposlenika. Razne su vrste beneficija koje poslodavci u praksi pružaju svojim zaposlenicima, kao službeni mobitel, službeni automobil koji zaposlenik može koristiti i u privatne svrhe, profesionalna odjeća, usluga prehrane, ponuda svježeg voća, pokloni za praznike, plaćeni seminari za savladavanje novih vještina, plaćeni kursevi stranih jezika, plaćene fitnes programi, kuponi za spa centre, sistematski ljekarski pregledi i drugo. Postavlja pitanje da li bi poslodavci u svoje programe beneficija mogli uvrstiti i finansijsku edukaciju zaposlenih, te da li bi poslodavci mogli imati koristi od finansijske edukacije zaposlenih.

### 3.3.1. Troškovi manjka finansijske pismenosti zaposlenika

Na motiviranost i radnu efikasnost radnika, pored organizacijskih, često utiču i lične prilike radnika. Manjak finansijske pismenosti najčešće kao posljedicu ima finansijske probleme, finansijsku nesigurnost, nemogućnost „sastavljanja kraja s krajem“, povećanu brigu o finansijskama, što su sve posljedice koje se u literatu često nazivaju zajedničkim imenom finansijski stres. Finansijski stres nadalje utiče na sve aspekte života pojedinca, pa tako i na njegovo mentalno zdravlje. Finansijski stres i nemogućnost rješavanja finansijskih problema i problemi sa mentalnim zdravljem su obično uzročno-posljedično povezani, što dovodi do produbljivanja problema jer često pojedinci koji imaju finansijske poteškoće zbog krivice, stida, anksioznosti i drugih mentalnih problema propuštaju potražiti pomoć u rješavanju finansijskih problema, što nadalje produbljuje mentalne poteškoće, a što možemo vidjeti iz narednog prikaza.

Figura 3: Kako finansijske poteškoće utiču na mentalno zdravlje



Izvor: Evans, Holkar i Murray (2017)

Finansijski stres i njegove posljedice po mentalno zdravlje zaposlenika, su čimbenici od kojih se pojedinac ne može potpuno odvojiti u toku radnog vremena i koje značajno utiču na njegovo ponašanje na radnom mjestu, obhodaenje sa kolegama i efikasnost obavljanja njegovih radnih zadataka i produktivnost u radu.

Da su finansije stalni izvor stresa za zaposlenike pokazuju godišnja istraživanja PwC (PricewaterhouseCoopers) pretočena u naredni grafikon:

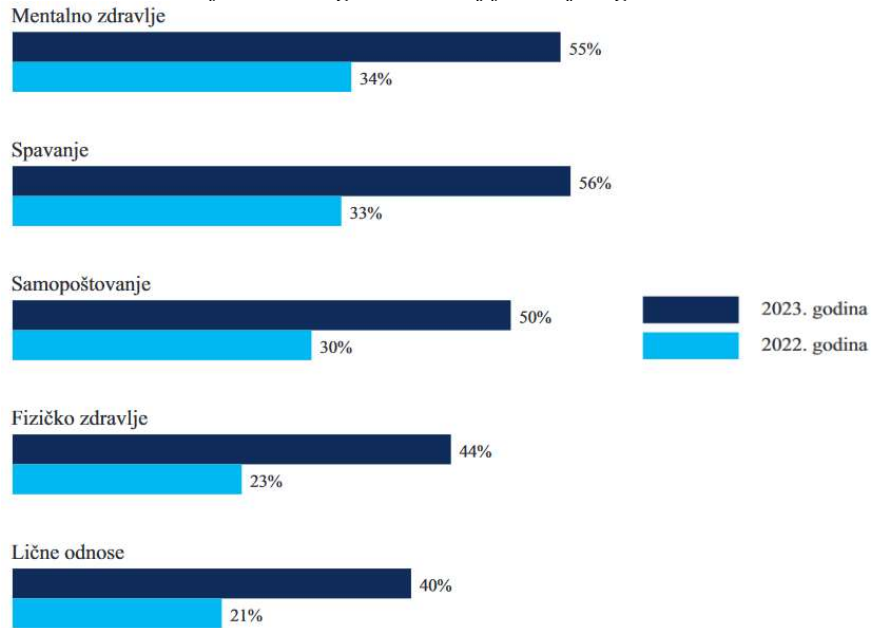
Grafikon 1: Procenat zaposlenika kojima je stresno nositi se sa svojom finansijskom situacijom



Izvor: PwC US (2019)

Istraživanje PwC US (2022), provedeno na 3.263 zaposlenika sa punim radnim vremenom, pokazalo je da je 56% ispitanika pod stresom zbog svojih finansija, a najčešći izvor finansijskih briga je upravo inflacija i to što sve poskupljuje iz dana u dan. Isto istraživanje provedeno u 2023. godini, na uzorku od 3.683 zaposlenika pokazalo je da 60% ispitanika pod stresom zbog svojih finansija, dok je čak 57% ispitanika izjavilo da su finansije za njih najveći izvor stresa. Navedena istraživanja su pokazala da finansijski stres ima brojne negativne posljedice, što je prikazano u narednom grafikonu:

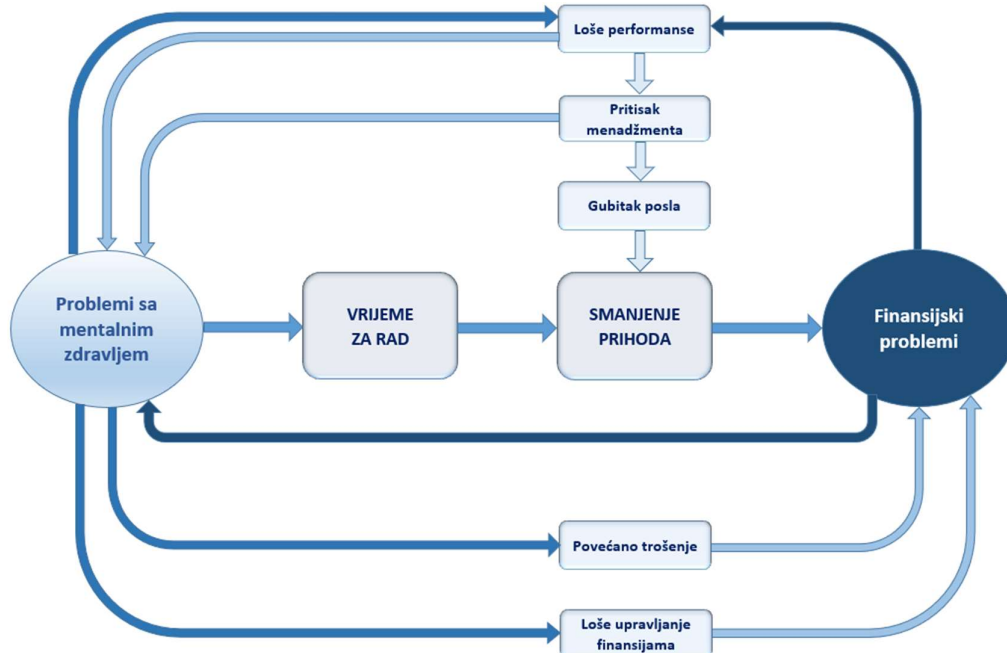
Grafikon 2: Negativan uticaj finansijskog stresa



Izvor: Autor završnog rada, na osnovu PwC US (2022, 2023)

PwC US (2022) zaključuje da među zaposlenicima pod finansijskim stresom, 49% je reklo da su novčane brige imale ozbiljan ili veliki utjecaj na njihovo mentalno zdravlje u prošloj godini, u usporedbi sa samo 15% zaposlenika koji nisu bili pod stresom zbog svojih finansija. Novčani problemi mogu biti veliki pokretač problema s mentalnim zdravljem koji imaju potencijal izravno utjecati na krajnji rezultat poslodavca u ključnim područjima kao što su produktivnost, zadržavanje, prisustvo i ukupni angažman.

Figura 4: Odnosi između finansijskih poteškoća, problema mentalnog zdravlja i produktivnosti na radnom mjestu



Izvor: Evans, Holkar i Murray (2017)

Veliki uticaj finansijskih poteškoća na mentalno zdravlje zaposlenika pokazalo je i istraživanje Evans, Holkar i Murray (2017) u okviru Money and Mental Health analysis of Understanding Society Wave 6, 2014/2015, koje je pokazalo da čak 67% zaposlenika sa finansijskim poteškoćama navodi barem jedan znak lošeg mentalnog zdravlja, dok je među zaposlenicima koji se „upravo snalaze“ sa svojim finansijskama taj postotak 51%, a među finansijski zadovoljnim barem jedan znak lošeg mentalnog zdravlja navodi 41% ispitanika. Uzročno posljedičnu vezu između finansijskih problema, problema sa mentalnim zdravljem i problema sa obavljanjem radnih zadataka Evans, *et al.* (2017) ilustruje prethodnom figurom.

Mnogo je potencijalnih načina na koji finansijska situacija i finansijski stres zaposlenika utiču na poslodavca. Briga o finansijskama često pretstavlja veliki teret za zaposlenika, pri čemu se pažnja preusmjerava s njihovih radnih zadataka na finansijska pitanja, što se može ispoljiti u različitim oblicima, od bavljenja manje radno intenzivnim zadacima s nižom učinkovitošću do ozbiljnijih slučajeva u kojima zaposlenici gube nekoliko sati koncentracije kada su zaokupljeni svojim finansijskim poteškoćama. U ozbiljnijim slučajevima, finansijski stres može dovesti do ozbiljnih zdravstvenih problema, od glavobolja, problema sa spavanjem i drugih vrsta fizičkih problema, što dovodi do izostanaka s posla.

Rezultati istraživanja Evans, *et al.* (2017) pokazali su da je više od polovine zaposlenih koji imaju finansijske poteškoće izjavilo da su postigli manje nego što su željeli (55%) ili radili manje pažljivo (53%) kao rezultat posljedica finansijskog stresa, dok je tek 31% zaposlenih koji su finansijski stabilni izjavilo da su postigli manje nego što su željeli ili radili manje pažljivo (28%). 29% zaposlenih sa finansijskim poteškoćama je prijavio da su bili manje sposobni da se koncentrišu na radne zadatke, u odnosu na 12% finansijski stabilnih zaposlenika. Također skoro tri puta je veća vjerovatnoća da su zaposlenici sa finansijskim poteškoćama imali problema sa snom (29%) u odnosu na zaposlenike koji su finansijski stabilni (12%).

Evans, *et al.* (2017), pored već navedenih problema sa koncentracijom na posao i problema sa snom, zaključuju da se ispitanici osjećaju manje motiviranim na poslu kada imaju finansijskih poteškoća (42% ispitanika), teže pronalasku dodatnog posla kako bi prevazišli finansijske poteškoće iako svjesni da bi to moglo imati negativan uticaj na obavljanje primarnog posla, te da provode vrijeme na poslu baveći se ličnim finansijskama bilo da je isto povezano sa propustom u koncentraciji zbog finansijskih problema ili da su morali aktivno da se bave ličnim finansijskama u toku radnog vremena, čak 23% ispitanika u anketi su izjavili da su redovno provodili vrijeme na poslu baveći se ličnim finansijskama.

Također, istraživanje PwC US (2022) pokazalo je da je 18% ispitanika iskazalo da je finansijski stres imao značajan uticaj na njihovu produktivnost na poslu, 15% ispitanika je iskazalo da je finansijski stres imao značajan uticaj na njihovu prisutnost na poslu.

Kako ističe PwC US (2023) zaposlenici pod finansijskim stresom skloniji su rastresenosti, manjoj angažiranosti i vjerojatnije je da će potražiti drugi posao. Jedan od tri zaposlena s

punim radnim vremenom kaže da su brige o novcu negativno utjecale na njihovu produktivnost na poslu, dok zaposlenici pod financijskim stresom imaju gotovo pet puta veću vjerovatnoću da će priznati da su ih problemi s osobnim financijama ometali na poslu. Među zaposlenicima pod financijskim stresom koji su rastreseni na poslu zbog svojih finansija, 56% provodi tri sata ili više sedmično na poslu baveći se ili razmišljajući o problemima koji se odnose na njihove osobne financije. Također istraživanje PwC US (2022) pokazalo je da 76% zaposlenika koji su pod financijskim stresom iskazuje da je financijski stres imao negativan uticaj na njihovu produktivnost, dok 25% njih kaže da je taj uticaj bio ozbiljan ili velik, a 55% zaposlenika pod financijskim stresom provodi tri sata ili više sedmično na poslu baveći se ili razmišljajući o problemima koji se odnose na njihove lične finansije.

Financijski stres zaposlenika i sve njegove posljedice imaju potencijalno velike financijske posljedice po poslodavca. Istražujući uticaj financijskog stresa zaposlenika u Ujedinjenom kraljevstvu, kroz dva najčešća pojavna oblika apsentizma i presentizma CEBR (Centre for Economics and Business Research, 2021) je uradio financijsku procjenu troška financijskog stresa na ekonomiju UK u cjelini. Kako navodi CEBR jedan od najčešćih pojava uzrokovana financijskim stresom je apsentizam, čak desetina ispitanika u njihovoj anketi je izjavilo da je moralo uzeti slobodan dan zbog problema financijske prirode. Na osnovu rezultata svoje ankete, CEBR procjenjuje da je na godišnjem nivou zbog financijskih problema radnika izgubljeno čak 13 miliona radnih dana, te da je ukupan trošak gubitka radnih dana za poslodavce u Ujedinjenom Kraljevstvu iznosio 2,5 milijardi funti na godišnjem nivou. Također u istraživanju se ističe da je potrebno uzeti u obzir i činjenicu da radnici sve više rade u timovima, što znači da će odsutnost jednog zaposlenika također imati učinke prelijevanja na produktivnost ostalih zaposlenika. Druga pojava na koju se skreće praznja u istraživanju je presentizam, odnosno činjenica da su zaposlenici prisutni na poslu ali da njihov fokus nije na radnim zadacima, već se bave svojim financijskim problemima za vrijeme radnog vremena, te stoga rade sa umanjenom produktivnošću. Istraživanje CEBR (2021) pokazuje da je 18% ispitanika doživjelo pad produktivnosti zbog ličnih financijskih problema u posljednje dvije godine, od čega 20% ispitanika je reklo da ih te brige koštaju do sat vremena rada dnevno, 29% smatra da ih to košta između jednog i dva sata, a gotovo svaki deseti ispitanik izgubio je tri do četiri sata, dok je 5% ispitanika izjavilo da su izgubili cijeli radni dan zbog svojih financijskih briga. Zasebno, gotovo 15% ispitanika izjavilo je da su često (definirano kao svakodnevno ili nekoliko puta sedmično) ometeni novčanim brigama na poslu, dok je 45% ispitanika ponekad (klasificirano kao da imaju određeni problem najviše jednom sedmično) zaokupljeno tim mislima. CEBR na osnovu rezultata svog istraživanja procjenjuje da je trošak presentizma dosta veći od troška izostajanja s posla, te procjenjuje da godišnji trošak poslodavaca Ujedinjenog kraljevstva po osnovu presentizma i pada produktivnosti radnika iznosi preko 3,7 milijardi funti godišnje.

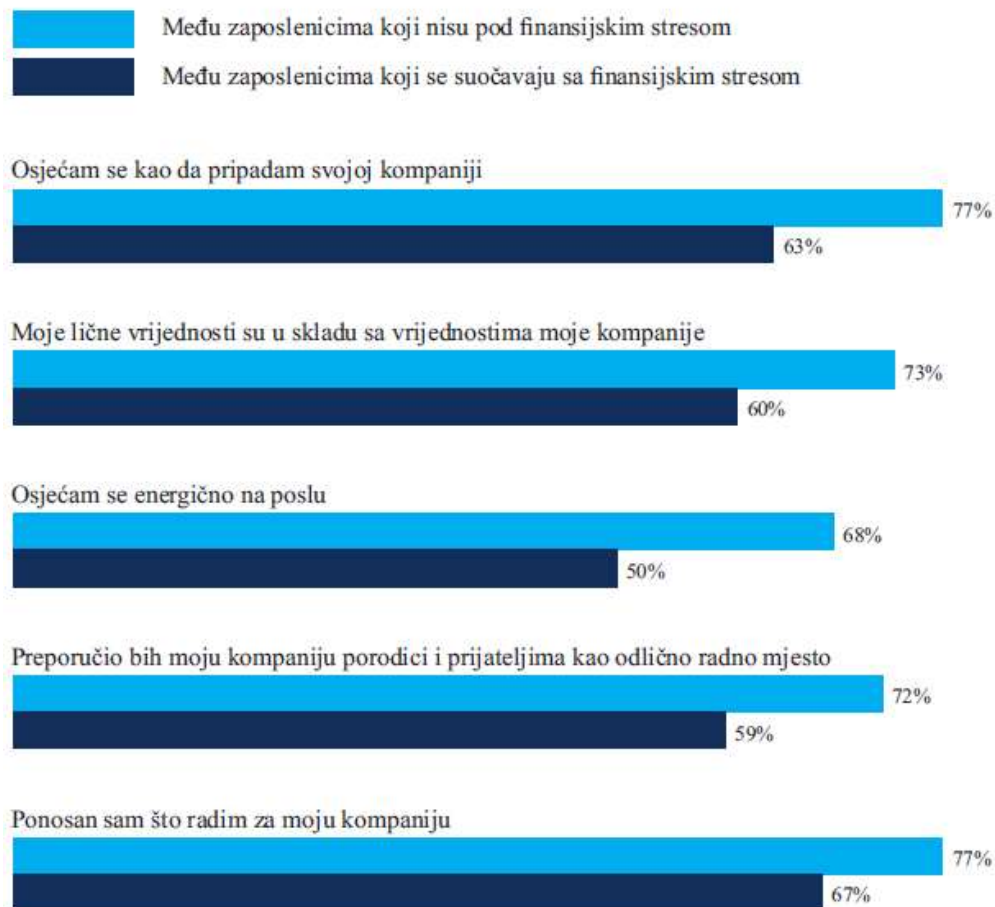
Još jedan bitan nalaz relevantnih istraživanja je da je veća vjerovatnoća da će zaposlenici pod financijskim stresom napustiti poslodavca. Istraživanje PwC US (2022) pokazalo je da se promijenio razlog zbog kojeg zaposlenici traže novi posao, te da zaposlenici koji aktivno

traže novi posao prevažadno kao razlog za promjenu posla navode novac, čak 65% ispitanika koji traže novi posao. U prethodnim periodima zaposlenici koji su promijenili posao činili su to pretežno zbog nenovčanih beneficija na radnom mjestu, uključujući manje stresan posao, mogućnost rada na daljinu ili fleksibilnog rada. Istraživanje PwC US (2022, 2023) pokazala su da je dvostruko i više nego dvostruko veća vjerovatnoća da će zaposlenici koji su pod finansijskim stresom aktivno tražiti novi posao i to 38% njih u 2022. godini, odnosno 36% u 2023. godini, u odnosu na 16% zaposlenika u 2022. godini, odnosno njih 18% u 2023. godini koji nisu pod finansijskim stresom. Istraživanja su pokazala i da je dosta veća vjerovatnoća da će se zaposlenici koji se suočavaju sa finansijskim stresom odlučiti promijeniti poslodavca ukoliko bi im drugi poslodavac pružio bolju brigu o njihovom finansijskom blagostanju, i to njih 76% u 2022. godini, odnosno 73% u 2023. godini, u odnosu na 57% ispitanika u 2022. godini i 54% njih u 2023. godini koji nisu pod finansijskim stresom.

Iz svega navedenog zaključuje se da finansijski stres zaposlenika ima značajan negativan uticaj na njegovu angažiranost na radnom mjestu, kao što pokazuje slijedeći grafikon:

*Grafikon 3: Uticaj finansijskog stresa na angažiranost zaposlenika*

Procenti ispitanika koji se slažu ili u potpunosti slažu sa navedenom tvrdnjom:



*Izvor: PwC US (2023)*



Iz rezultata postojećih istraživanja jasno je da manjak finansijske pismenosti zaposlenika može prouzrokovati velike troškove po poslodavca. Manjak motivacije zaposlenih, rastresenost, manjak koncentracije, pad produktivnosti, absentizam i presentizam, iako i sami po sebi predstavljaju negativne efekte finansijskog stresa, kada u obzir uzmemo „širu sliku“ mogu prouzrokovati niz drugih problema kao što su česte greške, loši radni rezultati, nesreće na radu, kašnjenje u izvršavanju radnih zadataka, neispunjavanje zacrtanih radnih ciljeva, pa čak i pronevjere i krađe od poslodavca. Uzimajući u obzir da je danas rijetkost da jedan zaposlenik obavlja rad samostalno i bez uticaja na rad drugih u jednom kolektivu, već je učestala pojava timskog rada, jasno je da se poteškoće jednog člana tima prelijevaju i ometaju ostatak tima u ispunjavanju radnih zadataka i ciljeva. Često, da bi se postigli ciljevi tima, drugi članovi tima moraju „pokrivati“ jedni druge, završavati radne zadatke ili ispravljati greške drugih članova tima, što često dovodi do opadanja morala cijelog tima, urušavanja međuljudskih odnosa, pojave nezadovoljstava i konflikata, pa i povećanje fluktuacije radnog kadra. Sama fluktuacija zaposlenika, donosi troškove za poslodavca, bez obzira da li postoje zakonske obaveze za isplatu otpremnina, zapošljavanje novih kadrova često iziskuje troškove u vidu troškova obuke i vremena za provođenje obuke novih zaposlenika, a i vremena potrebnog za prilagođavanje cijelog tima novonastalim promjenama koje fluktuacija zaposlenih sa sobom nosi. Sve navedeno u konačnici kompaniju može dovesti do finansijskih gubitaka u vidu finansijskih kazni za kašnjenje u ispunjavanju ugovornih obaveza sa kupcima, gubitak kupaca koji traže bolju uslugu, gubitak prihoda, nemogućnost ispunjavanja finansijskih ciljeva i smanjenje profitabilnosti kompanije.

### 3.3.2. Beneficije finansijske edukacije zaposlenika za poslodavce

Imajući u vidu potencijalno velike troškove manjka finansijske pismenosti zaposlenika po kompaniju, kao i zaključke istraživanja o beneficijama programa finansijske pismenosti na zaposlenike, može se izvući zaključak da bi provođenje finansijske edukacije zaposlenika od strane poslodavca imalo značajne pozitivne efekte na poslodavca.

Joo i Garman (1998a) u svom istraživanju su dokazali vezu, odnosno negativnu korelaciju između radnog vremena provedenog u bavljenju ličnim finansiranjima i samoprocjenjenog ličnog blagostanja, posebno procjene finansijskog ponašanja i ukupnog zadovoljstva finansijskom situacijom. Ispitanici koji su u istraživanju prijavili veći nivo procjenjenog finansijskog blagostanja provodili su manje radnog vremena u bavljenju ličnim finansiranjima. Autori su na osnovu konzervativne procjene da radnik sa finansijskim problemima provodi 15 minuta dnevno baveći se ličnim finansijskim stvarima (što iznosi 62,5 sata u godini), zaključili da svaki 1 bod povećanje procjene finansijskog ponašanja (skala koju su autori koristili ima 48 bodova, te procjenjuje finansijsko ponašanje na bazi sljedećih 12 stavki: odvojio sam novac za štednju, odvojio novac za penziju, imao sam plan da ostvarim svoje finansijske ciljeve, imao sam nedjeljni ili mjesečni budžet koji sam pratio, uporedio cijene u dvije ili više prodavnice prije kupovine skupog potrošačkog proizvoda, kupio sam nešto skupo što sam želio ali mi zaista nije trebalo, platio sam račune kreditne kartice u potpunosti

i izbegao finansijske troškove, dostigao sam maksimalni limit na kreditnoj kartici, trošim više novca nego što imam, morao sam da smanjim troškove života, morao sam da koristim kreditnu karticu jer sam ostao bez gotovine i imao sam finansijskih problema jer nisam imao dovoljno novca), može smanjiti radno vrijeme koje zaposlenik koristi za bavljenje ličnim finansijskim pitanjima za 111 minuta godišnje, dok svako povećanje od 1 boda u ukupnom zadovoljstvu radnika njihovom finansijskom situacijom znači godišnje smanjenje od 353 minuta radnog vremena provedenog u bavljenju ličnim finansijskim pitanjima radnika.

Pored pitanja gubitka radnog vremena koji zaposlenik provodi na poslu baveći se ličnim pitanjima, značajno je pitanje i odsustva s posla kao posljedica finansijskog stresa. Joo i Garman (1998a, 1998b) dokazali su da postoji statistički značajna veza između izostanaka sa posla i finansijskog ponašanja, procenjenog finansijskog blagostanja i doživljenih finansijskih stresora. Njihovo istraživanje je pokazalo da su zaposlenici koji su doživjeli više finansijskih stresnih događaja (na primjer: veliki troškovi za popravak vozila ili kuće, kašnjenje isplate kreditora, odlazak člana porodice na fakultet, smrt člana porodice) češće su odsustvovali s posla od drugih. Dok su zaposlenici koji su imali bolju samoprocenjenju ocjenu finansijskog blagostanja i finansijskog ponašanja manje odsustvovali s posla. Autori zaključuju da ako bi se lično finansijsko ponašanje radnika poboljšalo, time i njihovo finansijsko stanje promijenilo na bolje, odsustva sa radnog mjesta bi se smanjila, te procjenjuju da ako bi to poboljšanje iznosilo samo 1 bod (na skali od 48 bodova, objašnjenju u predhodnom pasusu) smanjenje odsustva sa posla bi iznosilo 42 minuta u godini.

Ponekad poslodavci pronalaze da bi finansijska edukacija zaposlenih mogla direktno uticati na bolje raspolaganje resursima poslodavca, kao što pokazuje primjer kompanije Ericsson Nikola Tesla iz Republike Hrvatske. Bertek (2019) navodi riječi Marijane Đuzel, direktorice Sektora upravljanja ljudskim resursima i organizacijom u Ericssonu Nikola Tesla koja ističe „Za naše zaposlenike osigurali smo širok spektra edukacija, uključujući razne tečajeve iz područja financija. Na taj način stvaramo dobar temelj da naši zaposlenici mogu pri donošenju poslovnih odluka kvalitetno sagledati finansijske aspekte i posljedice tih odluka na poslovni rezultat, što nam je veoma važno. Ta znanja i kompetencije sigurno im pomažu i u privatnom životu da mogu kvalitetnije donositi finansijske odluke kada je riječ o ulaganjima ili brizi za starost.“

Finansijska edukacija ponuđena kao dio programa beneficija koji zaposlenicima pruža poslodavac „može ojačati percepciju zaposlenika da se poslodavac brine o njima i omogućava im da sa sigurnijim pogledom gledaju u finansijsku budućnost“ (Hira i Loibl, 2005). Autorice Hira i Lobil (2005) su u svom istraživanju ispitivali vezu finansijske edukacije, očekivanja za buduću finansijsku situaciju i zadovoljstvo radnim mjestom. Zadovoljstvo radnim mjestom mjereno je kroz mjeru rejtinga kompanije i podrške zaposlenicima, a što obuhvata ocjenu ponosa što se radi u kompaniji i zadovoljstva kompanijom, spremnosti da se angažuje na radnom mjestu mimo uobičajenih obaveza i interesa za sudbinu kompanija i njenih napora da osigura dobrobit zaposlenih. Rezultati istraživanja prokazali su značajnu i pozitivnu vezu između učešća u finansijskoj edukaciji, finansijske pismenosti, očekivanja za buduću finansijsku sigurnost i zadovoljstva na radnom

mjestu. Autorice iznose zaključak da će zaposleni koji učestvuju u finansijskoj edukaciji na radnom mjestu vjerovatnije pokazati viši nivo finansijske pismenosti, te kao rezultat toga, imati veću vjerovatnoću da imaju povjerenja u svoju finansijsku budućnost i, zauzvrat, biti zadovoljni svojim radnim mjestom i motivirani za rad. Autorice zaključuju da rezultati njihovog istraživanja nude mehanizam objašnjenja kako i zašto učešće zaposlenih u edukativnim sesijama koristi radnom mestu, te da imaju potencijalno važne implikacije u pogledu efikasnosti strategija za izgradnju finansijski jačih i zadovoljnih zaposlenih. Kako Hira i Lobil (2005) navode finansijski razumni zaposleni znaju kako postići finansijski uspjeh i kako napredovati unutar radne organizacije.

Međutim da bi finansijska edukacija bila efikasna i dovela do željenih rezultata bitna je volja i uključenost svih zainteresiranih strana. Da raste zainteresovanost zaposlenih za finansijskom edukacijom pokazuje istraživanje PwC US (2023) koje pronalazi da većina zaposlenika koji su pod finansijskim stresom žele pomoć oko finansijskih pitanja i da stigma u tom području nestaje. Samo 33% zaposlenika pod finansijskim stresom kaže da bi im bilo neugodno tražiti smjernice ili savjete u vezi svojih finansijskih pitanja, naspram 42% u 2019. godini, također 68% ispitanika izjavljuje da koriste usluge finansijskog wellnesa koje nudi njihov poslodavac, naspram 51% u 2012. godini.

German, Kim, Kratzer, Brunson i Joo (1998, 1999) navode da sve više poslodavaca nudi finansijsku edukaciju na radnom mjestu za svoje zaposlenike kao dio svog programa beneficija, a među razlozima zbog kojih poslodavci nude finansijsku edukaciju, a koji se mogu globalno primjeniti navode slijedeće:

- Da pomogne radnicima da poboljšaju svoje lično finansijsko stanje;
- Da povećaju lojalnost i moral zaposlenih;
- Da smanje stres radnika i povećaju produktivnost rada;
- Da bi se smanjila učestalost krađe zaposlenih;
- Da poboljšaju šanse radnika da se penzionišu prije ili na vrijeme;
- Da pomognu radnicima da uklone prepreke za potpuno finansiranje svojih penzionih planova;
- Da bi pomogli poslodavcima da izbjegnu tužbe.

Iako bi sporadični, pojedinačni napori kompanija da organizuju i provedu finansijsku edukaciju za svoje zaposlene imale pozitivne efekte na kompaniju i njene zaposlenike, ipak da bi se postigli dugoročno pozitivni efekti na društvo i ekonomiju u cjelini potrebno je u proces organizovanja i implementacije finansijske edukacije na radnom mjestu uključiti donosioce odluka na nivou ne samo pojedinačnih kompanija nego i države u cjelini. Institucionaliziranjem pitanja finansijske edukacije na radnom mjestu postigla bi se i veća vidljivost problema finansijske pismenosti i veća spremnost kompanija i zaposlenika za učešće u programima finansijske edukacije.

### 3.3.3. OECD smjernice za dizajn i implementaciju finansijske edukacije na radnom mjestu

Razumijevajući potencijal i značaj finansijske edukacije na radnom mjestu „Međunarodna mreža OECD-a za finansijsko obrazovanje (OECD/INFE) osnovala je Radnu grupu za finansijsko obrazovanje na radnom mjestu u novembru 2018. godine kako bi razvila istraživanje i analizu politika, zasnovanu na dokazima, a kako bi bolje razumjeli potrebe i specifičnosti zaposlenih u odnosu na finansijsku pismenost u različitim nacionalnim kontekstima, te na kraju razvila smjernice za kreatore politike i zainteresirane strane kako bi se pomoglo u jačanju kompetencija zaposlenih u ovoj oblasti.“ (OECD, 2022a). Ovo istraživanje je rezultovalo setom prijedloga za kreatore politika i druge zainteresirane strane za dizajn i implementaciju finansijskog obrazovanja na radnom mjestu, koji su zasnovani na iskustvu članica OECD/INFE i analizi dostupne literature. Prijedlozi OECDa, izneseni u publikaciji OECD (2022a), Policy handbook on financial education in the workplace, su sljedeći:

- Promovisati strateški i koordinirani pristup finansijskoj edukaciji na radnom mjestu
  - Razmotrite uključivanje zaposlenih među ciljne grupe koordinisanih i strateških okvira finansijske pismenosti
  - Stvorite mehanizme koordinacije koji podržavaju razvoj finansijske edukacije za zaposlene ili na radnom mjestu
  - Integrišite stavove više zainteresovanih strana kako bi se osiguralo da se preferencije i potrebe poslodavaca i zaposlenika uzmu u obzir u kreiranju politika i osmišljavanju programa
- Podržati angažman poslodavaca
  - Istaknite poslovni slučaj poslodavcima za pružanje finansijske edukacije zaposlenima
  - Iskoristite društveno priznanje kroz javne šampione i korporativnu odgovornost
  - Pomozite poslodavcima pružanjem smjernica i alata
  - Vodite primjerom kroz implementaciju programa za zaposlene u javnim ustanovama
- Podsticati učešće zaposlenih
  - Osmislite dobar komunikacijski plan kako biste povećali svijest i motivaciju
  - Predložite poticaje kao što su nagrade i certifikati
  - Stvorite sigurno okruženje za diskusiju o finansijskim pitanjima i naglasite međusobnu podršku
- Dizajn i implementacija programa
  - Stvorite pun krug, pristup zasnovan na dokazima
    - Sprovedite dijagnostičke procjene potreba kako bi se identifikovale potrebe za finansijskom edukacijom i ranjive grupe među zaposlenima
    - Napravite pilote i testove prije implementacije u punoj mjeri
    - Procijenite uticaj i efektivnost programa
  - Predložite kombinaciju programa kojima se daje prioritet promjenama ponašanja

- Koristite različita rješenja za finansijsku edukaciju
- Primjenite bihevijoralne uvide u finansijsku edukaciju kako bi se podržala promjena ponašanja.

#### **4. GRAĐEVINSKI SEKTOR U BOSNI I HERCEGOVINI**

Građevinski sektor zauzima značajan dio bosansko-hercegovačke privrede. „Bosna i Hercegovina je uvijek bila glavni pokretač radova kada je u pitanju građevinski sektor. BiH preduzeća su stekla solidan ugled u svim aspektima građevinskih projekata, počev od dizajna, graditeljstva, građevinarstva, pa do proizvodnje visoko kvalitetnih građevinskih materijala. Zemlja obiluje prirodnim resursima kao što su drvo, kamen, šljunak, pijesak, glina i metalne rude. Potencijal za rast tržišta građevinarstva u zemlji je zaista veliki, s tim da je prvobitni prioritet dat obnovi i oporavku postojeće imovine i infrastrukture.“ ( Agencija za unapređenje stranih investicija u Bosni i Hercegovini, n.d.)

Kompanije iz oblasti građevinarstva su stekle solidan ugled kako na domaćem tako i na međunarodnom tržištu, što dokazuju i statistički podaci koji pokazuju da se značajan dio prihoda ovih kompanija ostvaruje na međunarodnom tržištu. Prema podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine vrijednost izvršenih građevinskih radova bosansko-hercegovačkih kompanija u inostranstvu za period januar-septembar 2023. godine je iznosila 87.598.000 KM, što predstavlja pad od 2% u odnosu na isti period prethodne godine. U 2022. godini ukupna vrijednost radova u inostranstvu iznosila 119.806.000 KM, te je ista za 19,1% manja od vrijednosti građevinskih radova u inostranstvu u 2021. godini, koja je iznosila 148.021.000 KM. BiH građevinske kompanije najviše rade u zemljama Europe i to zemljama okruženja, Njemačka, Švedska, Bugarska, Albanija, te Island i Malta, i u afričkim zemljama i to Libija i Alžir.

Upravo i ovaj podatak pokazuje da je građevinarstvo jedna od djelatnosti na koju najviše i najbrže utiču negativna kretanja na tržištu i ekonomske krize potaknute pandemijom Covid, ratom u Ukrajini i energetsom krizom, što pored trenutnih efekata proizvodi i neizvjesnost kod investitora koji zbog toga često prolongiraju planirane projekte. Sama inflacija sa kojom se suočavamo u prethodnom periodu je imala značajan uticaj i na sektor građevinarstva, te se, prema podacima Agencije za statistiku BiH, bilježi konstantan rast proizvođačkih cijena u građevinarstvu. Najveći rast indeksa proizvođačkih cijena između kvartala zabilježen je u prvom kvartalu 2022. godine u odnosu na četvrti kvartal 2021. godine, dok ukupan rast proizvođačkih cijena u trećem kvartalu 2023. godine iznosi 36,4% u odnosu na bazni četvrti kvartal 2023. godine.

Da se građevinarstvo u Bosni i Hercegovini suočava sa brojnim izazovima pokazuje i indeks proizvodnje u građevinarstvu. Prema Agenciji za statistiku Bosne i Hercegovine, indeksi obima građevinskih radova temelje se na odrađenim satima radnika na gradilištima prema, a ponderi za izračun indeksa proizvodnje u građevinarstvu temelje se na vrijednosti izvršenih

građevinskih radova. Indeks proizvodnje u građevinarstvu pokazuje se u odnosu na baznu 2015. godinu.

Tabela 3: Indeks poroižvođačkih cijena u građevini

<u>I 2021</u> IV 2020	<u>II 2021</u> I 2021	<u>III 2021</u> II 2021	<u>IV 2021</u> III 2021	<u>I 2022</u> IV 2021	<u>II 2022</u> I 2022	<u>III 2022</u> II 2022	<u>IV 2022</u> III 2022	<u>I 2023</u> IV 2022	<u>II 2023</u> I 2023	<u>III 2023</u> II 2023
101,9	102,6	102,4	101,7	110,1	102,6	102,4	101,5	101,1	100,6	100,3
<u>I 2021</u> IV 2015	<u>II 2021</u> IV 2015	<u>III 2021</u> IV 2015	<u>IV 2021</u> IV 2015	<u>I 2022</u> IV 2015	<u>II 2022</u> IV 2015	<u>III 2022</u> IV 2015	<u>IV 2022</u> IV 2015	<u>I 2023</u> IV 2015	<u>II 2023</u> IV 2015	<u>III 2023</u> IV 2015
106,6	109,4	112,0	113,9	125,4	128,7	131,8	133,7	135,1	136,0	136,4

Izvor: Autor završnog rada, na bazi podataka Agencije za Statistiku BiH

Tabela 4: Indeks proizvodnje u građevinarstvu

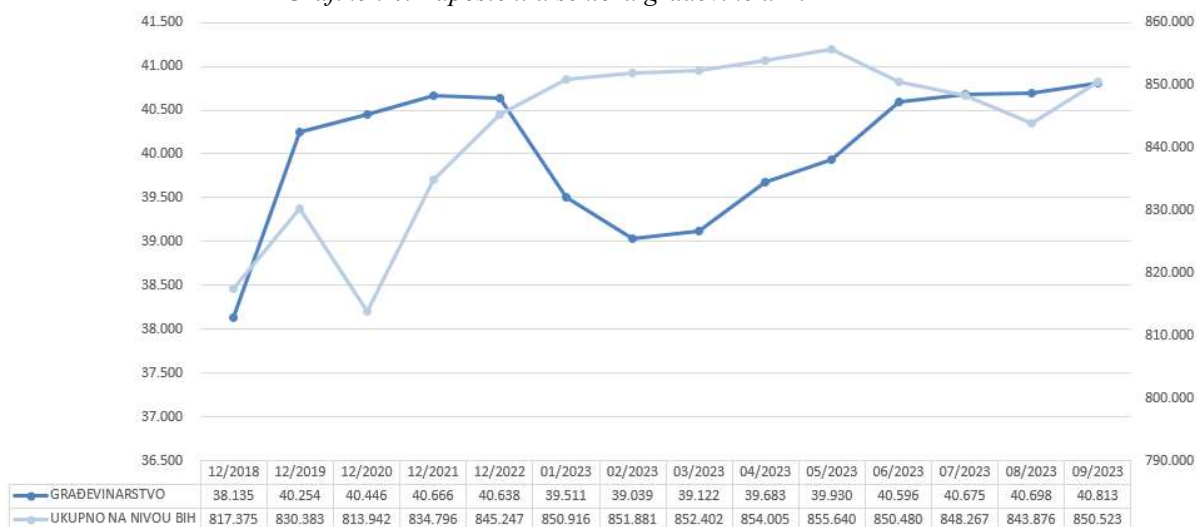
	2015	2018	2019	2020	2021	2022	1Q 2023	Q2 2023	Q3 2023
Indeks proizvodnje u građevinarstvu – Ukupno	100,0	97,4	95,5	95,7	98,1	97,6	89,9	96,6	101,1
Kalendarski prilagođeni indeks	100,0	97,4	95,5	95,8	98,1	97,9	90,1	96,9	101,5
Desezonirani indeks	100,0	97,5	95,6	95,9	98,1	98,0	97,1	98,2	98,5

Izvor: Autor završnog rada, na bazi podataka Agencije za Statistiku BiH

Iako indeks proizvodnje u građevinarstvu ima trend rasta iz kvartala u kvartal u 2023. godini, bitno je istaći da je takav trend postojao i u predhodnim godinama. Prema podacima Agencije za statistiku BiH u trećem kvartalu 2023. godine najviše radnih sati odrađeno je na objektima novogradnje i to 58,2% dok su ostali radovi činili 41,8% radnih sati. Također niskogradnja je zastupljenija i čini 53,5% ukupnih radnih sati u odnosu na visokogradnju, 46,5%.

Oblast građevinarstva u cjelini zapošljava zaposlenike različitih profila zvanja i obrazovanja, od NKV, KV i VKV radnika određenog profila, radnika sa srednjom stručnom spremom do visokoobrazovanog kadra tehničkog i ekonomskog usmjerenja.

Grafikon 4: Zaposleni u sektoru građevine u BiH

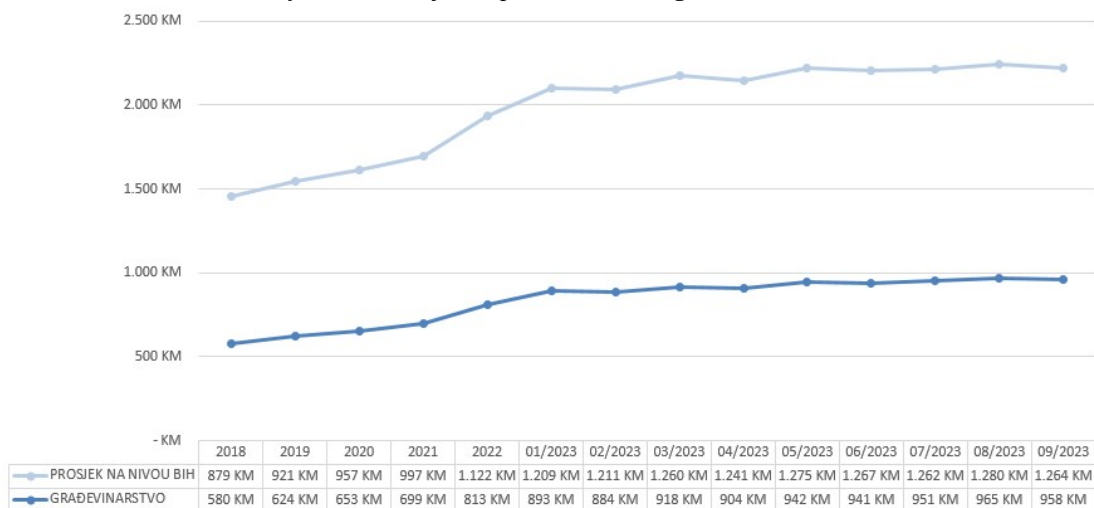


Izvor: Autor završnog rada, na bazi podataka Agencije za Statistiku BiH

Prema podacima Agencije za statistiku BiH broj zaposlenih u građevinarstvu u BiH u 2023. godini u konstantnom je porastu, te je sptembru 2023. godine građevinarstvo zapošljavalo 40.813 zaposlenih.

Najveća prosječna neto plata u građevinarstvu je isplaćena u augustu 2023. godine i iznosi 965 KM. Iako se bilježi značajan rast neto plate u odnosu na prethodne periode, naročito u odnosu na 2021. godinu i ranije, ipak prosječna plata u građevinarstvu manja je od prosječne plate u Bosni i Hercegovini, te sektor građevinarstva spada među sektore sa najnižim prosječnim platama.

*Grafikon 5: Prosječna plata u sektoru građevine u BiH*



*Izvor: Autor završnog rada, na bazi podataka Agencije za Statistiku BiH*

Konstantni rast životnih troškova, a i velika mogućnost obučenog i kvalitetnog radnog kadra građevinskog sektora, prvenstveno zanatskih radnika, za rad u inostranstvu sigurno će i u budućnosti usloviti rast plate zaposlenika u građevinskom sektoru, kao i poboljšanje radnih uslova, jer se poslodavci već sada, a što će zasigurno biti izraženije u budućnosti, suočavaju sa nemogućnošću zapošljavanja dovoljnog i dovoljno kvalificiranog radnog kadra, pa se već sada javlja potreba za „uvozom“ radnog kadra iz inostransta.

Okosnicu građevinskog sektora u BiH čine kompanije koje se bave gradnjom objekata niskogradnje, gradnjom objekata visokogradnje i ostalim specijaliziranim građevinskim djelatnostima, odnosno djelatnostima svrstanim „Područje F - Građevinarstvo“ po Klasifikaciji djelatnosti BiH 2010, a koja je opisana u prethodnoj analizi sektora. U ovoj oblasti u Bosni i Hercegovini posluje značajan broj kompanija, od obrtnika, mikro preduzeća do velikih kompanija. Ipak samo veličina sektora građevinarstva ne oslikava ukupni značaj ovog sektora u privredi Bosne i Hercegovine. Bitna karakteristika građevinarstva jeste da za sebe vezuje veliki dio ostatka privrede, te zbog toga građevinarstvo ima značajnu ulogu u svakoj nacionalnoj ekonomiji, pa tako i ekonomiji Bosne i Hercegovine. Mnogo je drugih grana privrede, koje je u dostupnim statističkim podacima nemoguće zasebno analizirati, a koje su direktno povezane sa građevinarstvom i čine dio građevinskog sektora u Bosni i Hercegovini.

Asocijacija građevinarstva i industrije građevinskog materijala Bosne i Hercegovine (n.d.), definiše građevinski sektor kroz mogućnost članstva u ovoj asocijaciji, a kojoj su članovi kompanije čije su osnovne djelatnosti građevinarstvo (gradnja građevina visokogradnje, niskogradnje i specijalizirane građevinske djelatnosti), djelatnosti vađenja kamena, pijeska i gline i industrija građevinskih materijala (proizvodnja vatrosalnih proizvoda, proizvodnja proizvoda od gline za građevinarstvo, proizvodnja cementa, vapna i gipsa, proizvodnja proizvoda od betona, cementa i gipsa, te rezanje, oblikovanje i obrada kamena), arhitektonske i inženjerske djelatnosti i tehničko ispitivanje i analiza, te ostale djelatnosti koje su u neposrednoj ili posrednoj vezi sa investicionim radovima.

Građevinski sektor čine i sve one kompanije čije je poslovanje direktno vezano i uvjetovano poslovanjem građevinskog sektora, bez obzira u koju djelatnost po klasifikaciju djelatnosti pripadaju. Naročito se to odnosi na kompanije koje se bave trgovinom na veliko građevinskim materijalima i komponentama, građevinskom opremom, mašinama i alatom, iznajmljivanje građevinskih mašina i opreme, proizvodnja građevinske stolarije, transport orijentiran na građevinarstvo, i brojne druge.

Kada se uzme u obzir veliki broj ostalih djelatnosti koji su usko povezani sa građevinarstvom i koje kao takve čine dio građevinskog sektora, dolazi se do zaključka da je značaj građevinskog sektora i udio uposlenih u ovom sektoru značajno veći u odnosu na dostupne statističke podatke koji posmatraju građevinski sektor samo u okviru jednog njegovog djela (građevinarstvo).

Upravo ta činjenica, te raznolikost profila kompanija koje čine građevinski sektor u Bosni i Hercegovini, i raznolikost kadra koji upošljavaju čini građevinski sektor zanimljivim uzorkom za provođenje istraživanja finansijske pismenosti zaposlenih i potencijalnih efekata finansijske edukacije zaposlenih na poslodavca.

## **5. ANALIZA REZULTATA ISTRAŽIVANJA**

### **5.1. Opis provedenog istraživanja**

Istraživanje je provedeno na bazi online anketnog upitnika, kreiranog uz korištenje alata Google obrasci, koji je zatim putem maila distribuiran pripadnicima ciljne grupe, odnosno zaposlenicima u građevinskom sektoru u Bosni i Hercegovini. Anketni upitnik je formiran na način koji omogućava da se istraži postavljeni problem rada, dobije odgovor na postavljena istraživačka pitanja, te testiraju postavljene hipoteze rada.



Tabela 5: Problem istraživanja, istraživačka pitanja, postavljene hipoteze

<b>Problem istraživanja</b>	Istraživanje nivoa finansijske pismenosti zaposlenika u građevinskom sektoru Bosne i Hercegovine, postojanje interesa i mogućnosti organizovanja i sprovođenja finansijske edukacije na radnom mjestu i potencijalni efekti finansijske edukacije zaposlenika na poslodavca koji organizuje finansijsku edukaciju za svoje zaposlenike.
<b>Istraživačka pitanja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da li je finansijska pismenost zaposlenika u građevinskom sektoru na zadovoljavajućem nivou?</li> <li>- Da li su zaposlenici u građevinskom sektoru zainteresovani za sudjelovanje u programima finansijske edukacije koju bi za njih osigurao poslodavac?</li> <li>- Da li bi i kakve efekte na poslodavca imalo organizovanje finansijske edukacije za svoje zaposlenike?</li> </ul>
<b>Postavljene hipoteze</b>	<p><b>Hipoteza 1:</b> Finansijska pismenost zaposlenika u građevinskom sektoru nije na zadovoljavajućem nivou.</p> <p><b>Hipoteza 1a:</b> Najbolju ocjenu ispitanici ostvaruju u sferi finansijskog znanja, dok lošije ocjene ostvaruju u sferi ponašanja i stavova.</p> <p><b>Hipoteza 2:</b> Zaposlenici u građevinskom sektoru u Bosni i Hercegovini su zainteresovani za učešće u programima finansijske edukacije, pri čemu su spremni izdvojiti svoje slobodno vrijeme za učešće u edukaciji, ali ne i novčana sredstva.</p> <p><b>Hipoteza 3:</b> Poslodavci bi imali posredne koristi iz pružanja finansijske edukacije za svoje zaposlene kroz povećanje osjećaja zadovoljstva poslodavcem i radnim mjestom zaposlenika, povećanje lojalnosti kompaniji iz čega bi proizašlo veće zalaganje zaposlenika na radnom mjestu i povećanje produktivnosti zaposlenika.</p>

*Izvor: Autor završnog rada*

Anketni upitnik je, stoga podijeljen na tri dijela, od kojeg prvi ispituje demografske karakteristike uzorka i daje samoprocjenu finansijske pismenosti ispitanika, drugi dio upitnika služi za ocjenu finansijske pismenosti ispitanika, dok se u trećem dijelu upitnika ispituje zadovoljstvo ispitanika trenutnom finansijskom situacijom, želja ispitanika za dodatnom finansijskom edukacijom i efekti koje bi sprovođenje finansijske edukacije zaposlenika imalo na poslodavca. Cjelokupan anketni upitnik predstavljen je u Prilogu 2.

Dio anketnog upitnika koji se odnosi na ocjenu finansijske pismenosti ispitanika u potpunosti je urađen u skladu sa uputstvom OECD/INFEE (OECD, 2022b), dok je ostatak pitanja kreiran od strane autora na osnovu ranije prezentiranih relevantnih studija.

## 5.2. Opis uzorka

Ciljna skupina ovog istraživanja su zaposlenici u građevinskom sektoru u Bosni i Hercegovini. U istraživanju je učestvovalo ukupno 136 ispitanika.

U istraživanju su više učestvovali ispitanici muškog spola i oni čine 58,09% ispitanog uzorka (79 ispitanika), naspram žena koje čine 41,91% (57 ispitanika). Kada posmatramo dob najveći udio imaju zaposlenici starosti između 30 i 39 godina i to 38,97% (53 ispitanika), zatim slijede zaposlenici dobi između 40 i 49 godina i to 29,41% (40 ispitanika), a slijede zaposlenici dobi do 29 godina 19,12% (26 ispitanika), dok najmanji udio zaposlenika ima

dob iznad 50 godina, i to 50 do 59 godina ima 8,82% ispitanika (njih 12), a preko 60 godina ima 3,68% ispitanika (njih 5).

Najveći udio ispitanih zaposlenika ima visokoškolsko obrazovanje, njih 73,53% (100 ispitanika), dok 22,06% ispitanika (njih 30) ima srednju stručnu spremu, a tek 4,41% (6 ispitanika) ima status NKV/KV/VKV radnika. Najveći udio ispitanika radi u tehničkom odjelu 22,79% (31 ispitanik), slijede ih zaposlenici u računovodstvu i finansijama 17,65% (24 ispitanika), dok najmanji udio ispitanika radi u administraciji i ljudskim resursima 10,29% (14 ispitanika) i menadžmentu/upravi 8,82% (12 ispitanik).

Kada analiziramo ispitanici uzorak po prosječnim mjesečnim primanjima, najviše njih 42,65% (58 ispitanika) ima prosječna primanja između 1.001 KM do 2.000 KM, što uzmemo li u obzir da prosječna mjesečna primanja obuhvataju i topli obrok, kartu i druga moguća primanja zaposlenih iz radnog odnosa odgovara rangu u koji spada prosječna plata zaposlenika u građevinskom sektoru, a i prosječna plata zaposlenika na nivou Bosne i Hercegovine (u skladu sa posljednje objavljenim podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine). Slijedeći po udjelu su zaposlenici koji imaju mjesečna primanja između 2.001 KM i 3.000 KM, i to 30,15% (41 ispitanik), zatim 16,91% (23 ispitanika) imaju primanja preko 3.000 KM. Podjednak broj ispitanika, 5,15% (7 ispitanika) se izjasnilo da ima primanja niža od 1.000 KM ili je odbilo dati odgovor na ovo pitanje.

Detaljna demografska struktura ispitanika data je narednom pregledu:

*Tabela 6: Demografske karakteristike uzorka*

	Demografska karakteristika	Broj ispitanika	Udio (%)
Spol	Žene	57	41,91%
	Muškarci	79	58,09%
Dob	Do 29 godina	26	19,12%
	Između 30 i 39 godina	53	38,97%
	Između 40 i 49 godina	40	29,41%
	Između 50 i 59 godina	12	8,82%
	60 godina i više	5	3,68%
Obrazovanje	NKV/KV/VKV radnik	6	4,41%
	Srednja stručna sprema	30	22,06%
	Visokoškolsko obrazovanje	100	73,53%
Zanimanje/organizacioni dio kompanije u kojem zaposlenik radi	Menadžment/uprava	12	8,82%
	Administracija i ljudski resursi	14	10,29%
	Računovodstvo i finansije	24	17,65%
	Nabava, prodaja i marketing	21	15,44%
	Tehnički odjel	31	22,79%
	Projektovanje i kalkulacije	17	12,50%
Prosječna mjesečna primanja	Proizvodnja/gradilište	17	12,50%
	Do 1.000 KM	7	5,15%
	Između 1.001 KM i 2.000 KM	58	42,65%
	Između 2.001 KM i 3.000 KM	41	30,15%
	Preko 3.001 KM	23	16,91%
	Odbijam dati odgovor na ovo pitanje	7	5,15%

*Izvor: Autor završnog rada*

U ovom dijelu anketnog upitnika od ispitanika je zatraženo da izvrše samoprocjenu vlastite finansijske pismenosti ocejnjujući istu ocjenom od 1 do 5, pri čemu 1 označava vrlo lošu finansijsku pismenost a 5 označava odličnu finansijsku pismenost.

Tabela 7: Samoprocjena finansijske pismenosti

Samoprocjena finansijske pismenosti		2 – loša		3 – dobra		4 - vrlo dobra		5 - odličan		Prosjek ocjene
Karakteristike uzorka		Br.	Udio (%)	Br.	Udio (%)	Br.	Udio (%)	Br.	Udio (%)	
Ukupan uzorak		6	4,41	48	35,29	66	48,53	16	11,76	3,68
Spol	Žene	1	1,75	21	36,84	29	50,88	6	10,53	3,70
	Muškarci	5	6,33	27	34,18	37	46,84	10	12,66	3,66
Dob	Do 29 godina	1	3,85	15	57,69	9	34,62	1	3,85	3,38
	Između 30 i 39 godina	1	1,89	16	30,19	27	50,94	9	16,98	3,83
	Između 40 i 49 godina	3	7,50	12	30,00	19	47,50	6	15,00	3,70
	Između 50 i 59 godina	1	8,33	3	25,00	8	66,67	0	0,00	3,58
	60 godina i više	0	0,00	2	40,00	3	60,00	0	0,00	3,60
Obrazovanje	NKV/KV/VKV radnik	1	16,67	4	66,67	1	16,67	0	0,00	3,00
	Srednja stručna sprema	2	6,67	11	36,67	16	53,33	1	3,33	3,53
	Visokoškolsko obrazovanje	3	3,00	33	33,00	49	49,00	15	15,00	3,76
Zanimanje/ organizacioni dio kompanije u kojem zaposlenik radi	Menadžment/uprava	0	0,00	2	16,67	5	41,67	5	41,67	4,25
	Administracija i ljudski resursi	0	0,00	4	28,57	9	64,29	1	7,14	3,79
	Računovodstvo i finansije	0	0,00	5	20,83	16	66,67	3	12,50	3,92
	Nabava, prodaja i marketing	0	0,00	8	38,10	10	47,62	3	14,29	3,76
	Tehnički odjel	2	6,45	17	54,84	10	32,26	2	6,45	3,39
	Projektovanje i kalkulacije	1	5,88	5	29,41	10	58,82	1	5,88	3,65
	Proizvodnja/gradilište	3	17,65	7	41,18	6	35,29	1	5,88	3,29
Prosječna mjesečna primanja	Do 1.000 KM	0	0,00	3	42,86	2	28,57	2	28,57	3,86
	Između 1.001 KM i 2.000 KM	3	5,17	22	37,93	30	51,72	3	5,17	3,57
	Između 2.001 KM i 3.000 KM	1	2,44	15	36,59	22	53,66	3	7,32	3,66
	Preko 3.001 KM	1	4,35	5	21,74	11	47,83	6	26,09	3,96
	Odbijam dati odgovor na ovo pitanje	1	14,29	3	42,86	1	14,29	2	28,57	3,57

Izvor: Autor završnog rada

Prosječna ocjena ispitanika o nivou vlastite finansijske pismenosti, na skali 1 do 5, iznosi 3,68, što možemo ocijeniti kao visoku prosječnu ocjenu, naročito iz razloga što je nešto preko 60% učesnika ocijenilo vlastitu finansijsku pismenost ocjenom 4 i više. Tačnije 48,53% ispitanika (njih 66) ocjenjuje vlastitu finansijsku pismenost ocjenom 4, dok 11,76% ispitanika (njih 16) ocjenjuje da imaju odličnu finansijsku pismenost. Tek 4,41 ispitanika,

odnosno njih 6 ocjenjuje da je njihova finansijska pismenost na lošem nivou i istu ocjenjuju ocjenom 2. Indikativno je i da niti jedan ispitanik ne smatra da je njegova finansijska pismenost na vrlo lošem nivou, te nemamo ispitanika koji je u odgovoru na ovo pitanje dao ocjenu 1.

Kada posmatramo distribuciju samoprocjene finansijske pismenosti po demografskim karakteristikama uzorka, možemo zaključiti da ispitanici ženskog spola procjenjuju vlastitu finansijsku pismenost nešto boljom ocjenom u odnosu na ispitanike muškog spola. Prosjek ocjene finansijske pismenosti kod žena iznosi 3,70, sa tek 1,75% ispitanika koji su vlastitu finansijsku pismenost ocijenili ocjenom 2, i najučestalijom ocjenom 4 kod 50,88% ispitanika iz ove skupine. Prosječna ocjena vlastite finansijske pismenosti kod muških uposlenika iznosi 3,66. Kao i kod žena najmanji udio ocjena 1 u muškoj populaciji je ocjena 2 sa tek 6,33% udjela, dok je najčešća ocjena 4 zabilježena kod 46,84% ispitanika. Ovim možemo zaključiti da ne postoji značajna razlika u samoprocjeni finansijske pismenosti kod ispitanika s obzirom na spol.

U starosnoj strukturi najbolju ocjenu finansijske pismenosti su izrazili ispitanici u dobnoj skupini između 30 i 39 godina, čija prosječna ocjena iznosi 3,83. Najučestalija ocjena, sa udjelom 50,94% u ovom uzorku je ocjena 4, dok je najmanje zastupljena ocjena 2 i to kod tek 1,89% uzorka. Najlošiju samoprocjenjenu finansijsku pismenost imaju zaposlenici do 29 godina starosti, sa prosječnom ocjenom 3,38, te čak 57,69% ispitanika ove dobne skupine ocjenjuje svoju finansijsku pismenost ocjenom 3.

Kada posmatramo uzorak po stepenu obrazovanja, dobivamo donekle očekivane rezultate, pri čemu su ispitanici sa visokoškolskim obrazovanjem iskazali najveću ocjenu vlastite finansijske pismenosti, prosječno 3,76, a najnižu ocjenu su imali zaposlenici sa zvanjem NKV/KV/VKV radnika i to u prosjeku ocjenu 3.

Očekivani su i rezultati ankete u skladu sa zanimanje ispitanika, pri čemu su ispitanici iz oblasti menadžmenta/uprave iskazali najveću ocjenu finansijske pismenosti sa prosječnom ocjenom 4,25 i sa podjednakim udjelom ocjena 4 i 5 i to po 41,67%, dok niti jedan ispitanik u ovom segmentu nije ocijenio vlastitu finansijsku pismenost ocjenom 2. Slijede ih ispitanici iz oblasti računovodstva i finansija, sa prosječnom ocjenom 3,92, i najvećim udjelom ocjene 4 u ispitanom uzorku, i to kod 66,67% ispitanika, dok ocjena 2 nije zabilježena niti kod jednog ispitanika. Najlošije svoju finansijsku pismenost, sa prosječnom ocjenom 3,29 iskazuju zaposlenici u proizvodnji ili na gradilištu.

S obzirom na visinu mjesečnih primanja, najbolju ocjenu vlastite finansijske pismenosti daju uposlenici sa prosječnim primanjima preko 3.001 KM sa prosječnom ocjenom 3,86, dok najnižu prosječnu ocjenu 3,57 bilježimo kod zaposlenika sa prosječnim primanjima između 1.001 KM i 2.000 KM.

### 5.3. Ocjena finansijske pismenosti uzorka

Ocjena finansijske pismenosti ispitanika u ovom istraživanju bazirana je na metodologiji koju je razvio OECD/INFEE, u skladu sa uputstvima koja su ažurirana 2022. godine i objavljena u OECD/INFE Toolkit for Measuring Financial Literacy and Financial Inclusion 2022. OECD/INFEE anketni upitnik je koncipiran na način da reflektira definiciju finansijske pismenosti razvijenu od strane OECD/INFEE, te stoga anketni upitnik sadrži set pitanja kojim se ocjenjuje finansijsko ponašanje ispitanika, njihovi finansijski stavovi koji reflektiraju finansijsku pismenost i njihovo finansijsko znanje. Stoga, ukupna ocjena finansijske pismenosti predstavlja zbir ocjena za sve tri komponente i to:

- Finansijsko ponašanje, koje može imati ocjenu na skali od 0 do 9
- Finansijski stavovi, sa ocjenom na skali od 0 do 4,
- Finansijsko znanje sa ocjenom na skali od 0 do 7.

Ukupna ocjena finansijske pismenosti prema OECD (2022b) može imati vrijednost između 0 i 20, što se po potrebi može ponderirati s ponderom 20/100, kako bi se pretvorilo u vrijednosti između 0 i 100 bodova. Prema smjernicama OECD minimalni ciljani rezultat finansijske pismenosti definiran je kao postizanje najmanje 70 bodova od 100 bodova (OECD, 2023)

#### 5.3.1. Finansijsko znanje uzorka

Kako navodi OECD (2023) finansijsko znanje predstavlja osnovno znanje o finansijskim konceptima i sposobnost primjene matematičkih vještina u finansijskim kontekstima, te omogućuje pojedincima da upravljaju svojim finansijama, uspoređuju finansijske proizvode i usluge kako bi donijeli odgovarajuće i dobro informirane finansijske odluke te reagirali na događaje koji bi mogli utjecati na njihovu finansijsku dobrobit.

Finansijsko znanje mjereno je kroz set pitanja o poznavanju osnovnih pojmova kao što je prosti i složeni kamatni račun, inflacija i diverzifikacija rizika. Ocjena finansijskog znanja dobiva se kao broj tačnih odgovora na 7 postavljenih pitanja, te se mjeri skali od 0 do 7 bodova. Da bi se postigla minimalna targetirana ocjena finansijskog znanja potrebno je postići najmanje 5 bodova, odnosno tačno odgovoriti na 5 o postavljenih 7 pitanja ili 70 bodova mjereno na skali od 0 do 100 bodova.

U ispitanom uzorku zabilježene su vrijednosti ostvarenog broja bodova finansijskog znanja u vrijednostima od 1 do maksimalnih 7. Najveći procenat ispitanika, odnosno 29,41% njih ostvario 6 bodova, slijede ispitanici sa 4 ostvarena oboda i to 25,74% njih. Na trećem mjestu se nalaze ispitanici koji su ostvarili 5 bodova sa ukupnim učešćem od 23,53% u ukupnom uzorku. Tek 9,56% ispitanika ostvarilo je maksimalni broj bodova, a 1 i 2 boda ostvarilo je ukupno 2,95% ispitanog uzorka. Distribucija udjela broja tačnih odgovora, odnosno ostvarenih bodova finansijskog znanja, izraženu u procentima, po karakteristikama uzorka prikazana je u narednom pregledu:

Tabela 8: Distribucija broja tačnih odgovora po karakteristikama uzorka

Ocjena finansijskog znanja		Broj tačnih odgovora - udio u ispitanom uzorku (%)						
Karakteristike uzorka		1	2	3	4	5	6	7
Ukupan uzorak		0,74	2,21	8,82	25,74	23,53	29,41	9,56
Spol	Žene	0,00	5,26	8,77	38,60	14,04	26,32	7,02
	Muškarci	1,27	0,00	8,86	16,46	30,38	31,65	11,39
Dob	Do 29 godina	0,00	3,85	11,54	38,46	11,54	34,62	0,00
	Između 30 i 39 godina	0,00	1,89	13,21	32,08	15,09	28,30	9,43
	Između 40 i 49 godina	2,50	2,50	2,50	7,50	42,50	30,00	12,50
	Između 50 i 59 godina	0,00	0,00	8,33	25,00	33,33	16,67	16,67
	60 godina i više	0,00	0,00	0,00	40,00	0,00	40,00	20,00
Obrazovanje	NKV/KV/VKV radnik	0,00	0,00	0,00	33,33	33,33	33,33	0,00
	Srednja stručna sprema	0,00	0,00	10,00	43,33	23,33	16,67	6,67
	Visokoškolsko obrazovanje	1,00	3,00	9,00	20,00	23,00	33,00	11,00
Zanimanje/ organizacion dio kompanije u kojem zaposlenik radi	Menadžment/uprava	8,33	0,00	0,00	8,33	33,33	41,67	8,33
	Administracija i ljudski resursi	0,00	7,14	0,00	50,00	21,43	21,43	0,00
	Računovodstvo i finansije	0,00	0,00	12,50	29,17	16,67	25,00	16,67
	Nabava, prodaja i marketing	0,00	9,52	14,29	33,33	19,05	14,29	9,52
	Tehnički odjel	0,00	0,00	3,23	9,68	35,48	38,71	12,90
	Projektovanje i kalkulacije	0,00	0,00	11,76	41,18	11,76	29,41	5,88
	Proizvodnja/gradilište	0,00	0,00	17,65	17,65	23,53	35,29	5,88
Prosječna mjesečna primanja	Do 1.000 KM	0,00	0,00	14,29	57,14	28,57	0,00	0,00
	Između 1.001 KM i 2.000 KM	0,00	3,45	15,52	25,86	22,41	29,31	3,45
	Između 2.001 KM i 3.000 KM	0,00	0,00	2,44	29,27	26,83	24,39	17,07
	Preko 3.001 KM	4,35	4,35	4,35	8,70	21,74	39,13	17,39
	Odbijam dati odgovor na ovo pitanje	0,00	0,00	0,00	28,57	14,29	57,14	0,00
Samoprocjena finansijske pismenosti	2	0,00	0,00	33,33	16,67	16,67	16,67	16,67
	3	0,00	2,08	10,42	20,83	27,08	35,42	4,17
	4	0,00	1,52	4,55	31,82	21,21	25,76	15,15
	5	6,25	6,25	12,50	18,75	25,00	31,25	0,00

Izovr: Autor završnog rada

Ocjenjujući finansijsku pismenost prema smjernicama OECD-a, možemo zaključiti da 37,50% ispitanika, odnosno 51 ispitanik, nema zadovoljavajuće finansijsko znanje i ostvaruje manje od 5 bodova, dok 62,50% ispitanika koji su ostvarili 5 bodova finansijskog znanja ili više, odnosno 85 ispitanika ima zadovoljavajuće finansijsko znanje. Distribucija ocjene finansijskog znanja i prosjeka ostvarenih bodova bodovanih na skali od 0-100, po karakteristikama uzorka prikazanan je u narednom pregledu:

Tabela 9: Ocjena finansijskog znanja uzorka

Karakteristike uzorka		Finansijsko znanje				Prosjek ostvarenih bodova (na skali 0-100)
		Nezadovoljavajuće		Zadovoljavajuće		
		Broj	Udio (%)	Broj	Udio (%)	
Ukupan uzorak		51	37,50	85	62,50	71
Spol	Žene	30	52,63	27	47,37	67
	Muškarci	21	26,58	58	73,42	74
Dob	Do 29 godina	14	53,85	12	46,15	66
	Između 30 i 39 godina	25	47,17	28	52,83	69
	Između 40 i 49 godina	6	15,00	34	85,00	75
	Između 50 i 59 godina	4	33,33	8	66,67	73
	60 godina i više	2	40,00	3	60,00	77
Obrazovanje	NKV/KV/VKV radnik	2	33,33	4	66,67	71
	Srednja stručna sprema	16	53,33	14	46,67	67
	Visokoškolsko obrazovanje	33	33,00	67	67,00	72
Zanimanje/ organizacioni dio kompanije u kojem zaposlenik radi	Menadžment/uprava	2	16,67	10	83,33	74
	Administracija i ljudski resursi	8	57,14	6	42,86	64
	Računovodstvo i finansije	10	41,67	14	58,33	72
	Nabava, prodaja i marketing	12	57,14	9	42,86	63
	Tehnički odjel	4	12,90	27	87,10	78
	Projektovanje i kalkulacije	9	52,94	8	47,06	68
	Proizvodnja/gradilište	6	35,29	11	64,71	71
Prosječna mjesečna primanja	Do 1.000 KM	5	71,43	2	28,57	59
	Između 1.001 KM i 2.000 KM	26	44,83	32	55,17	67
	Između 2.001 KM i 3.000 KM	13	31,71	28	68,29	75
	Preko 3.001 KM	5	21,74	18	78,26	75
	Odbijam dati odgovor na ovo pitanje	2	28,57	5	71,43	76
Samoprocjena finansijske pismenosti	2	3	50,00	3	50,00	67
	3	16	33,33	32	66,67	71
	4	25	37,88	41	62,12	73
	5	7	43,75	9	56,25	63

Izovr: Autor završnog rada

U posmatranom uzorku veći procenat muških ispitanika posjeduje zadovoljavajuće finansijsko znanje, njih 73,42%, naspram ženskih ispitanika koje većinom, i to u procentu 52,63%, posjeduju nezadovoljavajuće finansijsko znanje. Prosječna ocjena muških ispitanika, posmatrana na skali 1-100, je 74, te možemo zaključiti da je posmatrani uzorak muških ispitanika ostvario zadovoljavajuću finansijsku pismenost. S druge strane ženski ispitanici ostvarili nezadovoljavajuću prosječnu ocjenu od 67 bodova. Međutim važno je napomenuti da su obje prosječne ocjene vrlo blizu graničnoj vrijednosti od 70 bodova.

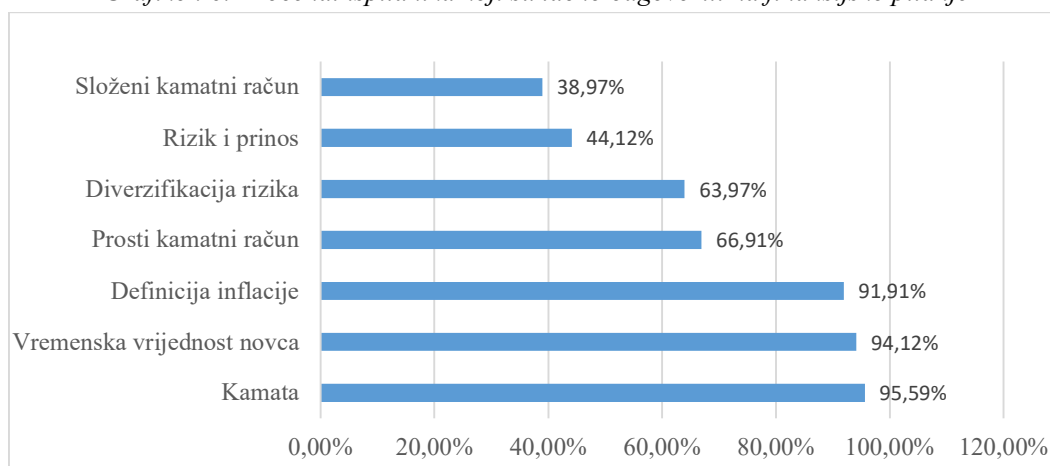
Posmatrajući ostvarene prosječne ocjene finansijske pismenosti uzorka po ostalim posmatranim karakteristikama, možemo zaključiti da je većina prosječnih ocjena vrlo blizu

granične vrijednosti. Najmanja prosječna ocjena i to 59 bodova ostvarena je u segmentu uzorka sa prosječnim mjesečnim primanjima do 1.000 KM. U ovom segmentu uzorka ostvaren je i najveći udio ispitanika sa nezaodovoljavajućim finansijskim znanjem i to 71,43%. Najveća prosječna ocjena od 78 bodova i najveći udio ispitanika sa zadovoljavajućim finansijskim znanjem od 87,10%, ostvareni su u segmentu uzoraka zaposlenih u tehničkom odjelu.

Prosječna ocjena finansijskog znanja na nivou uzorka iznosi 71 bod. Kako je targetirani minimalni broj bodova za ocjenu zadovoljavajućeg nivoa finansijsko znanja, prema kriterijima OECD-a, 70 bodova, možemo zaključiti da je na nivou uzorka ostvarena zadovoljavajuća ocjena finansijskog znanja.

Analizom odgovora na postavljena finansijska pitanja, dolazimo do zaključka da ispitanici najbolje razumiju pojam kamate, čak 95,59%, vremenske vrijednosti novca, 94,12% i inflacije 91,91%. Međutim manje od polovine ispitanika razumije da su ulaganja sa obećanom visokom zaradom obično rizičnija, tek 44,12%, a najslabije ispitanici razumiju složeni kamatni račun i tek njih 38,97% ispravno računa složenu kamatu. Procenti tačnih odgovora na sva pitanja iz oblasti finansijskog znanja prikazani su na narednom grafikonu.

*Grafikon 6: Procenat ispitanika koji su tačno odgovorili na finansijsko pitanje*



*Izvor: Autor završnog rada*

### 5.3.2. Finansijsko ponašanje uzorka

Druga mjerena komponenta finansijske pismenosti je finansijsko ponašanje. Kako navodi OECD (2023), ponašanja i radnje pojedinca utiču na njegovu finansijsku dobrobit kratkoročno i dugoročno. Neka ponašanja pojedinca, kao što je neplaćanje računa na vrijeme, neplaniranje budućih izdataka, odabir finansijskih proizvoda bez savjetovanja, analize ili usporedbe sa drugim proizvodima mogu prouzrokovati dodatne troškove i negativno uticati na finansijsku situaciju i dobrobit pojedinca.

Finansijsko ponašanje prema OECD metodologije mjeri se setom pitanja koja daju uvid u postupke ili ponašanje pojedinaca u vezi s njihovim finansijskim tokovima, kao što su praćenje tokova



novca, štednja i dugoročno planiranje i promišljanje pri odabiru finansijskog proizvoda. Ocjena finansijskog ponašanja računa se kao zbir bodova „finansijski pametnih“ ponašanja i može imati vrijednost od 0 do 9. Da bi se ostvarila minimalna targetirana zadovoljavajuća ocjena finansijskog ponašanja potrebno je postići najmanje 6 bodova.

Tabela 10: Distribucija broja ostvarenih bodova finansijskog ponašanja po karakteristikama uzorka

Karakteristike uzorka		Broj "pametnih" finansijskih ponašanja u ispitanom uzorku - udio u ispitanom uzorku (%)								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)
Ukupan uzorak		1,47	3,68	7,35	16,18	11,76	21,32	15,44	17,65	5,15
Spol	Žene	3,51	0,00	7,02	12,28	12,28	26,32	19,30	14,04	5,26
	Muškarci	0,00	6,33	7,59	18,99	11,39	17,72	12,66	20,25	5,06
Dob	Do 29 godina	0,00	0,00	7,69	23,08	11,54	19,23	19,23	11,54	7,69
	Između 30 i 39 godina	3,77	7,55	7,55	9,43	11,32	18,87	16,98	18,87	5,66
	Između 40 i 49 godina	0,00	2,50	7,50	20,00	10,00	20,00	10,00	27,50	2,50
	Između 50 i 59 godina	0,00	0,00	0,00	16,67	16,67	33,33	25,00	0,00	8,33
	60 godina i više	0,00	0,00	20,00	20,00	20,00	40,00	0,00	0,00	0,00
Obrazovanje	NKV/KV/VKV radnik	0,00	0,00	33,33	33,33	33,33	0,00	0,00	0,00	0,00
	Srednja stručna sprema	0,00	10,00	0,00	26,67	6,67	23,33	13,33	10,00	10,00
	Visokoškolsko obrazovanje	2,00	2,00	8,00	12,00	12,00	22,00	17,00	21,00	4,00
Zanimanje/organizaciono komapanije u kojem zaposlenik radi	Menadžment/uprava	0,00	0,00	16,67	8,33	25,00	16,67	16,67	16,67	0,00
	Administracija i ljudski resursi	0,00	14,29	0,00	14,29	0,00	21,43	35,71	14,29	0,00
	Računovodstvo i finansije	8,33	0,00	4,17	4,17	4,17	41,67	8,33	16,67	12,50
	Nabava, prodaja i marketing	0,00	9,52	4,76	33,33	23,81	4,76	9,52	9,52	4,76
	Tehnički odjel	0,00	3,23	9,68	6,45	9,68	19,35	12,90	29,03	9,68
	Projektovanje i kalkulacije	0,00	0,00	11,76	17,65	11,76	17,65	29,41	11,76	0,00
	Proizvodnja/gradilište	0,00	0,00	5,88	35,29	11,76	23,53	5,88	17,65	0,00
Prosječna mjesečna primanja	Do 1.000 KM	0,00	0,00	14,29	28,57	28,57	14,29	14,29	0,00	0,00
	Između 1.001 KM i 2.000 KM	3,45	8,62	5,17	20,69	5,17	22,41	17,24	12,07	5,17
	Između 2.001 KM i 3.000 KM	0,00	0,00	4,88	14,63	9,76	21,95	14,63	26,83	7,32
	Preko 3.001 KM	0,00	0,00	13,04	8,70	13,04	21,74	13,04	26,09	4,35
	Odbijam dati odgovor na ovo pitanje	0,00	0,00	14,29	0,00	57,14	14,29	14,29	0,00	0,00
Samo-procjena finansijske pismenosti	2	0,00	0,00	16,67	0,00	16,67	50,00	16,67	0,00	0,00
	3	2,08	2,08	12,50	18,75	14,58	12,50	16,67	16,67	4,17
	4	1,52	6,06	4,55	18,18	4,55	24,24	16,67	18,18	6,06
	5	0,00	0,00	0,00	6,25	31,25	25,00	6,25	25,00	6,25

Izovr: Autor završnog rada

U ispitanom uzorku zabilježene su vrijednosti ostvarenog broja bodova finansijskog ponašanja u vrijednostima od 1 do maksimalnih 9. Najveći procenat ispitanika, odnosno 21,32% njih ostvarilo je 6 bodova, slijede ispitanici sa 8 ostvarenih bodova i to 17,65% njih, te ispitanici sa ostvarenih 4 boda sa udjelom od 16,18% u ispitanom uzorku. Najmanji udio imaju ispitanici sa ostvarenim 1 bodom sa 1,47% udjela u ukupnom uzorku, slijede ispitanici sa ostvarena 2 boda sa udjelom od 3,68% te ispitanici sa ostvarenim maksimalnim brojem bodova finansijskog ponašanja sa udjelom od tek 5,15% u ukupnom uzorku. U prethodnoj tabeli data je detaljna distribucija ostvarenih bodova finansijskog ponašanja, izražena u procentima, po karakteristikama uzorka. Ukupna ocjena finansijskog ponašanja ispitanika, sa distribucijom po karakteristikama uzorka data je u narednoj tabeli.

*Tabela 11: Ocjena finansijskog ponašanja uzorka*

Karakteristike uzorka		Finansijsko ponašanje				Prosjek ostvarenih bodova (na skali 0-100)
		Nezadovoljavajuće		Zadovoljavajuće		
		Broj	Udio (%)	Broj	Udio (%)	
Ukupan uzorak		55	40,44	81	59,56	64
Spol	Žene	20	35,09	37	64,91	65
	Muškarci	35	44,30	44	55,70	63
Dob	Do 29 godina	11	42,31	15	57,69	65
	Između 30 i 39 godina	21	39,62	32	60,38	63
	Između 40 i 49 godina	16	40,00	24	60,00	66
	Između 50 i 59 godina	4	33,33	8	66,67	67
	60 godina i više	3	60,00	2	40,00	53
Obrazovanje	NKV/KV/VKV radnik	6	100,00	0	0,00	44
	Srednja stručna sprema	13	43,33	17	56,67	63
	Visokoškolsko obrazovanje	36	36,00	64	64,00	66
Zanimanje/ organizacioni dio kompanije u kojem zaposlenik radi	Menadžment/uprava	6	50,00	6	50,00	62
	Administracija i ljudski resursi	4	28,57	10	71,43	64
	Računovodstvo i finansije	5	20,83	19	79,17	68
	Nabava, prodaja i marketing	15	71,43	6	28,57	56
	Tehnički odjel	9	29,03	22	70,97	71
	Projektovanje i kalkulacije	7	41,18	10	58,82	63
Prosječna mjesečna primanja	Proizvodnja/gradilište	9	52,94	8	47,06	60
	Do 1.000 KM	5	71,43	2	28,57	54
	Između 1.001 KM i 2.000 KM	25	43,10	33	56,90	60
	Između 2.001 KM i 3.000 KM	12	29,27	29	70,73	71
	Preko 3.001 KM	8	34,78	15	65,22	68
	Odbijam dati odgovor na ovo pitanje	5	71,43	2	28,57	57
Samoprocjena finansijske pismenosti	2	2	33,33	4	66,67	61
	3	24	50,00	24	50,00	62
	4	23	34,85	43	65,15	65
	5	6	37,50	10	62,50	70

*Izovr: Autor završnog rada*

Ocjenjujući finansijsko ponašanje ispitanika prema smjernicama OECD-a, možemo zaključiti da 40,44% ispitanika, odnosno 55 ispitanika, nema zadovoljavajuće finansijsko ponašanje i ostvaruje manje od 6 bodova, dok 59,56% ispitanika koji su ostvarili 6 bodova finansijskog ponašanja ili više, odnosno 81 ispitanik ima zadovoljavajuće finansijsko ponašanje.

U posmatranom uzorku zadovoljavajuće finansijsko ponašanje bilježimo u većem procentu ženskih ispitanika, i to kod 64,91% ovog segmenta, naspram 55,70% ispitanika sa zadovoljavajućim finansijskim ponašanjem kod muških ispitanika. Kada posmatramo uzorak u odnosu na dob ispitanika, najveći udio zadovoljavajućeg finansijskog ponašanja ostvaren je kod ispitanika starosti od 50 do 59 godina, dok ispitanici iznad 60 godina starosti imaju najveći udio nezadovoljavajućeg finansijskog ponašanja, i kod 60% ovog segmenta uzroka. Cjelokupan uzorak ispitanika u segmentu NKV/KV/VKV radnika iskazao je nezadovoljavajuće finansijsko ponašanje, dok je najveći udio zadovoljavajućeg finansijskog ponašanja kod 64% segment zabilježen kod visokoobrazovanih ispitanika. Segment uzorka kojeg čine zaposlenici u računovodstvu i finansijama bilježi najveći udio zadovoljavajućeg finansijskog ponašanja sa 79,17% udjela u segmentu, dok najveći udio nezadovoljavajućeg finansijskog ponašanja i to kod 71,43% ispitanika bilježimo kod ispitanika koji rade u sektoru nabave, prodaje i marketinga. Inerentno je da podjednak udio zadovoljavajućeg i nezadovoljavajućeg finansijskog ponašanja bilježimo u segmentu menadžmenta/uprave. Istraživanje pokazuje i da samoprocjena finansijske pismenosti ne korelira se udjelom zadovoljavajućeg finansijskog ponašanja u ukupnom uzorku, te tako najveći udio zadovoljavajućeg finansijskog ponašanja, od 66,67%, bilježimo u segmentu uzorka sa lošom samoprocjenom finansijske pismenosti.

Iako bi nešto viši udio ispitanika sa zadovoljavajućim finansijskim ponašanjem, mogao sugerirati zadovoljavajuću ocjenu finansijskog ponašanja uzorka, ipak ukupna ocjena finansijskog ponašanja uzorka, prema OECD metodologiji, iznosi 64 boda, što je ispod minimalno targetiranih 70 bodova za ocjenu zadovoljavajućeg finansijskog ponašanja. Stoga možemo zaključiti da je finansijsko ponašanje na nivou uzorka nezadovoljavajuće.

Prema segmentima uzorka najlošiju prosječnu ocjenu finansijskog ponašanja bilježimo u segmentu NKV/KV/VKV radnika i iznosi te 44 boda, slijedi segment ispitanika dobi 60 godina i više sa prosječnom ocjenom 53, te segment ispitanika sa prosječnim primanjima ispod 1.000 KM sa prosječnom ocjenom 54. Zadovoljavajuću ocjenu finansijskog ponašanja postigli su ispitanici u segmentu zaposlenika u tehničkom odjelu i to ocjenu 71, istu ocjenu bilježimo kod zaposlenika sa mjesečnim primanjima između 2.000 KM i 3.000 KM, te ispitanici koji su pri samoprocjeni finansijske pismenosti iskazali da imaju odličnu finansijsku pismenost koji su ostvarili 70 bodova finansijskog ponašanja.

Analizirajući odgovore ispitanika, pronalazmo da najveći udio ispitanika, njih 88,24% nastoji donijeti informirane odluke prilikom kupovine finansijskih proizvoda, ali samo 44,85% svih ispitanika se prilikom odobira procjenu vrši na osnovu nezavisnih izvora, kao što su finansijski stručnjaci, vodiči za najbolju kupovinu, ili specijalistička poređenja

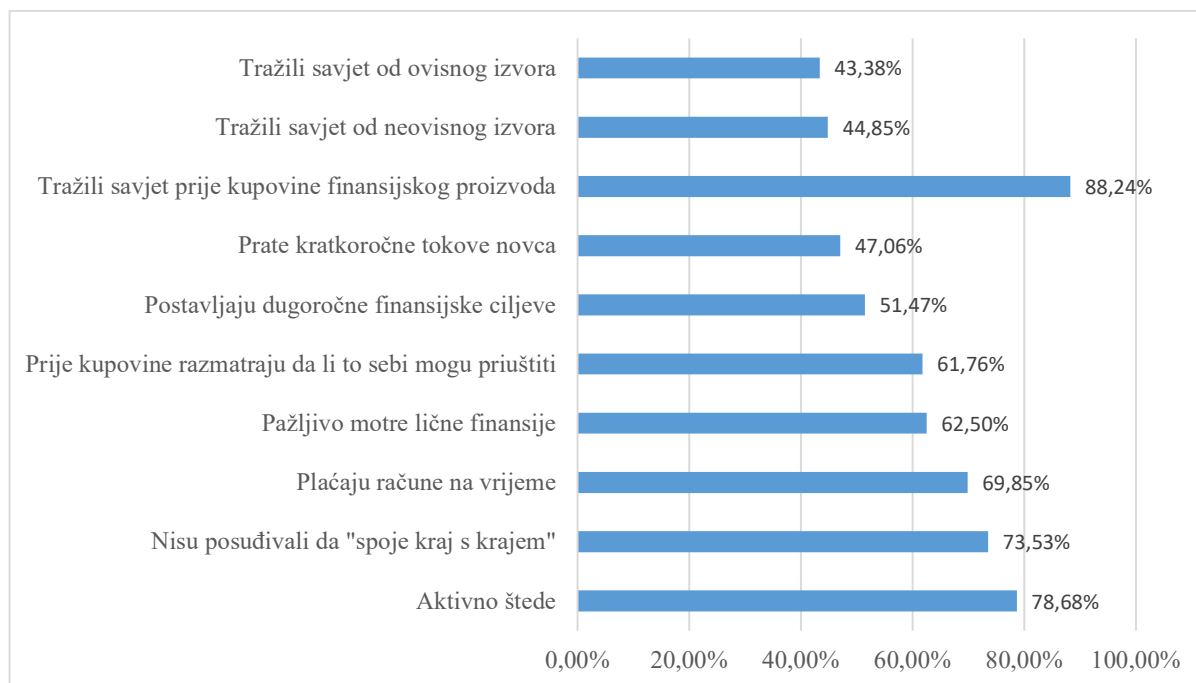
proizvoda, dok ostatak od 43,38% se oslanja na mišljenje porodice, poznanika, influensera, zaposlenika u finansijskoj instituciji ili informacije iz brošura o specifičnom proizvodu.

78,68% ispitanog uzorka štedi na jedan ili više od ponuđenih aktivnih načina štednje, pri čemu je najčešćija štednja na tekućem računu ili kod kuće sa udjelom 50,70%, te uplata novca na odvojeni štedni račun, 30,90% ukupnog uzorka. 73,53% ispitanika izbjeglo posuđivanje da „spoje kraj s krajem“, s tim da je potrebno istaći da 43,40% svih ispitanika se nije suočilo sa situacijom da im mjesečna primanja ne mogu pokriti mjesečne troškove, što je također znak dobrog finansijskog ponašanja, dok je najveći dio uzorka, odnosno 36% koristilo postojeće resurse (postojeću štednju i imovinu, smanjivalo troškove, odricalo se pogodnosti ili odgodili planirani nenophodni trošak). Među negativnim ponašanjima najveći udio ima korištenje postojećih kreditnih linija (dozvoljeno prekoračenje po računu, kreditne kartice za podizanje gotovine ili plaćanje računa ili kupovinu hrane) sa udjelom 15,4% u ukupnom uzorku.

Najmanji udio ispitanika, njih 51,47% postavlja dugoročne finansijske ciljeve i nastoji ih dostići, dok kratkoročne tokove novca prati tek 47,06% ispitanika, bilo kroz donošenje dnevnih odluka o korištenju novca, pravljenje plana upravljanja novcem, korištenje nekih od vidova praćenja priliva i odliva, bilježenje trošenja novca i sl.

Porcenti zabilježenih „pametnih finansijskih ponašanja“, prema kriterijima OECD-a i pitanjima iz upitnika, na nivou ukupnog uzorka, prikazani su na narednom grafikonu.

*Grafikon 7: Procenat ispitanika koji čine navedena finansijska ponašanja*



*Izovr: Autor završnog rada*

### 5.3.3. Finansijski stavovi uzorka

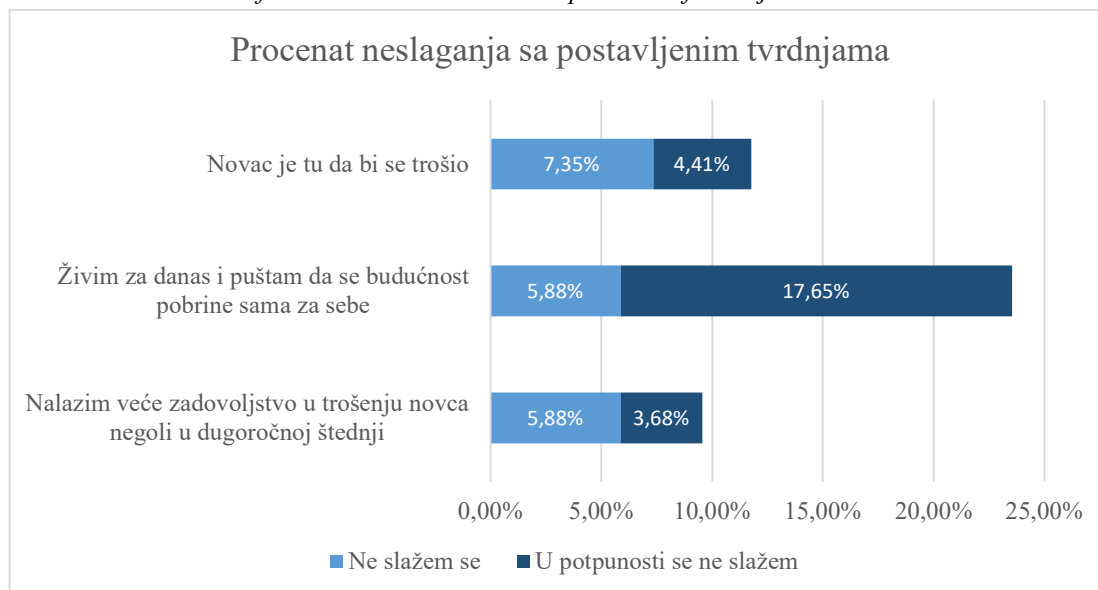
Posljednja mjerena komponenta finansijske pismenosti su finansijski stavovi. Kako navodi OECD (2023), čak i ako pojedinac ima znanje i sposobnost da djeluje na određeni način, njegov stav prema novcu također može utjecati na njegove odluke i ponašanje, a samim tim i na finansijsku dobrobit. Finansijski stavovi u skladu sa OECD metodologijom, mjere se stepenom slaganja odnosno neslaganja sa postavljenim tvrdnjama koje odražavaju stavove ispitanika prema novcu i dugoročnom planiranju. Stepem slaganja sa postavljenim tvrdnjama mjeri se na skali od 1 do 5, te se ukupan broj ostvarenih bodova finansijskih stavova ispitanika dobiva kao prosječna ocjena stepena slaganja sa postavljenim tvrdnjama iskazanim u vrijednostima od 0 do 4, pri čemu veći rezultat znači pozitivnije finansijske stavove.

U ovom istraživanju finansijski stavovi mjereni su stepenom slaganja sa tri tvrdnje:

- Živim za danas i puštam da se budućnost pobrine sama za sebe,
- Nalazim veće zadovoljstvo u trošenju novca negoli u dugoročnoj štednji, i
- Novac je tu da bi se trošio.

Najveći procenat pozitivnog finansijskog stava ispitanici su iskazali u tvrdnji „Živim za danas i puštam da se budućnost pobrine sama za sebe“ te se ukupno 23,53% ispitanog uzorka ne slaže ili u potpunosti ne slaže sa postavljenom tvrdnjom, što sugerira da promišljaju o budućnosti prilikom donošenja finansijskih odluka. 11,76% ispitanika se ne misli da je novac tu da bi se trošio, dok tek njih 9,56% ne nalazi veće zadovoljstvo u trošenju nego u dugoročnoj štednji.

Grafikon 8: Procenat iskazanih pozitivnih finansijskih stavova



Izvor: Autor završnog rada

U ispitanom uzorku zabilježene su sve vrijednosti ostvarenih bodova finansijske pismenosti, od 0 do 4. Najveći udio ispitanika, njih 34,56%, ostvario je 3 boda finansijskog ponašanja, što prema metodologiji OECD predstavlja zadovoljavajući nivo pozitivnih finansijskih stavova. Slijede ispitanici sa osvojena 2 boda sa udjelom 30,88% u ispitanom uzorku. Pomalo iznenađujuće je da nešto više od petine ispitanika nije ostvarilo niti jedan bod u ocjeni finansijskih stavova, odnosno da su većinski odgovorili da se u potpunosti slažu sa navedenim tvrdnjama, što sugerise da bez obzira na znanje ili sposobnosti neće činiti dovoljno da bi ostvarili dugoročnu finansijsku dobrobit. S druge strane tek 8,09% ispitanika je ostvarilo maksimalni iznos bodova. Distribucija ostvarenih bodova finansijskog ponašanja po karakteristikama uzorka data je u narednoj tabeli.

*Tabela 12: Distribucija ostvarenih bodova finansijskih stavova po karakteristikama uzorka*

Karakteristike uzorka		Broj pozitivnih stavova - udio u ispitanom uzorku				
		0	1	2	3	4
		Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)
Ukupan uzorak		20,35	18,38	30,88	34,56	8,09
Spol	Žene	7,07	15,79	29,82	38,60	8,77
	Muškarci	13,41	20,25	31,65	31,65	7,59
Dob	Do 29 godina	1,93	23,08	38,46	30,77	3,85
	Između 30 i 39 godina	13,87	20,75	28,30	26,42	11,32
	Između 40 i 49 godina	1,63	17,50	22,50	47,50	10,00
	Između 50 i 59 godina	4,00	8,33	33,33	41,67	0,00
	60 godina i više	0,00	0,00	80,00	20,00	0,00
Obrazovanje	NKV/KV/VKV radnik	2,18	16,67	33,33	33,33	0,00
	Srednja stručna sprema	5,90	23,33	26,67	33,33	6,67
	Visokoškolsko obrazovanje	12,61	17,00	32,00	35,00	9,00
Zanimanje/organizacioni dio kompanije u kojem zaposlenik radi	Menadžment/uprava	0,00	16,67	33,33	33,33	16,67
	Administracija i ljudski resursi	1,70	14,29	28,57	35,71	14,29
	Računovodstvo i finansije	1,63	12,50	29,17	41,67	12,50
	Nabava, prodaja i marketing	7,00	19,05	47,62	19,05	0,00
	Tehnički odjel	3,59	16,13	32,26	38,71	6,45
	Projektovanje i kalkulacije	1,70	23,53	11,76	47,06	11,76
	Proizvodnja/gradilište	7,56	29,41	29,41	23,53	0,00
Prosječna mjesečna primanja	Do 1.000 KM	5,60	14,29	42,86	14,29	0,00
	Između 1.001 KM i 2.000 KM	15,60	17,24	25,86	36,21	6,90
	Između 2.001 KM i 3.000 KM	0,00	24,39	24,39	43,90	7,32
	Preko 3.001 KM	0,00	13,04	52,17	26,09	8,70
	Odbijam dati odgovor na ovo pitanje	1,75	14,29	28,57	14,29	28,57
Samoprocjena finansijske pismenosti	2	2,40	33,33	33,33	0,00	16,67
	3	5,33	18,75	27,08	39,58	8,33
	4	9,36	18,18	31,82	37,88	4,55
	5	3,66	12,50	37,50	18,75	18,75

*Izvor: Autor završnog rada*

Da bi se finansijski stavovi mogli okarakterisati kao zadovoljavajući, prema metodologiji OECD potrebno je ostvariti minimalno 70 bodova na skali od 0 do 100, odnosno 3 boda na skali od 0 do 4. Udio ispitanika sa zadovoljavajućim finansijskim stavovima u anketiranom uzorku čini 42,65% ukupnog uzorka, odnosno 58 ispitanika, dok 57,35% ispitanika nema zadovoljavajući nivo finansijskih stavova. Distribucija ostvarenih udjela zadovoljavajućih i nezadovoljavajućih finansijskih stavova, kao i prosjek ostvarenih bodova na skali od 0 do 100 dat je u narednoj tabeli.

Tabela 13: Ocjena finansijskih stavova ispitanog uzorka

Karakteristike uzorka		Finansijski stavovi				
		Nezadovoljavajući		Zadovoljavajući		Prosjek ostvarenih bodova (na skali 0-100)
		Broj	Udio (%)	Broj	Udio (%)	
Ukupan uzorak		78	57,35	58	42,65	54
Spol	Žene	30	52,63	27	47,37	57
	Muškarci	48	60,76	31	39,24	52
Dob	Do 29 godina	17	65,38	9	34,62	52
	Između 30 i 39 godina	33	62,26	20	37,74	50
	Između 40 i 49 godina	17	42,50	23	57,50	61
	Između 50 i 59 godina	7	58,33	5	41,67	50
	60 godina i više	4	80,00	1	20,00	55
Obrazovanje	NKV/KV/VKV radnik	4	66,67	2	33,33	46
	Srednja stručna sprema	18	60,00	12	40,00	51
	Visokoškolsko obrazovanje	56	56,00	44	44,00	56
Zanimanje/organizacion dio kompanije u kojem zaposlenik radi	Menadžment/uprava	6	50,00	6	50,00	63
	Administracija i ljudski resursi	7	50,00	7	50,00	59
	Računovodstvo i finansije	11	45,83	13	54,17	61
	Nabava, prodaja i marketing	17	80,95	4	19,05	43
	Tehnički odjel	17	54,84	14	45,16	56
	Projektovanje i kalkulacije	7	41,18	10	58,82	59
	Proizvodnja/gradilište	13	76,47	4	23,53	40
Prosječna mjesečna primanja	Do 1.000 KM	6	85,71	1	14,29	36
	Između 1.001 KM i 2.000 KM	33	56,90	25	43,10	51
	Između 2.001 KM i 3.000 KM	20	48,78	21	51,22	59
	Preko 3.001 KM	15	65,22	8	34,78	58
	Odbijam dati odgovor na ovo pitanje	4	57,14	3	42,86	57
Samoprocjena finansijske pismenosti	2	5	83,33	1	16,67	42
	3	25	52,08	23	47,92	56
	4	38	57,58	28	42,42	53
	5	10	62,50	6	37,50	55

Izvor: Autor završnog rada

Veći udio ispitanika sa zadovoljavajućim finansijskim stavovima pronalazimo u segmentu uzorka starosti od 40 do 49 godina, njih 57,50%, zatim kod zaposlenika na poslovima

projektovanja i kalkulacija, 58,82% ukupnog segmenta, zaposlenika na poslovima računovodstva i revizije sa udjelom od 54,17% u segmentu, te kod zaposlenika sa prosječnim mjesečnim primanjima između 2.001 i 3.000 KM sa udjelom 51,22%. Zaposleni u segmentu menadžment/uprava ostavili su podjedano učešće zadovoljavajućih i nezadovoljavajućih finansijskih stavova. Svi ostali segmenti uzorka u svim posmatranim kategorijama ostvarili su veći udio nezadovoljavajućih finansijskih stavova.

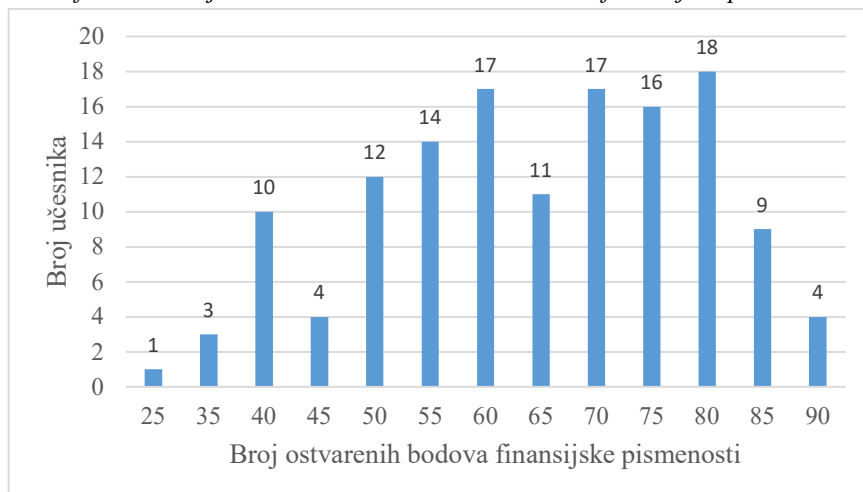
Kada nivo ostavenih bodova iskažemo u rasponu 0 do 100 bodova pronalazimo da ostvareni prosječni broj bodova na nivou uzorka iznosi tek 54 boda, što je ispod targetiranih 70 bodova, te možemo zaključiti da ukupan uzorak nema zadovoljavajuće finansijske stavove.

Posmatrano po segmentima uzorka primjećujemo da niti jedan posmatrani segment nije ostavio zadovoljavajući nivo finansijskih stavova, pri čemu najviše ostvareni broj bodova finansijskih stavova iznosi 63 i ostvaren je u uzorku zaposlenika u menadžmentu/upravi, dok najmanji broj ostvarenih bodova iznosi 36 i ostvaren je u uzorku ispitanika sa mjesečnim primanjima do 1.000 KM.

#### 5.3.4. Ocjena sveukupne finansijske pismenosti uzorka

Prema metodologiji OECD-a ukupna ocjena finansijske pismenosti ispitanika predstavlja zbir ostvarenih bodova finansijskog znanja, ponašanja i finansijskih stavova. Ocjena finansijske pismenosti može imati bilo koju vrijednost u rasponu od 0 do 20, što se nadalje ponderom 100/20 pretvara u raspon od 0 do 100. Veći broj bodova znači i veći nivo finansijske pismenosti. Kako OECD (2023) navodi, budući da pitanja postavljena u upitniku odražavaju osnovne aspekte finansijskog znanja, ponašanja i stavova, može se smatrati da ispitanici koji osvoje 100 bodova imaju osnovno razumijevanje finansijskih koncepata i primjenjuju razborita načela u svojim osobnim finansiranjima. Da bi se ispitanik ili uzorak mogao smatrati finansijski pismenim minimalni targetirani broj bodova koji mora osvojiti prema metodologiji OECD-a je 70 bodova.

*Grafikon 9: Broj učesnika sa ostvarenim bodovima finansijske pismenosti*



*Izvor: Autor završnog rada*



U anketiranom uzorku od 136 učesnika, zabilježene su vrijednosti ostvarenih bodova finansijske pismenosti u rasponu od 25 do 90. Maksimalni broj bodova nije ostvario niti jedan ispitanik, dok je njih 4 ostvarilo 90 bodova finansijske pismenosti, što čini 2,94% uzorka. Najveći udio ispitanika, njih 18, odnosno 13,23% uzorka ostvarilo je 80 bodova finansijske pismenosti. Po 17 učesnika, odnosno po 12,5% uzorka ostvarilo je 70 i 60 bodova finansijske pismenosti. Ukupna raspodjela uzorka po broju ostvarenih bodova data je u predhodnom grafikonu, dok naredna tabela ukupan broj učesnika i udio u uzorku sa ostvarenim zadovoljavajućim i nezadovoljavajućim nivoom finansijske pismenosti, te prosječnu ocjenu finansijske pismenosti, sa distribucijom po karakteristikama uzorka.

Tabela 14: Ocjena finansijske pismenosti ispitanog uzorka

Ocjena finansijske pismenosti		Finansijski nepismeni - ispod 70 bodova			Finansijski pismeni - 70 bodova i više			Ukupna prosječna ocjena
Karakteristike uzorka		Broj	Udio (%)	Prosj. ocjena	Broj	Udio (%)	Prosj. Ocjena	
Ukupan uzorak		72	52,94	53	64	47,06	77	64
Spol	Žene	33	57,89	54	24	42,11	78	64
	Muškarci	39	49,37	52	40	50,63	77	65
Dob	Do 29 godina	17	65,38	55	9	34,62	78	63
	Između 30 i 39 godina	28	52,83	49	25	47,17	78	63
	Između 40 i 49 godina	19	47,50	57	21	52,50	78	68
	Između 50 i 59 godina	5	41,67	54	7	58,33	74	65
	60 godina i više	3	60,00	55	2	40,00	73	62
Obrazovanje	NKV/KV/VKV radnik	6	100,00	54	0	0,00	-	54
	Srednja stručna sprema	18	60,00	51	12	40,00	77	62
	Visokoškolsko obrazovanje	48	48,00	53	52	52,00	78	66
Zanimanje/organizacioni dio kompanije u kojem zaposlenik radi	Menadžment/uprava	6	50,00	56	6	50,00	77	66
	Administracija i ljudski resursi	7	50,00	50	7	50,00	76	63
	Računovodstvo i finansije	12	50,00	56	12	50,00	80	68
	Nabava, prodaja i marketing	15	71,43	48	6	28,57	75	56
	Tehnički odjel	10	32,26	56	21	67,74	77	70
	Projektovanje i kalkulacije	9	52,94	53	8	47,06	77	64
	Proizvodnja/gradilište	13	76,47	54	4	23,53	79	60
Prosječna mjesečna primanja	Do 1.000 KM	7	100,00	52	0	0,00	-	52
	Između 1.001 KM i 2.000 KM	38	65,52	52	20	34,48	78	61
	Između 2.001 KM i 3.000 KM	15	36,59	56	26	63,41	78	70
	Preko 3.001 KM	9	39,13	53	14	60,87	78	68
	Odbijam dati odgovor na ovo pitanje	3	42,86	50	4	57,14	74	64
Samoprocjena finansijske pismenosti	2	4	66,67	54	2	33,33	70	59
	3	30	62,50	55	18	37,50	79	64
	4	30	45,45	52	36	54,55	77	65
	5	8	50,00	52	8	50,00	78	65

Izovr: Autor završnog rada

U ispitanom uzorku, 47,06% uzorka, odnosno 64 ispitanika ostvarilo je zadovoljavajuću ocjenu finansijske pismenosti, sa prosječnom ocjenom 77, dok je 52,94% uzorka, odnosno 72 ispitanika ostvarilo nezadovoljavajući nivo finansijske pismenosti sa prosječnom ocjenom od 53.

Veći je udio muških ispitanika sa zadovoljavajućim nivoom finansijske pismenosti i to 50,63%, odnosno 40 ispitanika, dok ženski ispitanici u većem udjelu od 57,89%, odnosno 33 ispitanice ne ostvaruju zadovoljavajuću finansijsku pismenosti. Prosječna ocjena kod oba segmenta uzorka je nezadovoljavajuća i iznosi 64 za žene i 65 za muškarce.

Kada uzorak posmatramo u odnosu na starost, najveći udio finansijski pismenih ispitanika bilježimo u segmentu ispitanika starosti između 50 i 59 godina, dok najveći udio finansijski nepismenih ispitanika od 65,38% bilježimo u segmentu ispitanika starosti do 29 godina. Prosječna ocjena finansijske pismenosti za sve segmente uzorka je nezadovoljavajuća, a najveća prosječna ocjena od 68 bodova bilježi se u segmentu ispitanika starosti između 40 i 49 godina.

Veći udio finansijski pismenih ispitanika i veće prosječne ocjene finansijske pismenosti bilježimo u segmentima sa većim nivoima obrazovanja. Tako NKV/KV/VKV radnici ostvaruju nedovoljnu finansijsku pismenost u ukupnom uzorku sa prosječnom ocjenom 54 boda, ispitanici sa srednjom stručnom spremom imaju 60% udjela finansijski nepismenih sa prosječnom ocjenom 62 boda, dok visokoobrazovani ispitanici bilježe udio od 52% finansijski pismenih u ukupnom segmentu sa prosječnom ocjenom 66.

Kada analiziramo ispitanike po zanimanjima, zaključujemo da najveću prosječnu ocjenu od 70 bodova, i jedinu dovoljnu da bi se segment okarakterizirao kao finansijski pismen, kao i najveći udio finansijski pismenih pojedinaca od 67,74% bilježimo kod ispitanika koji rade u tehničkom odjelu. Podjednak udio finansijski pismenih i finansijski nepismenih nalazimo u segmentu menadžment/uprava sa prosječnom ocjenom 66 boda, administracije i ljudskih resursa sa prosječnom ocjenom 63 boda i računovodstva i finansija sa prosječnom ocjenom 68 bodova. Najmanju prosječnu ocjenu od 56 bodova pronalazimo u segmentu nabava, prodaja i marketing, a najveći udio finansijski nepismenih od 76,47% sa prosječnom ocjenom 60 bodova u segmentu proizvodnja/gradilište.

Posmatrajući uzorak po prosječnim mjesečnim primanjima zaključujemo da ispitanici sa prosječnim primanjima između 2.001 KM i 3.000 KM ostvaruju zadovoljavajuću prosječnu ocjenu od 70 bodova sa 63,41% učešća finansijski pismenih u ukupnom segmentu. Dok najmanju ocjenu od 52 boda i sa 100% učešćem finansijski nepismenih bilježimo u uzorku sa prosječnim primanjima do 1.000 KM.

Kada posmatramo uzorak po samoprocjenjenoj finansijskoj pismenosti, možemo zaključiti da ukupna ocjena i udio finansijski pismenih ispitanika djelimično raste sa porastom samoprocjenjene finansijske pismenosti. Tako ispitanici koji su svoju finansijsku pismenost ocijenili ocjenom 2 imaju najlošiju prosječnu ocjenu od 59 bodova i najveći udio finansijski

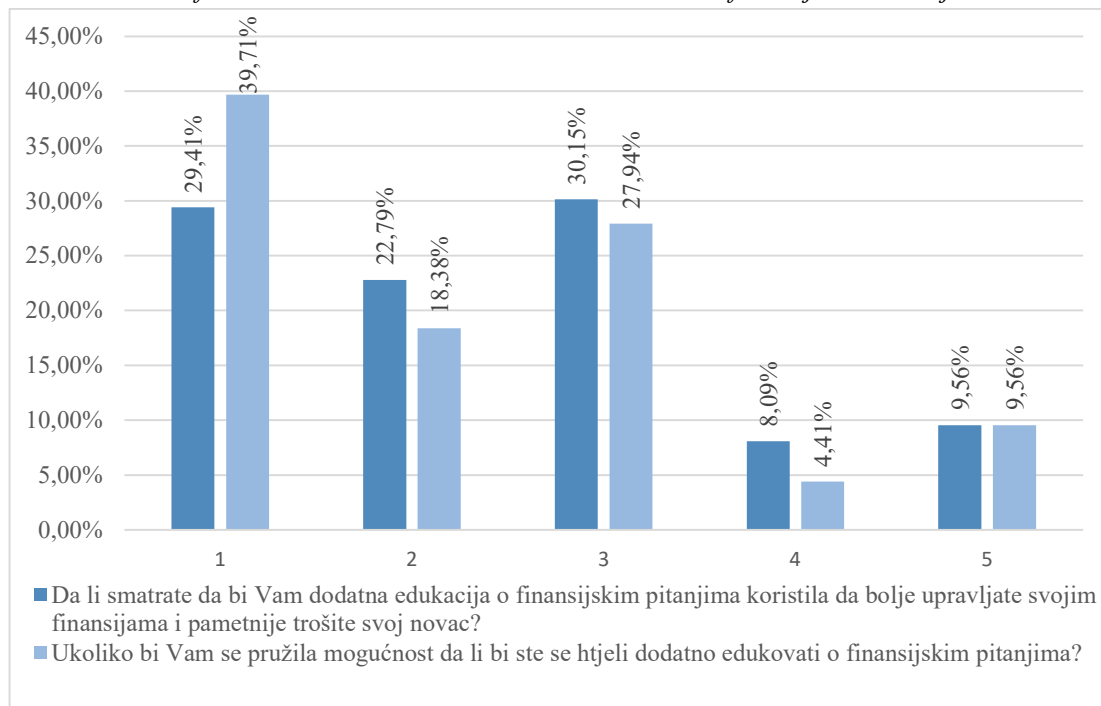
nepismenih od 66,67% segmenta. Ispitanici sa koji su svoju finansijsku pismenost ocijenili ocjenom 4 i 5 imaju podjednaku prosječnu ocjenu od 65 bodova, s tim što u segmentu koji je svoju finansijsku pismenost ocijenio ocjenom 5 bilježimo podjednak udio finansijski pismenih i nepismenih ispitanika, dok kod onih koji su izrazili ocjenu 4 bilježimo 54,55% segmenta sa zadovoljavajućim nivoom finansijske pismenosti.

S obzirom da prosječna ocjena finansijske pismenosti na nivou uzorka iznosi 64 boda, što je ispod minimalno targetiranog broja od 70 bodova, možemo zaključiti da je ispitanici uzorak ostvario nezadovoljavajući nivo finansijske pismenosti.

#### 5.4. Spremnost ispitanika na dodatnu finansijsku edukaciju

Jedan od ciljeva ovog istraživanja je da ispita da li su zaposlenici u građevinskom sektoru spremni da se dodatno edukuju o finansijskim pitanjima. S tim u vezi u anketnom upitniku postavljena su dva pitanja, a odgovori na postavljena pitanja prezentirani su na narednom grafikonu:

Grafikon 10: Zainteresovanost učesnika za dodatnu finansijsku edukaciju



Izvor: Autor završnog rada

Učesnici u istraživanju su davali odgovore na postavljena pitanja na skali od 1 do 5, pri čemu 1 znači da se u potpunosti slažu, odnosno da bi sigurno htjeli sudjelovati u edukaciji, dok ocjena 5 znači da se u potpunosti ne slažu, odnosno ne bi htjeli učestvovati u finansijskoj edukaciji. U narednoj tabeli data je distribucija odgovora po karakteristikama uzorka.

Tabela 15: Zainteresovanost učesnika za dodatnu finansijsku edukaciju

Karakteristike uzorka		Da li smatrate da bi Vam dodatna edukacija o finansijskim pitanjima koristila da bolje upravljate svojim finansijskama i pametnije trošite svoj novac?			Ukoliko bi Vam se pružila mogućnost da li bi ste se htjeli dodatno edukovati o finansijskim pitanjima?		
		Saglasni	Neodlučni	Nesaglasni	Saglasni	Neodlučni	Nesaglasni
		Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)	Udio (%)
Ukupan uzorak		52,21	30,15	17,65	58,09	27,94	13,97
Spol	Žene	49,12	33,33	17,54	57,89	26,32	15,79
	Muškarci	54,43	27,85	17,72	58,23	29,11	12,66
Dob	Do 29 godina	61,54	26,92	11,54	73,08	23,08	3,85
	Između 30 i 39 godina	50,94	30,19	18,87	60,38	24,53	15,09
	Između 40 i 49 godina	52,50	27,50	20,00	55,00	32,50	12,50
	Između 50 i 59 godina	41,67	33,33	25,00	50,00	25,00	25,00
	60 godina i više	40,00	60,00	0,00	0,00	60,00	40,00
Obrazov a-nje	NKV/KV/VKV radnik	50,00	16,67	33,33	0,00	33,33	66,67
	Srednja stručna sprema	33,33	43,33	23,33	40,00	40,00	20,00
	Visokoškolsko obrazovanje	58,00	27,00	15,00	67,00	24,00	9,00
Zanima- nje/ organi- zacion dio kompani- je u kojem zaposle- nik radi	Menadžment/uprava	58,33	25,00	16,67	75,00	25,00	0,00
	Administracija i ljudski resursi	35,71	50,00	14,29	42,86	50,00	7,14
	Računovodstvo i finansije	54,17	20,83	25,00	66,67	16,67	16,67
	Nabava, prodaja i marketing	38,10	33,33	28,57	42,86	23,81	33,33
	Tehnički odjel	48,39	38,71	12,90	64,52	32,26	3,23
	Projektovanje i kalkulacije	70,59	11,76	17,65	64,71	17,65	17,65
	Proizvodnja/gradilište	64,71	29,41	5,88	47,06	35,29	17,65
Prosje- čna mjese- čna prima- nja	Do 1.000 KM	14,29	57,14	28,57	14,29	57,14	28,57
	Između 1.001 KM i 2.000 KM	56,90	29,31	13,79	55,17	25,86	18,97
	Između 2.001 KM i 3.000 KM	41,46	36,59	21,95	65,85	26,83	7,32
	Preko 3.001 KM	60,87	21,74	17,39	60,87	34,78	4,35
	Odbijam dati odgovor na ovo pitanje	85,71	0,00	14,29	71,43	0,00	28,57
Samo- procjena finansij- ske pisme- nosti	2	66,67	16,67	16,67	66,67	16,67	16,67
	3	54,17	37,50	8,33	66,67	20,83	12,50
	4	53,03	25,76	21,21	54,55	31,82	13,64
	5	37,50	31,25	31,25	43,75	37,50	18,75

Izvor: Autor završnog rada

Rezultati istraživanja pokazuju da 52,21% ispitanika smatra da bi im dodatna finansijska edukacija omogućila da bolje upravljaju svojim finansijama, pri čemu se 29,41% ispitanika u potpunosti slaže, a 22,79% se slaže. Neodlučnih, odnosno onih koji su svoj odgovor ocijenili sa 3, je 30,15%, dok se 17,65% učesnika ne slaže da bi imalo koristi od finansijske edukacije. Ovaj rezultat implicira i veliku zainteresovanost za dodatnom finansijskom edukacijom među ispitanicima.

Svega 13,97% ispitanika se izjaniilo da ne bi željelo učestvovati u programima finansijske edukacije, pri čemu nešto manje od 10% ne bi nikako željelo učestvovati u ovakvim programima. Neodlučnih je 27,94% ispitanika, dok bi 58,09% ispitanika željelo učestvovati u programima finansijske edukacije pri čemu bi čak 39,17% zasigurno pristupilo dodatnoj finansijskoj edukaciji da im se ista ponudi.

Rezultati istraživanja pokazuju da su žene i muškarci gotovo podjednako zainteresovani za dodatnu finansijsku edukaciju, pri čemu muškarci u nešto većem procentu od 54,43%, naspram 49,12% žena smatraju da bi im dodatna edukacija koristila u boljem upravljanju vlastitim finansijama. U dobnim skupinama najveći procenat zainteresovanih za finansijsku edukaciju bilježimo kod ispitanika starosti do 29 godina, sa čak 73,08% zainteresovanih, dok kod starijih ispitanika preko 60 godine, iako isti smatraju da bi im finansijske edukacija koristila, ne bilježimo interes za dodatnom edukacijom.

Po pitanju obrazovanja ispitanika najveći interes bilježimo kod skupine ispitanika koji posjeduju visokoškolsko obrazovanje sa 67% zainteresovanih za finansijsku edukaciju, dok NKV/KV/VKV radnici, iako 50% udjela u segmentu smatra da bi im dodatna finansijska edukacija koristila nisu izrazili zainteresovanost za učešće u programima edukacije.

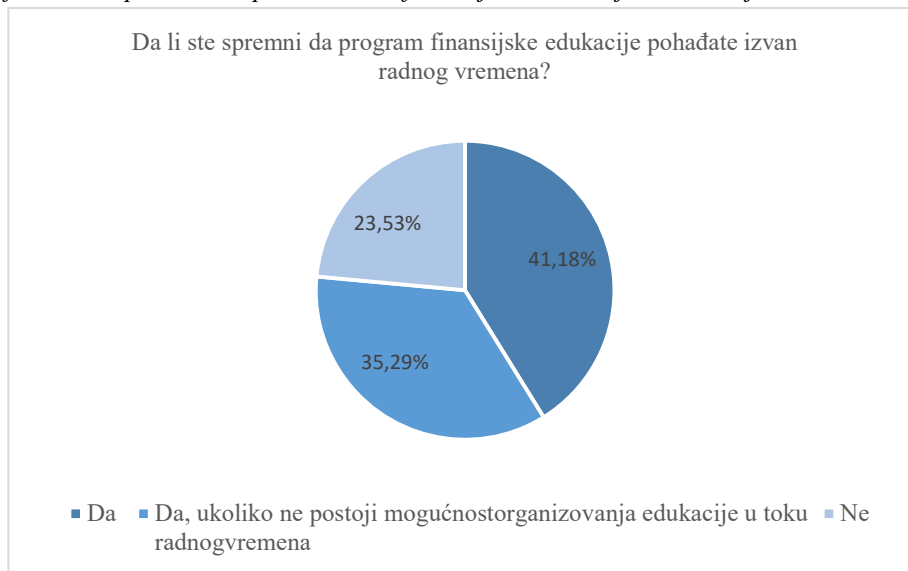
Kada segmentiramo uzorka po zanimanju, najveći stepen nezainteresovanosti za finansijsku edukaciju bilježimo kod zaposlenika u nabavci, prodaji i marketingu sa udjelom od 33,33%, dok 28,57% udjela u segmentu koji smatra da ne bi imalo koristi od finansijske edukacije. Najveći interes za finansijskom edukacijom od 75% iskazuje segment menadžmenta/uprave. Segment proizvodnja/gradilište iskazuje u najvećem udjelu u posmatranom uzorku, od 64,71% segmenta smatra da bi imalo korist od dodatne finansijske edukacije, ali tek 47,06% njih je zainteresovano za programe finansijske edukacije.

Rezultati istraživanja su pokazali i da zainteresovanost za finansijskom edukacijom raste sa porastom prihoda ispitanika, te opada sa rastom samoprocjenjene finansijske pismenosti.

Kako bi se procijenilo koliko su ispitanici spremni uložiti u dodatnu finansijsku edukaciju pitani su o vremenu koje bi bili spremni sedmično prvesti na programima finansijske edukacije, te o spremnosti da sudjeluju u troškovima finansijske edukacije.

Istraživanje je pokazalo da najveći procenat ispitanika, njih 45,59% je spremno izdvojiti do pola sata sedmično na programe dodatne finansijske edukacije, a 30 do 60 minuta spremno je izdvojiti 41,91% ispitanika. Namjanji udio ispitanika od 11,76% spremno je sedmično izdvojiti više od sat vremena na programe dodatne finansijske edukacije.

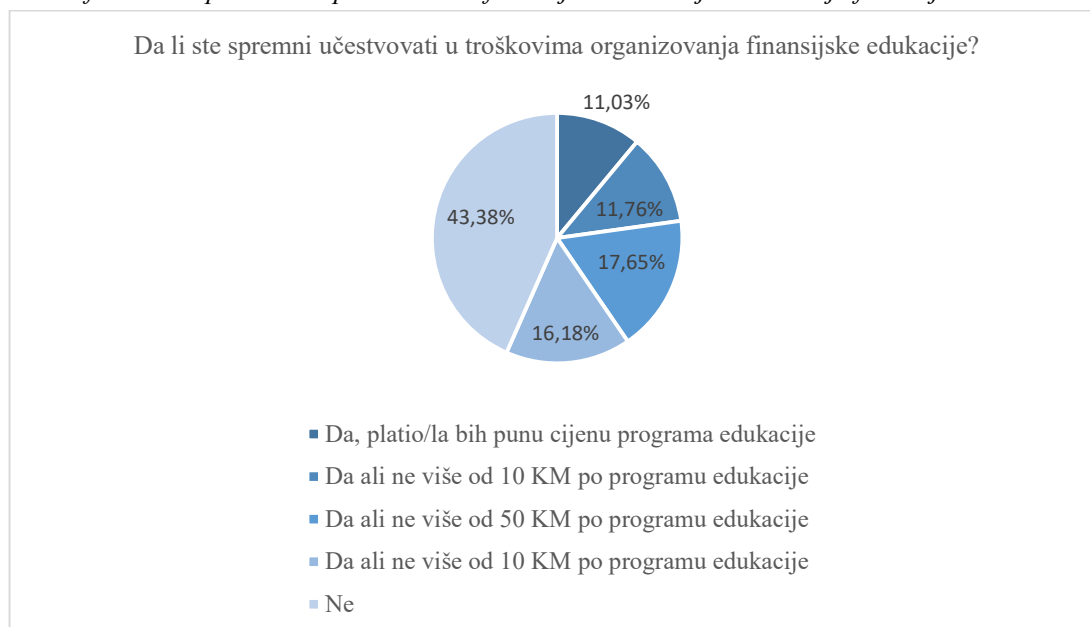
Grafikon 11: Spremnost ispitanika da u finansijsku edukaciju ulože svoje slobodno vrijeme



Izvr: Autor završnog rada

Većina ispitanika spremna je izdvojiti svoje slobodno vrijeme kako bi prisustvovala programima finansijske edukacije, i to čak 76,47% njih, od čega bi 35,29% bilo spremno da to učini ukoliko ne postoji mogućnost da se finansijska edukacija organizuje u toku radnog vremena. Tek 23,53% ispitanika ne žele izdvojiti slobodno vrijeme za učestvovanje u programima dodatne edukacije.

Grafikon 12: Spremnost ispitanika da u finansijsku edukaciju ulože svoja finansijska sredstva



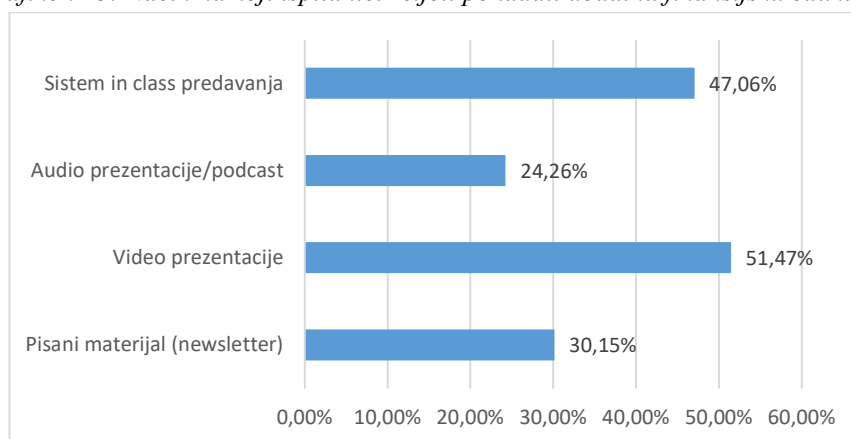
Izvr: Autor završnog rada

Iako su zaposlenici u velikoj većini spremni da izdvoje svoje slobodno vrijeme za dodatnu finansijsku edukaciju, ipak kada je riječ o finansijskim sredstvima 43,38% ispitanika se izjasnilo da ne želi sudjelovati u troškovima finansijske edukacije, dok 11,76% njih izdvojilo

bi tek mali iznos sredstava po programu edukacije. Uzimajući u obzir ove podatke i tek mali broj ispitanika koji su spremni platiti punu cijenu programa finansijske edukacije od 11,03% ispitanika, možemo zaključiti da ispitanici uzorak nije spreman da učestvuje u troškovima finansijske edukacije.

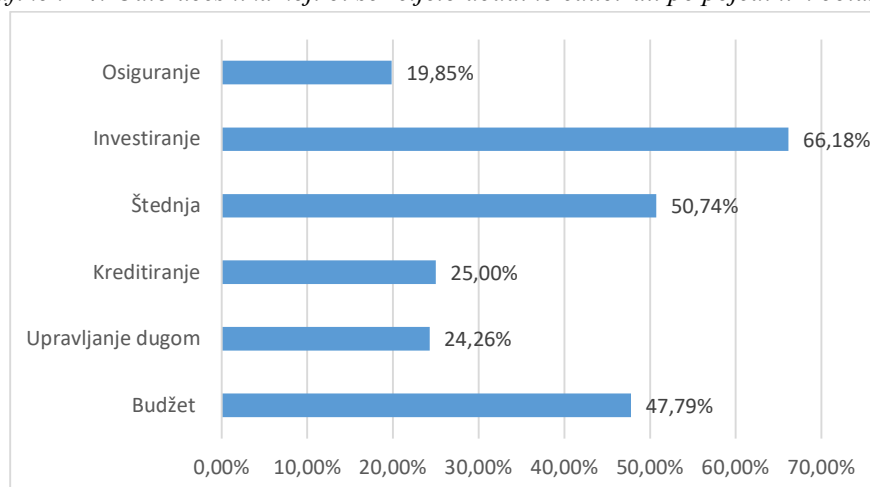
Da bi finansijska edukacija bila efikasna treba da bude prilagođena polaznicima finansijske edukacije, odnosno da obuhvata teme koje interesuju polaznike i da bude pružena na način koji polaznicima najviše odgoara. Ispitanici u ovom istraživanju, su se u pitanju sa mogućim višestrukim odgovorom, u najvećem procentu odabrali sistem video prezentacija u procentu od 51,17% kao odgovarajući metod za pružanje dodatne finansijske edukacije, nakon čega slijedi sistem in class predavanja sa udjelom 47,06%. Od tema o kojim bi se ispitanici željeli dodatno edukovati, najveći procenat ispitanika želi se educirati o temi investiranja 66,18%, a slijedi štednja o kojoj se želi educirati 50,74% ispitanika. Naredni grafici daju detaljan uvid u načine na koje ispitanici žele dobiti finansijsku edukaciju i teme od interesa za ispitanici uzorak.

*Grafikon 13: Način na koji ispitanici željeli pohađati dodatnu finansijsku edukaciju*



*Izvor: Autor završnog rada*

*Grafikon 14: Udio učesnika koji bi se željelo dodatno educirati po pojedinim oblastima*



*Izvor: Autor završnog rada*

## 5.5. Efekti finansijske edukacije zaposlenika na poslodavca

Kako bi se procijenili potencijalni efekti finansijske edukacije zaposlenika na poslodavca u ovom istraživanju postavljena su tri seta pitanja. U prvom setu pitanja nastoji se istražiti povezanost finansijske pismenosti sa iskazanim nivoom finansijskog blagostanja. Da bi se to ocijenilo ispitanici su odgovarali na šest pitanja, odnosno tvrdnji o finansijskom blagostanju, pri čemu su na skali od 1 do 5 ocjenjivali stepen u kojem smatraju da se navedena tvrdnja može primjeniti na njih, pri čemu 1 znači da se u potpunosti slažu sa navedenom tvrdnjom, a 5 da se u potpunosti ne slažu sa navedenom tvrdnjom. Ispitivane tvrdnje i ostvareni rezultati dati su u narednoj tabeli.

Tabela 16: Ostvareni nivo finansijskog blagostanja u odnosu na finansijsku pismenost

Postavljene tvrdnje o finansijskom blagostanju	Ostvareni broj bodova finansijske pismenosti			
	0-45	50-65	70	75 i više
Zadovoljan sam svojom trenutnom finansijskom situacijom.	2,94	3,18	3,41	3,70
Moja finansijska situacija me ograničava da radim ono što je bitno za mene.	3,17	2,96	3,17	3,36
Trenutno sam previše zadužen.	2,39	3,62	3,94	4,13
Sklon sam da brinem kako ću platiti moje osnovne životne troškove.	2,44	2,75	3,47	3,66
Moje finansijske kontrolišu moj život.	2,61	2,94	3,23	3,51
Na kraju mjeseca, preostane mi nešto novca.	3,11	3,50	3,23	4,19
Prosječna ocjena finansijskog blagostanja.	56	63	68	75

Izvor: Autor završnog rada

Kako su tvrdnje „Zadovoljan sam svojom trenutnom finansijskom situacijom“ i „Na kraju mjeseca, preostane mi nešto novca“ jedine dvije pozitivne tvrdnje, radi uporedivosti podataka rezultati dobiveni u anketi su reskalirani kako bi 5 značilo veći stepen slaganja sa navedenom tvrdnjom.

Podaci prikazani u tabeli predstavljaju prosječnu izraženu ocjenu navedenih tvrdnji u posmatranom segmentu uzorka, pri čemu niži rezultat predstavlja manji nivo finansijskog blagostanja. Kako je prikazano u tabeli, sa odstupanjima u dva slučaja, ispitanici sa ostvarenim višim prosjekom bodova finansijske pismenosti, iskazuju u prosjeku veće ocjene finansijskog blagostanja po svim tvrdnjama. Stav da veći nivo finansijske pismenosti donosi i veće finansijsko blagostanje dokazan je i kroz prosječnu ocjenu finansijskog blagostanja. Prosječna ocjena je izračunata kao prosjek odgovora na postavljene tvrdnje jednog ispitanika, što je naknadno ponderom 100/30 preračunato na skalu ocjene od 1 do 100 bodova, na osnovu čega je izračunat prosjek ocjene uzorka. U ispitivanom uzorku pronalazimo da finansijski pismeniji ispitanici ostvaruju veću prosječnu ocjenu finansijskog blagostanja.

U drugom setu pitanja ispitivana je stav zaposlenika kako njihove finansijske prilike utiču na obavljanje radnih zadataka, kroz pitanja o tome da li su ispitanici koristili svoje radno vrijeme za bavljenje ličnim finansijskim pitanjima i da li su pri radu bili ometani svojim



finansijskim problemima. Ispitanici su na postavljene tvrdnje odgovarali ocjenjujući iste na skali od 1 do 5 pri čemu manja ocjena pokazuje da su ispitanici bili češće ometani svojim finansijskim pitanjima pri obavljanju radnih zadataka ili češće koristili radno vrijeme za bavljenje ličnim finansijskama.

Rezultati istraživanja pokazuju da ispitanici najčešće u toku radnog vremena o razmišljaju o svojim finansijskim pitanjima, 28,68% ispitanika je izjavilo da to čine često odnosno vrlo često. 25,74% ispitanika se izjasnilo da su vrlo često ili često u toku svog radnog vremena razgovarali sa trećim licima (službenicima banke, osiguravajuće kompanije, zajmodavcima, povjericima) o svojim finansijskim pitanjima. U podjednakom udjelu od 19,11% ispitanici su naveli da su često ili vrlo često u toku svog radnog vremena razgovarali sa kolegama o svojim finansijskim pitanjima ili tražili informacije (na internetu, u časopisima, i sl). o ličnim finansijskama.

Problemi s novcem su često ili vrlo često ometali aktivnosti vezane za posao i izvršavanje svakodnevnih zadataka kod 18,38% ispitanika, dok 16,91% ispitanika izjavljuje da su lični finansijski problemi ometali njihovu sposobnost izvršavanja poslovnih obaveza. Podjednako, odnosno 15,44% ispitanika je izjavilo da često ili vrlo često moraju odložiti izvršavanje radnih obaveza ili da nisu uspjeli izvršiti posao na vrijeme zbog ličnih finansijskih pitanja.

Uticaj razine finansijske pismenosti i finansijskog blagostanja na korištenje radnog vremena ili ometenost na radu zbog ličnih finansijskih prikazan je u narednoj tabeli.

*Tabela 17: Uticaj finansijske pismenosti i finansijskog blagostanja na rad ispitanika*

Postavljene tvrdnje	Ostvareni broj bodova finansijske pismenosti			
	0-45	50-65	70	75 i više
Koristili radno vrijeme za bavljenje ličnim finansijskim pitanjima	2,63	3,36	3,69	4,04
Bili ometani ličnim finansijskim pitanjima pri vršenju radnih zadataka	2,21	4,13	4,50	4,78
	Ostvareni broj bodova finansijskog blagostanja			
	ispod 50	50-69	70	iznad 70
Koristili radno vrijeme za bavljenje ličnim finansijskim pitanjima	3,07	3,06	3,61	4,06
Bili ometani ličnim finansijskim pitanjima pri vršenju radnih zadataka	2,97	3,64	4,18	4,90

*Izvor: Autor završnog rada*

Analiza rezultata istraživanja pokazala je da s rastom nivoa finansijske pismenosti, kao i sa rastom finansijskog blagostanja opada učestalost korištenja radnog vremena za bavljenje ličnim finansijskim pitanjima i učestalost ometenosti zaposlenika pri izvršavanju radnih obaveza ličnim finansijskim pitanjima.

Treći set pitanja odnosio se na subjektivnu ocjenu ispitanika o refleksiji organizovanja finansijske edukacije od strane poslodavca na njihov angažman u kompaniji, zahvalnost i

lojalnost kompaniji, te ulaganje dodatnog napora u izvršavanju radnih obaveza. Ispitanici su postavljene tvrdnje ocjenjivali na skali od 1 do 5 pri čemu 1 znači da se u potpunosti slažu sa navedenom tvrdnjom, a 5 da se nikako ne slažu sa navedenom tvrdnjom. Naredna tabela prikazuje rezultate ovog dijela istraživanja.

*Tabela 18: Uticaj organizovanja finansijske edukacije na angažman zaposlenika*

Navedena tvrdnja	Ocjena slaganja sa navedenom tvrdnjom				
	1	2	3	4	5
Kompanija cijeni mene kao uposlenika i vodi računa o mojoj dobrobiti	41,18%	28,68%	18,38%	7,35%	4,41%
Bio bih zahvalan kompaniji na trudu koji ulaže u moju dobrobit	54,41%	19,12%	18,38%	3,68%	4,41%
Zauzvrat bio bih lojalan kompaniji	40,44%	20,59%	25,00%	5,88%	8,09%
Ulagao bih dodatni napor pri obavljanju svojih radnih obaveza	35,29%	21,32%	27,21%	6,62%	9,56%
Bio bih spreman da radim više nego što moram da bih pomogao kompaniji da uspije u postavljenim ciljevima	36,03%	22,06%	25,00%	6,62%	10,29%
Vodio bih više računa o resursima kompanije nego do sada	34,56%	21,32%	25,00%	8,82%	10,29%

*Izovr: Autor završnog rada*

U ispitanom uzorku pronalazimo visok udio slaganja, odnosno potpunog slaganja sa navedenim tvrdnjama. U najvećem udjelu ispitanici su saglasni da bi bili zahvalni kompaniji na trudu koji ulaže u njihovu dobrobit, čak 73,53% ispitanika, dok tek 8,09% ispitanika ne dijeli isto mišljenje i daje odričan odgovor na ovu tvrdnju. 69,85% ispitanika smatralo bi da kompanija cijeni zaposlenike i vodi računa o njihovoj dobrobiti, naspram 11,76% koji negiraju ovu tvrdnju. Nadalje 61,03% ispitanika bilo bi lojalno kompaniji koja za njih organizuje dodatnu finansijsku edukaciju, naspram 13,97% njih koji negiraju ovu tvrdnju. Nešto manji, ali nadpolovični udio ispitanika smatra da bi ulagali dodatni napor pri obavljanju radnih obaveza, bilo spremno da radi više nego što mora i vodili više računa o resursima kompanije ukoliko bi kompanija za njih organizovala dodatnu finansijsku edukaciju.

Prezentirani rezultati ankete pokazuju da bi zaposlenici cijenili ukoliko bi kompanija za njih organizovala finansijsku edukaciju, što bi rezultiralo pozitivnim efektima po samu kompaniju.

## **5.6. Diskusija rezultata istraživanja**

Istraživanje u ovom radu koncipirano kako bi se istražio nivo finansijske pismenosti zaposlenika u građevinskom sektoru Bosne i Hercegovine, postojanje interesa i mogućnosti organizovanja i sprovođenja finansijske edukacije na radnom mjestu i potencijalnih efekata finansijske edukacije zaposlenika na poslodavca koji organizuje finansijsku edukaciju za svoje zaposlenike. U radu su postavljene tri glavne hipoteze i jedna dopunska hipoteza, a u nastavku će se prezentirati zaključci istraživanja i rezultati testiranja hipoteza.

*Hipoteza 1: Finansijska pismenost zaposlenika u građevinskom sektoru nije na zadovoljavajućem nivou.*

*Hipoteza 1a: Najbolju ocjenu ispitanici ostvaruju u sferi finansijskog znanja, dok lošije ocjene ostvaruju u sferi ponašanja i stavova.*

Rezultati istraživanja pokazali su da prosječna ocjena finansijske pismenosti na nivou uzorka iznosi 64 boda, što je ispod targetiranog minimalnog broja bodova da bi se mogla konstatovati zadovoljavajuća finansijska pismenost a koji prema metodologiji OECD, koja je korištena u ovom istraživanju iznosi 70 bodova. U ispitanom uzorku veći je udio ispitanika sa nezadovoljavajućim nivoom finansijske pismenosti i to njih 52,94% čija prosječna ocjena iznosi 53 bod, dok udio finansijski pismenih ispitanika, koji iznosi 47,06% ispitanika u uzorku, ostvaruje tek nešto višu ocjenu od minimalno zahtjevane i to 77 bodova. Posmatrajući uzorak po segmentima, zadovoljavajuća prosječna ocjena finansijske pismenosti, i to sa prosječno ostvarenim minimalno targetiranim borjem od 70 bodova ostvarena je samo u segmentima ispitanika zaposlenih u tehničkom odjelu i ispitanika sa prosječnim mjesečnim primanjima u visini od 2.000 KM do 3.000 KM.

Posmatrano po sastavnicama ukupne ocjene finansijske pismenosti, ispitanici su pozitivnu ocjenu, iznad minimalno targetiranih 70 bodova ostvarili samo u kategoriji finansijskog znanja i to prosječnu ocjenu od 71 bod. Prosječna ocjena finansijskog ponašanja uzorka iznosi 64 boda, a finansijskih stavova 54 boda.

Iz svega navedenog zaključujemo da su Hipoteza 1 i Hipoteza 1a u potpunosti potvrđene.

*Hipoteza 2: Zaposlenici u građevinskom sektoru u Bosni i Hercegovini su zainteresovani za učešće u programima finansijske edukacije, pri čemu su spremni izdvojiti svoje slobodno vrijeme za učešće u edukaciji, ali ne i novčana sredstva.*

U ispitanom uzorku 52,21% ispitanika smatra da bi im dodatna finansijska edukacija koristila da bolje upravljaju svojim finansijama, dok 17,65% ispitanika ima suprotno mišljenje. Čak 39,71% ispitanog uzorka izjavljuje da bi sigurno pohađalo programe finansijske edukacije ukoliko bi im poslodavac iste omogućio, što sa dodatnih 18,38% ispitanika koji bi pohađali programe finansijske edukacije čini udio od čak 58,09% ispitanog uzorka. Udio „neodlučnih“ od 27,94% ukazuje da bi ispravnom komunikacijom sadržaja i benefina finansijske edukacije za pojedinca, udio ispitanika koji su zainteresovani za finansijsku edukaciju bio i veći od ostvarenih 58,09%.

Većina ispitanika spremna je izdvojiti svoje slobodno vrijeme kako bi prisustvovala programima finansijske edukacije, i to čak 76,47% njih, od čega bi 35,29% bilo spremno da to učini ukoliko ne postoji mogućnost da se finansijska edukacija organizuje u toku radnog vremena. Nasuprot tome tek 43,38% ispitanika nije spremno izdvojiti sredstva za programe finansijske edukacije, dok bi samo 11,03% ispitanika bilo spremno platiti punu cijenu programa finansijske edukacije.

Iz navedenih rezultata istraživanja možemo zaključiti da je Hipoteza 2 u potpunosti potvrđena.

*Hipoteza 3: Poslodavci bi imali posredne koristi iz pružanja finansijske edukacije za svoje zaposlene kroz povećanje osjećaja zadovoljstva poslodavcem i radnim mjestom zaposlenika, povećanje lojalnosti kompaniji iz čega bi proizašlo veće zalaganje zaposlenika na radnom mjestu i povećanje produktivnosti zaposlenika.*

Potencijalni efekti finansijske edukacije zaposlenika na poslodavca, u ovom istraživanju dokazani su kroz više segmenata. Analizirajući rezultate istraživanja dokazano je da ispitanici sa većom finansijskom pismenošću, odnosno ostvarenim većim brojem bodova finansijske pismenosti, izražavaju i veće samoprocjenjeno finansijsko blagostanje, pri čemu je prosjek finansijskog blagostanja finansijski nepismenih 55,56 bodova za ispitanike sa ostvarenih do 45 bodova finansijske pismenosti, dok je kod ispitanika sa 75 i više bodova finansijske pismenosti ocjena finansijskog blagostanja 75,17 bodova.

Rezultati istraživanja pokazali su da ispitanici sa višim nivoom finansijske pismenosti i finansijskog blagostanja, rijede koriste svoje radno vrijeme za bavljenje ličnim finansijama ili su rijede bili ometani finansijskim pitanjima u vršenju svojih radnih obaveza. Prosječna ocjena postavljenih tvrdnji o korištenju radnog vremena za bavljenje ličnim finansijama kod zaposlenika sa ostvarenih 75 i više bodova finansijske pismenosti iznosi 4,04 (na skali od 1 do 5, pri čemu manja ocjena znači češće činjenje navedenih tvrdnji), dok kod ispitanika sa preko 70 bodova finansijskog blagostanja ta ocjena iznosi 4,06. S druge strane ispitanici do 45 ostvarenih bodova finansijske pismenosti imaju za istu tvrdnju prosječnu ocjenu 2,63, a ispitanici čije finansijsko blagostanje ispod 50 bodva imaju prosječnu ocjenu 3,07. Ista je tendencija u ispitanim tvrdnja o ometenosti finansijskim pitanjima pri vršenju radnih zadataka, pri čemu ispitanici sa 75 i više bodova finansijske pismenosti iskazuju ocjenu 4,04, oni sa blagostanjem iznad 70 bodova iskazuju ocjenu 4,9, dok ispitanici sa 45 i manje bodova finansijske pismenosti iskazuju prosječnu ocjenu 2,21, a ispitanici sa manje od 50 bodova finansijskog blaostanja iskazuju prosječnu ocjenu 2,97.

U posljednjem segmentu, rezultati istraživanja su pokazali da bi zaposlenici cijenili trud poslodavca ukoliko bi organizovao dodatnu finansijsku edukaciju za zaposlenike, te bi bili zahvalani kompaniji na trudu koji ulaže u njihovu dobrobit u udjelu od 73,53% ispitanika, 69,85% ispitanika smatralo bi da ih kompanija cijeni i vodi računa o njihovoj dobrobiti, a 61,03% udjela ispitanika bi zauzvrat bio lojalan kompaniji, 58,09% njih bilo bi spremno da radi više nego što mora da kompanija ostvari svoje ciljeve, 56,62% ispitanika bi ulagalo dodatne napore pri izvršavanju svojih obaveza, a 55,80% bi vodilo više računa o resursima komanije.

Na osnovu navedenih rezultata istraživanja možemo zaključiti da je Hipoteza 3 u potpunosti potvrđena.

## 6. ZAKLJUČAK

Zaposlenici su jedan od osnovnih resursa i pokretačka snaga svake kompanije. Da bi jedna kompanija bila uspješna nije dovoljno samo uposliti ljude sa pravim znanjima i vještinama, već je potrebno učiniti da su ti ljudi motivirani da uvijek daju svoj maksimum i da su angažirani i posvećeni poslu koji obavljaju. Na motiviranost i radnu efikasnost radnika, pored organizacijskih, često utiču i lične prilike radnika. Jedan od najčešćih uzroka stresa, naročito u aktuelnom trenutku kada smo suočeni sa brojnim krizama, jesu finansije. Zbog toga je finansijka pismenost postala imperativ u upravljanju ličnim finansijama. Manjak finansijske pismenosti najčešće kao posljedicu ima finansijske probleme, finansijsku nesigurnost, nemogućnost „sastavljanja kraja s krajem“, povećanu brigu o finansijama, što su sve posljedice koje se u literatu često nazivaju zajedničkim imenom finansijski stres. Finansijski stres i njegove posljedice po mentalno i fizičko zdravlje pojedinca imaju veliki negativni efekat na njihov rad. Najčešće se taj efekat ogleda u opadanju motivacije i morala zaposlenih, nemogućnosti koncentracije na radne zadatke, opadanju produktivnosti, pa do apsentizma i opadanja angažiranosti zaposlenih i česte fluktuacije radnog kadra. Sve to može prouzrokovati velike finansijske troškove za poslodavca.

Finansijska edukacija je jedini način na koji pojedinci mogu steći potrebna znanja i vještine kako bi svojim finansijama upravljala na način koji će im omogućiti postizanje dugoročnog finansijskog blagostanja. Cilj finansijske edukacije nije samo teoretsko učenje finansijskih pojmova i činjenica, koje polaznicima ne bi donijelo ništa drugo osim dobrog rezultata na testu znanja. Finansijska edukacija treba pomoći pojedincima da bolje razumiju finansijska tržišta, da planiraju i da se pripremaju za donošenje finansijskih odluka, da znaju na koji način i gdje da traže informacije ili pomoć, te kako ispravno da procjene prilike koje imaju, a u svrhu donošenja odluka koje će im omogućiti ispunjenje ciljeva i postizanje finansijskog blagostanja. Iako brojne preporuke navode da se finansijska edukacija treba uvrstiti u obrazovne programe, svjedoci smo da to uglavnom nije slučaj. Međutim da bi finansijska edukacija bila efikasna potrebno je da bude pravovremeno provedena. Upravo iz tog razloga radno mjesto je prepoznato kao efikasan kanal za provođenje finansijske edukacije zaposlenika.

Istraživanje provedeno za potrebe ovog rada pokazalo je da zaposlenici u građevinskom sektoru Bosne i Hercegovine ne posjedu dovoljan nivo finansijske pismenosti. Za ocjenu finansijske pismenosti korištena je metodologija razvijena od strane OECD/INFEE, koja finansijsku pismenost mjeri kroz tri kategorije, finansijka znanja, finansijska ponašanja i finansijski stavovi. Sve tri komponente finansijske pismenosti su podjednako važne za postizanje dugoročnog finansijskog blagostanja pojedinca.

Rezultati istraživanja su pokazali da zaposlenici u građevinskom sektoru imaju bolju ocjenu u sferi finansijskog znanja i to je jedina ispitivana komponenta u kojoj je na nivou uzorka ostvarena zadovoljavajuća prosječna ocjena. Međutim prosječne ocjene komponenti

finansijskog ponašanja i finansijskih stavova su nezadovoljavajuće, što je uslovalo nezadovoljavajuću prosječnu ocjenu finansijske pismenosti ispitanog uzorka.

Međutim rezultati istraživanja su pokazali da zaposlenici u građevinskom sektoru smatraju da bi im adekvatna finansijska edukacija pomogla u boljem upravljanju ličnim finansijama, i ukoliko bi im poslodavac ponudio mogućnost dodatne finansijske edukacije najveći dio uzorka se izjasini da bi pristupili takvim programima edukacije. Veoma mali procenat ispitanika koji su se izjasnili da u potpunosti nisu zainteresovani za finansijsku edukaciju, pokazuje i da bi se ispravnom komunikacijom značaja i mogućih beneficija finansijske edukacije mogla postići skoro potpuna zainteresovanost zaposlenika za ovu tematiku.

Završni dio istraživanja analizirao je potencijalne efekte organizovanja finansijske edukacije za zaposlenike na poslodavca. U istraživanju je dokazana veza između nivoa finansijske pismenosti i samoprocjenjenog nivoa finansijskog blagostanja. Također dokazano je i da zaposlenici sa većom ocjenom finansijske pismenosti i finansijsko blagostanja rijede koriste svoje radno vrijeme za bavljenje ličnim finansijski pitanjima i rijede su ometeni pri radu ličnim finansijskim pitanjima. Pored toga, provođenje finansijske edukacije bi imalo i druge benefite za poslodavca. Istraživanje je pokazalo da, ukoliko bi poslodavac za njih osigurao finansijsku edukaciju, zaposlenici bi osjećali da su cijenjeni i da poslodavac vodi računa o njihovoj dobrobiti i zauzvrat bi bili zahvalni i lojalni kompaniji, ulagali bi dodatni napor kako bi pomogli da kompanija ostvari svoje ciljeve i sa više pažnje bi vodili računa o resursima kompanije.

Ovo istraživanje ima i nekoliko ograničenja. Istraživanje je provedeno na bazi online upitnika, što od ispitanika zahtjeva posjedovanje određenog nivoa informatičke pismenosti. Istraživanje je izvršeno na ograničenom, relativno malom uzorku od 136 ispitanika uposlenika u građevinskom sektoru Bosne i Hercegovine, i većinski se odnosilo na subjektivnu ocjenu koju su davali sami ispitanici. Velika većina ispitanog uzorka bili su visokoobrazovani pojedinci. Sve to može donekle zamagliti rezultate istraživanja.

Međutim, sa visokom stopom sigurnosti, možemo zaključiti da su rezultati istraživanja pokazala su postojanje interesa zaposlenika za finansijskom edukacijom i moguće pozitivne efekte na poslodavca koji bi svojim zaposlenicima osigurao takvu vrstu edukacije. Svjedoci smo da danas na tržištu rada vlada velika konkurencija među poslodavcima, i da poslodavci da bi dodatno motivirali zaposlenike, a i osnažili povezanost zaposlenika sa kompanijom, te privukli nove zaposlenike, često nude različite beneficije. Ovaj rad pokazuje da bi upravo finansijska edukacija mogla biti jedna od, na našem tržištu, inovativnih beneficija za zaposlene, koja bi donijela korist kako zaposlenicima tako i poslodavcima koji bi za svoje zaposlene osigurali finansijsku edukaciju. S tim u vezi u budućim istraživanjima bi bilo potrebno uključiti i poslodavce i ispitati njihovu spremnost za organizovanjem finansijske edukacije za svoje zaposlenike, kao i resurse koje su za te potrebe spremni angažovati, te istražiti moguće načine organizovanja i obuhvat finansijske edukacije koja bi na najefikasniji način proizvela željene rezultate.

## REFERENCE

1. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (n.d.). *Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine*. Dostupno na <https://bhas.gov.ba/> (pristupljeno 03.12.2023).
2. Agencija za unapređenje stranih investicija u Bosni i Hercegovini (n.d.). *Građevinarstvo*. Dostupno na: [http://www.fipa.gov.ba/atraktivni\\_sektori/gradjevinarstvo/default.aspx?id=55&lang\\_Tag=bs-BA](http://www.fipa.gov.ba/atraktivni_sektori/gradjevinarstvo/default.aspx?id=55&lang_Tag=bs-BA) (pristupljeno 03.12.2023).
3. Asocijacija građevinarstva i industrije građevinskog materijala. (n.d.). *O građevinarstvu i energetici*. Dostupno na: <https://komorabih.ba/asocijacija-gradjevinarstva/> (pristupljeno 03.12.2023).
4. Bagić, D. (2011). *Financial Literacy in Bosnia and Herzegovina : Analytical Report*. Washington, DC.: World Bank. Dostupno na: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/25901> (pristupljeno: 04.03.2023).
5. Bayer, P. J., Bernheim, B. D. i Scholz, J. K. (1996). *The Effects of Financial Education in the Workplace: Evidence from a Survey of Employers*. NBER Working Papers 5655. Cambridge: National Bureau of Economic Research, Inc. Dostupno na: <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/5655.html> (pristupljeno 11.03.2023).
6. Bertek, D. (2019). Kako poslodavci mogu pomoći?. *Jutarnji list*. 18. septembar. Dostupno na: <https://www.jutarnji.hr/naslovnica/kako-poslodavci-mogu-pomoci-9372056> (pristupljeno 10.12.2022).
7. Centralna Banke Bosne i Hercegovine (CBBiH). (n.d.). *Uvodni tekst*. Dostupno na: <https://www.cbbh.ba/Content/Read/1161?title=Uvodni-tekst> (pristupljeno 26.09.2022).
8. Centralna Banke Bosne i Hercegovine (CBBiH). (2022a). *Nastavak edukativnih aktivnosti u sklopu realizacije pilot projekta sa srednjim školama*. Dostupno na: <https://www.cbbh.ba/press/ShowNews/1417> (pristupljeno 26.09.2022).
9. Centralna Banke Bosne i Hercegovine (CBBiH). (2022a). *U CBBiH održan okrugli sto i prezentacija rezultata pilot-projekta finansijske edukacije u školama*. Dostupno na: <https://www.cbbh.ba/press/ShowNews/1431> (pristupljeno 26.09.2022).
10. Centralna Banke Bosne i Hercegovine (CBBiH). (2023). *Početak saradnje OECD-a, CBBiH i relevantnih institucija na polju finansijske pismenosti i inkluzije*. Dostupno na: <https://www.cbbh.ba/press/ShowNews/1529>, (pristupljeno 18.11.2023).
11. Centre for Economics and Business Research - CEBR. (2021). *Financial wellbeing and productivity in the workplace - A Cebr report for Aegon*. Dostupno na: <https://cebr.com/wp-content/uploads/2022/03/Financial-Wellbeing-report-v1.2-1.pdf> (pristupljeno 01.10.2023).
12. Europska komisija (Commission Of The European Communities). (2007). *Communication From The Commission Financial Education*. Brusseles. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0808:FIN:EN:PDF> (pristupljeno 04.03.2023).
13. Europska komisija (2023). *Financial literacy*. Dostupno na: [https://finance.ec.europa.eu/consumer-finance-and-payments/financial-literacy\\_en](https://finance.ec.europa.eu/consumer-finance-and-payments/financial-literacy_en) (pristupljeno 12.11.2023).

14. Erceg, N., Galić, Z., Vehovec, M. (2019). Što određuje financijsku pismenost? U potrazi za relevantnim odrednicama. *Revija Za Socijalnu Politiku*. Vol. 26(3), str. 293-312. Dostupno na: <https://doi.org/10.3935/rsp.v26i3.1541> (pristupljeno: 04.03.2023).
15. Evans, K., Holkar, M., Murray, N. (2017). *Overstretched, overdrawn, underserved: financial difficulty and mental health at work*. London: Money and Mental Health Policy Institute. Dostupno na: <https://www.moneyandmentalhealth.org/wp-content/uploads/2017/05/MMHPIOverstretched-Overdrawn-Underserved.pdf> (pristupljeno 04.03.2023).
16. Garman, E. T., Kim, J., Kratzer, C. Y., Brunson, B. H. i Joo, S. (1999). Workplace Financial Education Improves Personal Financial Wellness. *Journal of Financial Counseling and Planning*. Vol. 10 (1). Str. 79-88. Dostupno na: <https://www.researchgate.net/publication/228594692> (pristupljeno 11.03.2023).
17. Halilović, S., Zaimović, A., Arnaut Berilo, A. i Zaimović, T. (2019). Financial Literacy Assessment in Bosnia and Herzegovina. *Procedia Computer Science*. Vol. 158, str. 836-843. Dostupno na: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.121> (pristupljeno: 04.03.2023).
18. Hira, T. K. I Loibl C. (2005). Understanding the Impact of Employer-Provided Financial Education on Workplace Satisfaction. *The Journal of Consumer Affairs*. Vol. 39. No. 1. Str. 173-194. Dostupno na: <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2005.00008.x> (pristupljeno 11.03.2023).
19. Hung, A., Parker, A.M., Yoong, J.K. (2009). *Defining and measuring financial literacy*. RAND Working Paper Series WR-708. RAND Corporation. Dostupno na: <http://ssrn.com/abstract=1498674> (pristupljeno 11.03.2023).
20. Joo, S. i Garman, E. T. (1998a). The potential effects of workplace financial education based on the relationship between personal financial wellness and worker job productivity. *Personal Finances and Worker Productivity*. Vol. 2, No. 1. str. 163-174. Dostupno na: <https://pfeef.org/wp-content/uploads/2016/09/PotentialJoo.pdf> (pristupljeno 04.03.2023).
21. Joo, S. i Garman, E.T., (1998b). Personal financial wellness may be the missing factor in understanding and reducing worker absenteeism. *Personal Finances and Worker Productivity*. Vol. 2, No. 2. str. 172–182. Dostupno na: [https://www.academia.edu/63351923/Personal\\_Financial\\_Wellness\\_May\\_be\\_the\\_Missing\\_Factor\\_in\\_Understanding\\_and\\_Reducing\\_Worker\\_Absenteeism?from\\_site\\_maps=true&version=2](https://www.academia.edu/63351923/Personal_Financial_Wellness_May_be_the_Missing_Factor_in_Understanding_and_Reducing_Worker_Absenteeism?from_site_maps=true&version=2) (pristupljeno 04.03.2023).
22. Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. Vol 33, No. 4. str. 692-724. Dostupno na: [https://www.academia.edu/31439110/Psychological\\_Conditions\\_of\\_Personal\\_Engagement\\_and\\_Disengagement\\_at\\_Work\\_PSYCHOLOGICAL\\_CONDITIONS\\_OF\\_PERSONAL\\_ENGAGEMENT\\_AND\\_DISENGAGEMENT\\_AT\\_WORK](https://www.academia.edu/31439110/Psychological_Conditions_of_Personal_Engagement_and_Disengagement_at_Work_PSYCHOLOGICAL_CONDITIONS_OF_PERSONAL_ENGAGEMENT_AND_DISENGAGEMENT_AT_WORK) (pristupljeno 24.09.2023).
23. Kim, J., Bagwell, C. D. i Garman E. T. (1998). Evaluation of Workplace Personal. Financial Education. *Personal Finances and Worker Productivity*. Vol. 2, No. 1. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/260384396\\_Evaluation\\_of\\_Workplace\\_Personal\\_Financial\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/260384396_Evaluation_of_Workplace_Personal_Financial_Education) (pristupljeno 13.02.2023).



24. Kratzer, C. Y., Brunson, B. H., Garman, E. T., Kim, J. i Joo, S. (1998) Financial education in the workplace: Results of a research study. *Journal of Compensation and Benefits*. Vol. 14. No. 3. str. 24-27. Dostupno na: [https://www.inchargefoundation.org/files/uploaded\\_file/file/20/workplace\\_financial\\_education\\_research.pdf](https://www.inchargefoundation.org/files/uploaded_file/file/20/workplace_financial_education_research.pdf) (pristupljeno 11.03.2023).
25. Lusardi, A. i Mitchell, O. S. (2014). The Economic Importance of Financial Literacy Theory and Evidence. *Journal of Economic Literature*. Vol. 52. str. 5-44. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/256056318\\_The\\_Economic\\_Importance\\_of\\_Financial\\_Literacy\\_Theory\\_and\\_Evidence](https://www.researchgate.net/publication/256056318_The_Economic_Importance_of_Financial_Literacy_Theory_and_Evidence) (pristupljeno 11.03.2023).
26. Načinović Braje, I., Kušen, V. (2016). Uloga beneficija u poticanju angažiranosti zaposlenika. *Ekonomika misao i praksa*. Vol. 25. No. 1. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/160063> (pristupljeno 27.09.2023).
27. Narodne novine, Službeni list Republike Hrvatske (2015). *Zaključak Vlade Republike Hrvatske o prihvatanju Nacionalnog strateškog okvira finansijske pismenosti potrošača za razdoblje 2015. do 2020. godina*, Zagreb: NN 11/2015. Dostupno na: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021\\_06\\_68\\_1316.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_06_68_1316.html) (pristupljeno: 11.03.2023).
28. Narodne novine, Službeni list Republike Hrvatske (2021). *Nacionalni strateški okvir finansijske pismenosti potrošača za razdoblje 2021. do 2026. godina*, Zagreb: NN 68/2021. Dostupno na: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015\\_01\\_11\\_224.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_01_11_224.html) (pristupljeno: 11.03.2023).
29. OECD. (2005a). *Improving Financial Literacy: Analysis of Issues and Policies*. Paris: OECD Publishing. Dostupno na: <https://doi.org/10.1787/9789264012578-en> (pristupljeno 11.03.2023).
30. OECD. (2005b). *Recommendation on Principles and Good Practices for Financial Education and Awareness*. Dostupno na: <https://www.oecd.org/finance/financial-education/35108560.pdf> (pristupljeno 11.03.2023).
31. OECD. (2022a). *Policy handbook on financial education in the workplace*. Paris: OECD Publishing. Dostupno na: <https://doi.org/10.1787/b211112e-en> (pristupljeno 11.03.2023).
32. OECD (2022b). OECD/INFE Toolkit for Measuring Financial Literacy and Financial Inclusion 2022. Dostupno na: [www.oecd.org/finance/education/2022-INFE-Toolkit-Measuring-Finlit-Financial-Inclusion.pdf](http://www.oecd.org/finance/education/2022-INFE-Toolkit-Measuring-Finlit-Financial-Inclusion.pdf) (pristupljeno 11.03.2023).
33. OECD. (2023). *OECD/INFE 2023 international survey of adult financial literacy*. Dostupno na: <https://www.oecd.org/publications/oecd-infe-2023-international-survey-of-adult-financial-literacy-56003a32-en.htm> (pristupljeno 20.12.2023).
34. OECD INFE. (2011). *Measuring Financial Literacy: Core Questionnaire in Measuring Financial Literacy: Questionnaire and Guidance Notes for conducting an Internationally Comparable Survey of Financial literacy*. Paris: OECD. Dostupno na: <https://www.oecd.org/finance/financial-education/49319977.pdf> (pristupljeno 11.03.2023).
35. Prawitz, A. D. i Cohart J. (2014). Workplace Financial Education Facilitates Improvement in Personal Financial Behaviors. *Journal of Financial Counseling and Planning*. Vol. 25. izdanje 1. str. 5-26., Dostupno na: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1043232.pdf> (pristupljeno 11.03.2023).
36. PwC US. (2019). *PwC's 8th annual Employee Financial Wellness Survey*. Dostupno na: <https://www.pwc.com/us/en/industries/private-company-services/images/pwc->

- [8th-annual-employee-financial-wellness-survey-2019-results.pdf](#) (pristupljeno 01.10.2023).
37. PwC US. (2022). *2022 PwC employee financial wellness survey*. Dostupno na: <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/assets/pwc-2022-employee-financial-wellness-survey-results.pdf> (pristupljeno 30.09.2023).
38. PwC US. (2023). *2023 PwC employee financial wellness survey*. Dostupno na: <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/employee-financial-wellness-survey.html> (pristupljeno 30.09.2023).
39. Rahimić, Z. (2010). *Menadžment ljudskih resursa*. Sarajevo: Ekonomski fakultet
40. Remund, D. L. (2010). Financial literacy explicated : the case for a clearer definition in an increasingly complex economy. *Journal of consumer affairs*. Vol. 44.2010, 2. str. 276-295. Dostupno na: <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2010.01169.x> (pristupljeno 11.03.2023).
41. Robinson, D., Perryman, S., Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies. Dostupno na: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf> (pristupljeno 26.09.2023).
42. Rovčanin, A., Abdić, A., Abdić, A. (2018). Savremene finansije i finansijska pismenost – uslov opstanka i razvoja. *Finconsult. 6. Međunarodni simpozij: Savremene finansije i računovodstvo u kontekstu reformskih procesa u Bosni i Hercegovini – Zbornik radova*. Tuzla 11. i 12. maj 2018. godine. Tuzla: Finconsult
43. Šunje, A. (2002). *Top-menadžer : vizionar i strateg*. Sarajevo: Tirada.
44. Vehovec, M., Rajh, E. i Škreblić Kirbiš, I. (2015). Financijska pismenost građana u Hrvatskoj. *Privredna kretanja i ekonomska politika*. Vol. 1 (136), str. 53-75. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/140044> (pristupljeno 10.12.2022).
45. World Bank. (2011a). *Bosnia and Herzegovina Diagnostic Review of Consumer Protection and Financial Literacy in Banking Services: Volume 1. Key Findings and Recommendations*. Washington, DC: World Bank. Dostupno na: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/25899> (pristupljeno 04.03.2023).
46. World Bank. (2011b). *Bosnia and Herzegovina Diagnostic Review of Consumer Protection and Financial Literacy in Banking Services: Volume 2. Comparison with Good Practices*. Washington, DC: World Bank. Dostupno na: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/25900> (pristupljeno 04.03.2023).

## **PRILOZI**

## **PRILOG 1: Principi i dobre prakese finansijske edukacije i podizanja svijesti**

### **I. Principi**

1. Finansijska edukacija može se definirati kao „proces kojim finansijski potrošači/investitori poboljšavaju svoje razumijevanje finansijskih proizvoda, koncepata i rizika i putem informacija, instrukcija i/ili objektivnih savjeta, razvijaju vještine i samopouzdanje kako bi postali svjesniji finansijskih rizika i mogućnosti, da donosi informisane odluke, da zna gde da se obrati za pomoć i da preduzme druge efikasne akcije za poboljšanje svog finansijskog blagostanja“. Finansijsko obrazovanje nadilazi pružanje finansijskih informacija i savjeta, koje bi trebalo regulirati, što je već često slučaj, posebno za zaštitu finansijskih klijenata (tj. potrošača u ugovornim odnosima)
2. Treba promovisati izgradnju finansijskih kapaciteta, zasnovanu na odgovarajućim finansijskim informacijama i uputstvima. Finansijska edukacija se treba pružati na pravičan i nepristrasan način. Programe treba efikasno koordinirati i razvijati.
3. Programi finansijske edukacije trebali bi se fokusirati na pitanja visokog prioriteta, koja, ovisno o nacionalnim okolnostima, mogu uključivati važne aspekte finansijskog planiranja kao što su osnovna štednja, upravljanje privatnim dugom ili osiguranje, kao i preduvjete za finansijsku svijest kao što je elementarna finansijska matematika i ekonomija. Treba podsticati svijest budućih penzionera o potrebi da procijene finansijsku adekvatnost svojih trenutnih javnih ili privatnih penzionih planova i da preduzmu odgovarajuće mjere kada je to potrebno.
4. Finansijsku edukaciju treba uvrstiti u regulatorne okvire i smatrati je sredstvom za promoviranje ekonomskog rasta, povjerenja i stabilnosti, zajedno sa regulacijom finansijskih institucija i zaštitom potrošača (uključujući regulaciju finansijskih informacija i savjeta). Promovisanje finansijske edukacije ne bi trebalo zamijeniti finansijsku regulativu, koja je od suštinskog značaja za zaštitu potrošača (na primjer od prevare) nego treba istu da dopuni.
5. Treba preduzeti odgovarajuće mjere kada je finansijski kapacitet od suštinskog značaja, ali se uoče nedostaci. Drugi instrumenti politike koje treba razmotriti su zaštita potrošača i regulacija finansijskih institucija. Bez ograničavanja slobode ugovaranja, trebalo bi razmotriti mehanizme koji uzimaju u obzir neadekvatno finansijsko obrazovanje ili pasivno/inertno ponašanje.
6. Treba promovisati ulogu finansijskih institucija u finansijskoj edukaciji, te ista treba postati dio dobrog upravljanja finansijskih institucija u odnosu na njihove klijente. Treba podsticati odgovornost finansijskih institucija, ne samo u pružanju informacija i savjeta o finansijskim pitanjima, već i u povećanju svijesti klijenata, posebno za dugoročne obaveze i obaveze koje predstavljaju značajan dio sadašnjih i budućih prihoda.
7. Programi finansijske edukacije treba da budu dizajnirani tako da zadovolje potrebe i nivo finansijske pismenosti njihove ciljne publike, na način na koji ciljna publika

preferira da prima finansijske informacije. Finansijsku edukaciju treba posmatrati kao cjeloživotni, kontinuirani proces, posebno s obzirom na povećanu složenost tržišta, različite potrebe i različite životne faze, kao i sve složenije informacije.

## **II. DOBRE PRAKSE**

### **A. Javne aktivnosti za finansijsku edukaciju**

8. Treba podsticati nacionalne kampanje za podizanje svijesti stanovništva o potrebi poboljšanja razumijevanja finansijskih rizika i načina zaštite od finansijskih rizika kroz adekvatnu štednju, osiguranje i finansijsku edukaciju.
9. Finansijska edukacija treba početi u školi. Ljude bi trebalo edukovati o finansijskim pitanjima što je ranije moguće u životu.
10. Trebalo bi razmotriti da finansijsko obrazovanje postane dio državnih programa socijalne pomoći.
11. Trebalo bi podsticati odgovarajuće specijalizovane strukture (moguće dijelove postojećih javnih organa) zadužene za promociju i koordinaciju finansijske edukacije na nacionalnom nivou, ali i promovisati regionalne i lokalne javne i privatne inicijative.
12. Treba promovirati posebne web stranice koje bi javnosti pružile relevantne finansijske informacije koje su prilagođene korisnicima kako bi im bile korisne. Trebalo bi razviti besplatne informativne usluge. Treba promovisati sisteme upozorenja potrošača, profesionalnih ili drugih organizacija o pitanjima visokog rizika, koja mogu biti štetna po interese finansijskih potrošača (uključujući slučajeve prevare).
13. Treba promovirati međunarodnu saradnju u oblasti finansijske edukacije, uključujući korištenje OECD-a kao međunarodnog foruma za razmjenu informacija o nedavnim nacionalnim iskustvima u finansijskom obrazovanju.

### **B. Uloga finansijskih institucija u finansijskoj edukaciji**

14. Treba potaknuti zahtjeve za preciziranje vrsta informacija koje finansijske institucije trebaju pružiti klijentima o finansijskim proizvodima i uslugama (uključujući gdje pronaći informacije i pružanje općih uporednih i objektivnih informacija o rizicima i prinosima različitih vrsta proizvoda).
15. Finansijske institucije treba potaknuti da jasno prave razliku između finansijske edukacije i finansijskih informacija i "komercijalnih" finansijskih savjeta. Svaki finansijski savjet, koji se promovise kao inicijativa za finansijsku edukaciju, ali se pruža u poslovne svrhe finansijske institucije treba da bude transparentan i da jasno otkriva bilo kakvu komercijalnu prirodu. Za one finansijske usluge koje podrazumijevaju dugoročnu obavezu ili imaju potencijalno značajne finansijske posljedice, treba podsticati finansijske institucije da provjere da li su informacije koje se daju njihovim klijentima pročitane i shvaćene.
16. Finansijske institucije treba podsticati da pružaju informacije na nekoliko različitih nivoa kako bi na najbolji način zadovoljile potrebe potrošača. Treba obeshrabriti nejasnu dokumentaciju i dokumentaciju pisanu sitnim slovima.

17. Finansijsku edukaciju koju pružaju finansijske institucije treba redovno procjenjivati kako bi se osiguralo da zadovoljava potrebe potrošača. Ovo se može postići kroz partnerstva sa nezavisnim, neprofitnim finansijskim savjetodavnim tijelima koja mogu imati bolju vezu sa potrošačima, posebno onima koji se suočavaju sa nepovoljnim položajem u svom učešću na finansijskim tržištima.
18. Finansijske institucije treba podsticati da obučavaju svoje osoblje o finansijskoj edukaciji i da razvijaju kodekse ponašanja za pružanje opštih savjeta o ulaganju i zaduživanju, a koji nisu povezani sa nabavkom specifičnih proizvoda.

### **C. Finansijska edukacija za penzijsku štednju**

19. Za pojedince sa privatnim penzionim planovima, trebalo bi promovirati pružanje odgovarajućih finansijskih informacija i edukacije od strane finansijskih institucija potrebnih za upravljanje njihovom budućom penzionom štednjom i prihodima.
20. Što se tiče profesionalnih planova, (za koje odgovarajuće informacije i obrazovanje treba da se obezbede na konzistentan način u svim šemama), treba dalje promovisati finansijsko obrazovanje i svijest zaposlenih, kao i srodne instrumente politike, kako za definisane doprinose tako i za šeme definisanih beneficija.

### **D. Programi finansijske edukacije**

21. Treba promovisati programe finansijske edukacije koji pomažu finansijskim potrošačima da pronađu činjenice i razumiju prednosti i nedostatke, kao i rizike različitih vrsta finansijskih proizvoda i usluga. Trebalo bi promovirati dalja istraživanja bihevioralne ekonomije.
22. Treba promovirati razvoj metodologija za procjenu postojećih programa finansijske edukacije. Treba razmotriti službeno priznavanje programa finansijske edukacije koji ispunjavaju relevantne kriterijume.
23. Treba promovirati programe finansijske edukacije koji razvijaju smjernice o sadržaju programa edukacije i nivou postignuća za svaki program finansijske edukacije i za svaku podgrupu stanovništva.
24. Kako bi se postigla šira pokrivenost, treba promovirati korištenje svih dostupnih medija za širenje edukativnih poruka.
25. Kako bi se uzela u obzir različita pozadina investitora/potrošača, trebalo bi promovirati finansijsku edukaciju koja kreira različite programe za određene podgrupe investitora/potrošača (tj. mlade ljude, manje obrazovane, ugrožene grupe). Finansijska edukacija treba da bude povezano sa individualnim okolnostima, kroz seminare finansijske edukacije i personalizovane programe finansijskog savetovanja.
26. Treba promovisati odgovarajuće obrazovanje i kompetentnost vaspitača za one programe koji favorizuju korišćenje učionica. U tom smislu, treba podsticati razvoj programa za „obuku trenera“ i obezbjeđivanje specifičnog informativnog materijala i alata za ove trenere.

## **PRILOG 2: Anketni upitnik istraživanja na temu „Spremnost uposlenih u građevinskom sektoru u BiH na obučavanje u domenu finansijske pismenosti“**

Molim Vas označite Vaš spol

- Ženski
- Muški

Molim Vas označite u koji raspon spadaju Vaše godine

- Do 29 godina
- Između 30 i 39 godina
- Između 40 i 49 godina
- Između 50 i 59 godina
- 60 godina i više

Molim Vas označite Vaše obrazovanje

- NKV radnik
- KV/VKV radnik
- Srednja stručna sprema
- Visokoškolsko obrazovanje (uključujući master i doktorske studije)

Molim Vas označite organizacioni dio u kojem radite

- Menadžment/uprava (direktor, tehnički direktor, ne uključujući rukovoditelje odjela)
- Administracija
- Ljudski resursi
- Računovodstvo i finansije
- Prodaja
- Marketing
- Tehnički odjeli
- Proizvodnja/gradilište

Molim Vas označite raspon u koji spadaju Vaša prosječna mjesečnih primanja

- Do 1.000 KM
- Između 1.000 KM i 2.000 KM
- Između 2.000 KM i 3.000 KM
- Preko 3.000 KM
- Odbijam dati odgovor na ovo pitanje

Kojom bi ocjenom ocijenili vlastitu finansijsku pismenost

vrlo niska 1      2      3      4      5      odlična

1. Ko je odgovoran za svakodnevno donošenje odluka o novcu u vašem domaćinstvu?

- Vi samostalno donosite odluke
- Vi donosite odluke sa drugim članom/vima domaćinstva
- Drugi član/ovi domaćinstva donose ove odluke
- Ne znam
- Odbijam odgovoriti

2. Da li za sebe ili svoje domaćinstvo radite nešto od slijedećeg?  
(označite sve odgovore koje, za Vas smatrate tačnim)
- Pravite plan upravljanja vašim prihodima i troškovima
  - Bilježite kako trošite novac
  - Držite novac za plaćanje računa odvojeno od novca za svakodnevno trošenje
  - Bilježite nadolazeće račune kako biste bili sigurni da nećete propustiti njihovo plaćanje
  - Koristite bankovnu aplikaciju ili alat za upravljanje novcem kako biste pratili svoje izdatke
  - Pravite trajni nalog/automatska plaćanja za redovne odlive
  - Ništa od navedenog
  - Odbijam odgovoriti
3. Da li ste u proteklih 12 mjeseci Vi lično štedjeli novac na neki od slijedećih načina, bez obzira na to da li sada imate taj novac ili ne (razmislite o svim načinima štednje kao što je čuvanje novca za „crne dane“ ili odvajanje novca za posebne prilike)?  
(označite sve odgovore koje, za Vas smatrate tačnim)
- Štednja/čuvanje novca kod kuće ili u novčaniku (na redovnom računu)
  - Uplata novca na odvojen štedni ili depozitni račun
  - Davanje novca članovima porodice na čuvanje
  - Štednja u neformalnom štednom klubu
  - Kupovina obveznica ili ulaganje novca u oročeni depozit
  - Ulaganje u kripto valute
  - Ulaganje u dionice
  - Štednja ili ulaganje na neki drugi način (npr. kupovina zlata, umjetnina, nekretnina ili druge imovine, uplaćivanje životnog osiguranja)
  - Nisam štedio/la
  - Odbijam dati odgovor na ovo pitanje
4. Ponekad se događa da ljudi, u određenom periodu ne mogu „spojiti kraj s krajem“ i ne mogu iz svojih prihoda u potpunosti pokriti svoje životne troškove. Ukoliko se to Vama desilo u posljednjih 12 mjeseci, šta ste učinili da spojite kraj s krajem:  
(označite sve odgovore koje, za Vas smatrate tačnim)
- Koristili postojeće resurse  
(povukli novac iz postojeće štednje, smanjili potrošnju, odricali se uobičajenih pogodnosti, odgodili planirani trošak, prodali imovinu)
  - Koristili dodatne resurse  
(zaradili dodatni novac radeći prekovremeno ili nalazeći dodatni posao, zatražili pomoć od porodice ili prijatelja/poznanika bez da ste od istih pozajmili novac)
  - Pozajmili novac  
(pozajmili od porodice, prijatelja ili poslodavca, založili imovinu)
  - Koristili postojeće kreditne linije  
(dozvoljeno prekoračenje po računu, koristili kreditnu karticu podizanje gotovine ili plaćanje računa/kupovinu hrane)
  - Koristili dodatne kredite  
(uzimali keš/nenamjenski kredit kod banke ili mikrofinansijske organizacije, neformalnog zajmodavca, online zajma)
  - Kasnili s plaćanjem računa ili se zaduživali preko odobrenog iznosa
  - Ne znam



- Nije mi se desilo da ne mogu „spojiti kraj s krajem“ u prethodnih 12 mjeseci
  - Odbijam odgovoriti
5. Koja od sljedećih izjava najbolje opisuje način na koji ste zadnji put odabrali financijski proizvod?  
(označite samo jedan odgovor)
- Razmatrao sam nekoliko ponuda različitih kompanija prije donošenja odluke
  - Razmatrao sam nekoliko ponuda jedne kompanije
  - Nisam razmatrao niti jednu ponudu – uzeo sam prvo što mi se ponudilo
  - Tražio sam, ali nije bilo drugih opcija za razmatranje
  - Ne znam
  - Nije primjenjivo/nisam uzimao niti jedan finansijski proizvod do sada
  - Odbijam dati odgovor na ovo pitanje
6. Za koji od ovih izvora informacija smatrate da je značajno uticao na vašu odluku o tome koji proizvod odabrati?  
(označite sve odgovore koje, za Vas smatrate tačnim)
- Specijalistička poređenja proizvoda ili vodič za najbolju kupovinu (kao što su stručni časopisi)
  - Poređenja proizvoda putem specijalističkih web stranica
  - Preporuka nezavisnog finansijskog savjetnika
  - Informacije iz oglasa ili brošura o ovom specifičnom proizvodu
  - Proporuka porodice, prijatelja ili poznanika
  - Preporuka ljudi koje ne poznajete (kao što su društveni mediji ili „influenseri“)
  - Informacije koje pruža osoblje pružaoca finansijskih proizvoda (lično, online ili telefonom)
  - Neka druga vrsta informacija
  - Odbijam dati odgovor na ovo pitanje
7. Molim Vas da ocijenite naredne tvrdnje ocjenama od 1 do 5 pri čemu 1 znači da se u potpunosti slažete sa navedenom tvrdnjom/uvijek radite što je navedeno u tvrdnji a 5 da se u potpunosti ne slažete sa navedenom tvrdnjom/nikada ne radite što je navedeno u tvrdnji.

	1	2	3	4	5
Nalazim veće zadovoljstvo u trošenju novca negoli u dugoročnoj štednji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pomno pratim svoje trenutne finansije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Postavljam dugoročne finansijske ciljeve i nastojim ih dostići	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prije nego što nešto kupim pažljivo razmotrim mogu li to sebi priuštiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Račune plaćam na vrijeme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Živim za danas i puštam da se budućnost pobrine sama za sebe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Novac je tu da bi se trošio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Zamislite da je neka osoba dobila poklon od 100 KM, ali treba čekati godinu dana prije nego može koristiti novac, pri čemu je stopa inflacije 5 posto. Nakon godinu dana bit će u mogućnosti kupiti:
- Više nego danas
  - Podjednako koliko i danas
  - Manje nego danas
  - Zavisi od onoga što želi da kupi
  - Ne znam odgovor
  - Odbijam odgovoriti na ovo pitanje
9. Posudili ste prijatelju 50 KM jedne večeri i on vam idući dan vraća 50 KM. Koliku je kamatu vaš prijatelj platio na ovu pozajmicu?  
Molim Vas napisite tačan odgovor \_\_\_\_\_
10. Pretpostavimo da 1.000 KM stavite na štedni račun sa garantovanom kamatnom stopom od 2% godišnje. Na račun ne stavljate više nikakav novac niti ga povlačite (banka ne računa nikakvu naknadu). Koliko će na računu biti novca nakon jedne godine nakon što je uplaćena kamata?  
Molim Vas napisite tačan odgovor \_\_\_\_\_
11. Ukoliko novac iz prethodnog pitanja zadržite na računu 5 godina, a kamata se uplaćuje na račun po isteku svake godine, koliko će na tom računu biti novca na kraju pete godine?
- Više od 1.100 KM
  - Tačno 1.100 KM
  - Manje od 1.100 KM
  - Na osnovu datih informacija nemoguće je izračunati iznos
  - Ne znam odgovor
12. Ukoliko Vam neko ponudi da uložite novac u investiciju sa obećanom velikom zaradom, velika vjerovatnoća je da ćete izgubiti novac ili dio novca
- Tačno
  - Netačno
  - Ne znam
13. Visoka inflacija znači da se životni troškovi ubrzano povećavaju.
- Tačno
  - Netačno
  - Ne znam
14. Manje je vjerovatno da ćete izgubiti sav novac ako štednju rasporedite na više od jednog mjesta.
- Tačno
  - Netačno
  - Ne znam

15. Molim Vas da ocjenama od 1 do 5 ocijenite koliko se naredne tvrdnje odnose na Vas, pri čemu 1 znači da se u potpunosti slažete sa navedenom tvrdnjom a 5 da se u potpunosti ne slažete sa navedenom tvrdnjom

	1	2	3	4	5
Zadovoljan sam svojom trenutnom finansijskom situacijom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moja finansijska situacija me ograničava da radim ono što je bitno za mene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trenutno sam previše zadužen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sklon sam da brinem kako ću platiti moje osnovne životne troškove	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje finansije kontrolišu moj život	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na kraju mjeseca, preostane mi nešto novca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Mnogi ljudi provode određeno vrijeme na poslu posvećujući pažnju ličnim problemima ili izazovima, a finansijski problemi su jedan od vodećih stresora današnjice. Da li ste u prethodnih 12 mjeseci koristili svoje radno vrijeme za bavljenje ličnim finansijskim problemima ili izazovima?  
(ocijenite na skali od 1 do 5 gdje je 1 vrlo često, 2 često, 3 ponekad, 4 rijetko, 5 nikad)

	1	2	3	4	5
Dosta sam razmišljao o mojim finansijama i u toku mog radnog vremena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Razgovarao sam sa kolegama o mojim finansijskim problemima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tražio sam informacije o ličnim finansijama (časopisi, internet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Razgovarao sam sa trećim licima (službenicima banke, osiguravajuće kompanije, zajmodavcima, povjeriocima) o mojoj finansijskoj situaciji u toku radnog vremena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. U prethodnih 12 mjeseci da li ste iskusili nešto od slijedećeg  
(ocijenite od 1 – vrlo često, do 5 nikada)

	1	2	3	4	5
Morao sam da odložim izvršavanje radnih obaveza zbog ličnih finansijskih problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Novčana pitanja su me spriječila da posao obavim na vrijeme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemi s novcem ometali su moje aktivnosti vezane za posao i izvršavanje svakodnevnih zadataka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lični finansijski problemi ometaju moju sposobnost izvršavanja poslovnih obaveza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Da li smatrate da bi Vam dodatna edukacija o finansijskim pitanjima koristila da bolje upravljate svojim finansijama i pametnije trošite svoj novac?

	1	2	3	4	5
U potpunosti se slažem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nipošto se ne slažem					

19. Ukoliko bi Vam se pružila mogućnost da li bi ste se htjeli dodatno edukovati o finansijskim pitanjima?

1 2 3 4 5  
Sigurno da bih htio      Nipošto ne bih hito

20. Ukoliko bi mi kompanija u kojoj radim pružila mogućost finansijske edukacije osjećao bih da:

*(ocijenite navede tvrdnje ocjenama od 1 do 5, pri čemu 1 znači da se u potpunosti slažete sa navedenom tvrdnjom a 5 da se u potpunosti ne slažete sa navedenom tvrdnjom)*

	1	2	3	4	5
Kompanija cijeni mene kao uposlenika i vodi računa o mojoj dobrobiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bio bih zahvalan kompaniji na trudu koji ulaže u moju dobrobit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zauzvrat bio bih lojalan kompaniji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ulagao bih dodatni napor pri obavljanju svojih radnih obaveza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bio bih spreman da radim više nego što moram da bih pomogao kompaniji da uspije u postavljenim ciljevima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vodio bih više računa o resursima kompanije nego do sada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Koliko biste vremena spremni sedmično odvojiti za dodatnu finasijsku edukaciju

- Do 30 minuta
- 30 – 60 minuta
- Više od 60 minuta

22. Da li ste spremni da program finansijske edukacije pohađate izvan radnog vremena

- Da
- Da, ukoliko ne postoji mogućnost organizovanja edukacije u toku radnog vremena
- Ne

23. Da li ste spremni učestvovati u troškovima organizovanja finansijske edukacije

- Da platio/la bih punu cijenu programa edukacije
- Da ali ne više od 10 KM po programu edukacije
- Da ali ne više od 50 KM po programu edukacije
- Da ali ne više od 100 KM po programu edukacije
- Nisam u mogućnosti odvojiti sredstva za finansijsku edukaciju
- Ne želim učestvovati u troškovima
- Odbijam da dam odgovor na ovo pitanje

24. Iz koje oblasti biste se željeli educirati

- Budžet
- Upravljanje dugom
- Kreditiranje
- Štednja
- Investiranje
- Osiguranje
- \_\_\_\_\_

25. Na koji način biste željeli da vam se pruži finansijska edukacija

- Putem pisanog materijala (newsletter)
- Putem video prezentacija
- Putem audio prezentacija/podcasta
- Sistem in class predavanja
- \_\_\_\_\_ (navedite drugi način)