

# Pregled tranzicije iz sustava obrazovanja na tržište rada u Hrvatskoj i izabranim zemljama

---

Ladić, Nikolina

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:281771>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-28**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
PRAVNI FAKULTET  
**STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA**

Nikolina Ladić

**PREGLED TRANZICIJE IZ SUSTAVA OBRAZOVANJA  
NA TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ I IZABRANIM  
ZEMLJAMA**

Mentor: prof. dr. sc. Zdenko Babić

Zagreb, 2022.

1. UVOD.....	1
2. TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ .....	4
2.1. <i>Diskriminacija na tržištu rada</i> .....	6
2.2. <i>Fleksigurnost</i> .....	7
3. MLADI NA TRŽIŠTU RADA.....	8
3.1. <i>Mladi u suvremenom društvu</i> .....	8
3.2. <i>Izazovi mladih na tržištu rada</i> .....	9
4. NEZAPOSLENOST MLADIH .....	11
4.1. <i>Razlozi nezaposlenosti mladih osoba</i> .....	12
4.2. <i>Posljedice nezaposlenosti mladih</i> .....	14
5. NEET POPULACIJA.....	15
6. OBRAZOVANJE I TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ .....	18
6.1. <i>Značaj obrazovanja na tržištu rada</i> .....	19
6.2. <i>Visoko obrazovanje u Hrvatskoj</i> .....	20
7. USKLAĐENOST TRŽIŠTA RADA I OBRAZOVANJA .....	22
8. PREGLED SUSTAVA OBRAZOVANJA I TRANZICIJE NA TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ.....	25
8.1. <i>Sustav obrazovanja u Hrvatskoj</i> .....	25
8.2. <i>Tranzicija iz obrazovanja na tržište rada u Hrvatskoj</i> .....	26
8.3. <i>Prvi ulazak na tržište rada</i> .....	29
9. PREGLED SUSTAVA OBRAZOVANJA I TRANZICIJE NA TRŽIŠTE RADA U NORVEŠKOJ.....	32
9.1. <i>Sustav obrazovanja u Norveškoj</i> .....	32
9.2. <i>Tranzicija iz sustava obrazovanja na tržište rada u Norveškoj</i> .....	33
10. PREGLED SUSTAVA OBRAZOVANJA I TRANZICIJE NA TRŽIŠTE RADA U NJEMAČKOJ.....	36

10.1.	<i>Sustav obrazovanja u Njemačkoj</i> .....	36
10.2.	<i>Tranzicija iz obrazovanja na tržište rada u Njemačkoj</i> .....	38
11.	PREGLED SUSTAVA OBRAZOVANJA I TRANZICIJE NA TRŽIŠTE RADA U VELIKOJ BRITANIJI .....	42
11.1.	<i>Sustav obrazovanja u Velikoj Britaniji</i> .....	42
11.2.	<i>Tranzicija iz obrazovanja na tržište rada u Velikoj Britaniji</i> .....	43
12.	AKTIVNOSTI KOJE DOPRINOSE ZAPOSŁJAVANJU MLADIH I SKRAĆUJU VRIJEME ČEKANJA NA ZAPOSLENJE .....	47
13.	ZAKLJUČAK .....	50

## Pregled tranzicije iz sustava obrazovanja na tržište rada u Hrvatskoj i izabranim zemljama

### Sažetak:

*Završetak obrazovanja i prijelaz na tržište rada je važan individualni i društveni proces koji podrazumijeva period od završetka obrazovanja pa sve do ulaska u svijet rada. Prvi pristup tržištu rada povezan je s određenom količinom neizvjesnosti i nesigurnosti te ga možemo pratiti kao proces u kojem se znanje koje je prethodno stečeno obrazovanjem, sada počinje primjenjivati u praksi. Upravo su mladi ti koji su najranjivija skupina kad govorimo o tranziciji i uključivanju na tržištu rada u Hrvatskoj ali i drugim državama širom regije. S obzirom da nas prati negativan trend po pitanju rasta nezaposlenosti mladih važno je poduzeti mjere koje će potaknuti pozitivne promjene i „spasiti“ Hrvatsku i ostale države koje se susreću s navedenim problemom od ekonomskih, političkih i socijalnih posljedica koje će utjecati ne samo na pojedinca već i na društvo u cjelini. Uvidom u postojeće stanje u Njemačkoj, Norveškoj i Engleskoj (koje pokazuju pozitivne rezultate u tranziciji i zapošljavanju mladih osoba) daju se primjeri dobrih praksi i politika koje pomažu u suočavanju s problemom nezaposlenosti i uključivanja mladih na tržište rada u suvremenom društvu. Važno je problemu pristupiti ozbiljno i što prije kako bi se spriječile moguće posljedice jer ipak mladi su oni koji predstavljaju stup i budućnost društva.*

*Ključne riječi: Tranzicija, nezaposlenost, tržište rada, obrazovni sustav*

## Overview of the transition from the education system to the labour market in Croatia and selected countries

### *Abstract:*

*Completion of education and transition to the labour market is an important individual and social process that includes the period from completion of education to entry into the world of work. First access to the labour market is linked to a certain amount of uncertainty and insecurities, and we can accompany it as a process in which the knowledge previously acquired through education is now starting to apply in practice. It is young people who are the most vulnerable group when speaking of transition and labour market integration in Croatia and other countries across the region. Since we are accompanied by a negative trend in youth unemployment growth, it is important to take measures that will stimulate positive changes and „save“ Croatia and other countries facing this problem from the economic, political and social consequences that will affect not only the individual but society as a whole. An overview of the current situation in Germany, Norway and England (which show positive results in the transition and employment of young people) provides examples of good practices and policies that help tackle the problem of unemployment and young people's involvement in the labour market in modern society. It is important to approach the problem seriously and as soon as possible in order to prevent possible consequences, because young people are still those who represent the pillar and future of society.*

*Key words: Transition, unemployment, labour market, education system*

## Izjava o izvornosti

Ja, Nikolina Ladić, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio/-la drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Nikolina Ladić

Datum: 26.09.2022.

## 1. UVOD

Period u kojem čovjek prelazi iz školskih, a onda i studentskih dana na radno mjesto smatra se jednim od najvažnijih i najzbudljivijih razdoblja u životu pojedinca zato što daje mogućnost za osamostaljenjem i osnivanjem obitelji (Bilić i Jukić, 2014). Kako bi se građani zaštitili od rizika siromaštva i socijalne isključenosti suvremeno društvo mora omogućiti svakom pojedincu uvjete za kvalitetno i odgovarajuće zaposlenje, a adekvatno obrazovanje je prvi i ključni korak u postizanju takvog zaposlenja (Matković, 2011). Završetak obrazovanja i prijelaz na tržište rada je važan individualni i društveni proces koji podrazumijeva period od završetka obrazovanja pa sve do ulaska u svijet rada (Finnie, 2004; prema Bečić i Jasprica, 2015). Prvi pristup tržištu rada povezan je s određenom količinom neizvjesnosti i nesigurnosti te ga možemo pratiti kao proces u kojem se znanje koje je prethodno stečeno obrazovanjem, sada počinje primjenjivati u praksi. Svaka osoba koja kreće graditi svoju karijeru suočena je s nizom bitnih odluka, one se odnose na način nošenja s prilikama i ograničenjima koje se javljaju na tržištu rada, zatim na odabir pravog posla ili pak odluka o nastavku studija kako bi poboljšala svoje kompetencije i prilike na tržištu rada. Odluka o tim stvarima može imati dugoročne implikacije za obje strane (profesionalno i privatno), a pronalazak odgovarajućeg zaposlenja uvelike se promijenio za razliku od prethodnih generacija te se taj put smatra dugim i trnovitim (Ryan, 2001.; Koilias i sur., 2011; prema Bečić i Jasprica, 2015). Prijelazno razdoblje "od škole do posla" općenito se shvaća kao razdoblje između završetka obrazovanja ili osposobljavanja pojedinca i pronalaska stabilnog zaposlenja na određenom radnom mjestu. Oni koji napuste školu moraju pronaći posao koji će na odgovarajući način iskoristiti njihove kvalifikacijske vještine i pružiti plodno tlo za njihov budući profesionalni ili osobni razvoj (Müller i Gangl, 2003; prema Obadić i Broz, 2008). Nezaposlenost je jedan od važnijih ekonomskih problema i ona zaokuplja pažnju mnogobrojnih istraživača, a posebno je ušla u sferu razmatranja od globalne financijske krize koja je donijela visoke i trajne stope nezaposlenosti (Logarušić i Raguž Krištić, 2019). Globalizacija i gospodarska kriza su trendovi koji najdramatičnije mijenjaju društvene, političke, gospodarske i ekološke sfere našeg vremena i izravno utječu na svakodnevni život lokalnih zajednica i radnih mjesta



(Bohlinger i sur., 2015). U Hrvatskoj su poseban problem nezaposleni mladi (15-24 godine). Nezaposlenost mladih postaje ozbiljan problem i u drugim zemljama u regiji i šire. Niska potražnja na tržištu rada i smanjeno zapošljavanje potaknulo je mlade ljude u Hrvatskoj da se povuku ili ne uđu na tržište rada. Zbog toga se neki mladi odlučuju dulje ostati u obrazovnom sustavu, dok su drugi, nažalost, postali dio sve većeg broja mladih bez obrazovanja, posla i stručnog usavršavanja (engl. NEET – Not in Education, Employment, or Training). Današnje novonastale potrebe gospodarstva stavljaju u fokus nove trendove u visokom obrazovanju te traže neprestano proširenje trenutne ponude i njezino prilagođavanje promjenama. Potraga za visokokvalificiranim osobama je u konstantnom rastu te se predviđa da će do 2025. godine za pola od svih radnih mjesta u Europskoj uniji biti potrebno visoko obrazovanje, a već se sada osjeća da postoji manjak osoba koje imaju ta visoka stručna znanja (Ministarstvo znanosti i obrazovanja, 2017). Rad se sastoji od trinaest poglavlja u kojima se raspravlja o stanju na hrvatskom tržištu rada, njegovoj usklađenosti s obrazovnim sustavom i posljedičnoj nezaposlenosti mladih osoba koja je duži period problem na hrvatskom tržištu rada. Nadalje, prikazom obrazovnih sustava i tranzicije iz obrazovanja na tržište rada u Hrvatskoj i odabranim zemljama omogućuje se pregled dobrih i loših politika i praksi te mogućih ideja za pozitivni napredak uz prijedlog aktivnosti i mjera koje doprinose zapošljavanju mladih i skraćuju vrijeme čekanja na zaposlenje. Osim navedenog postavlja se pitanje je li visoko obrazovanje i dalje najbolja zaštita i pruža li sigurnost od nezaposlenosti.

Cilj ovog rada je prikazati uspješnost tranzicije iz obrazovanja na tržište rada u Hrvatskoj i odabranim zemljama, uz prikaz problema nezaposlenosti, mladih u NEET statusu te kompleksnosti i neusklađenosti tržišta rada sa sustavom obrazovanja. Prikazom stanja u odabranim zemljama nastoji se uvidjeti koje su dobre i loše prakse te kako se u drugim sustavima obrazovanja nose s nezaposlenošću mladih i ulaskom „novopečenih“ radnika na tržište rada. Nastoji se ukazati na probleme s kojima se suočava Hrvatska (kao i promatrane zemlje) prilikom tranzicije te dobra rješenja i načini mogućeg smanjenja nezaposlenosti mladih, prikazom praksi i politika u odabranim zemljama u kojima je stanje na tržištu rada po pitanju zapošljavanja mladih osoba povoljno. Za potrebe pisanja ovog rada korištena je komparativna analiza

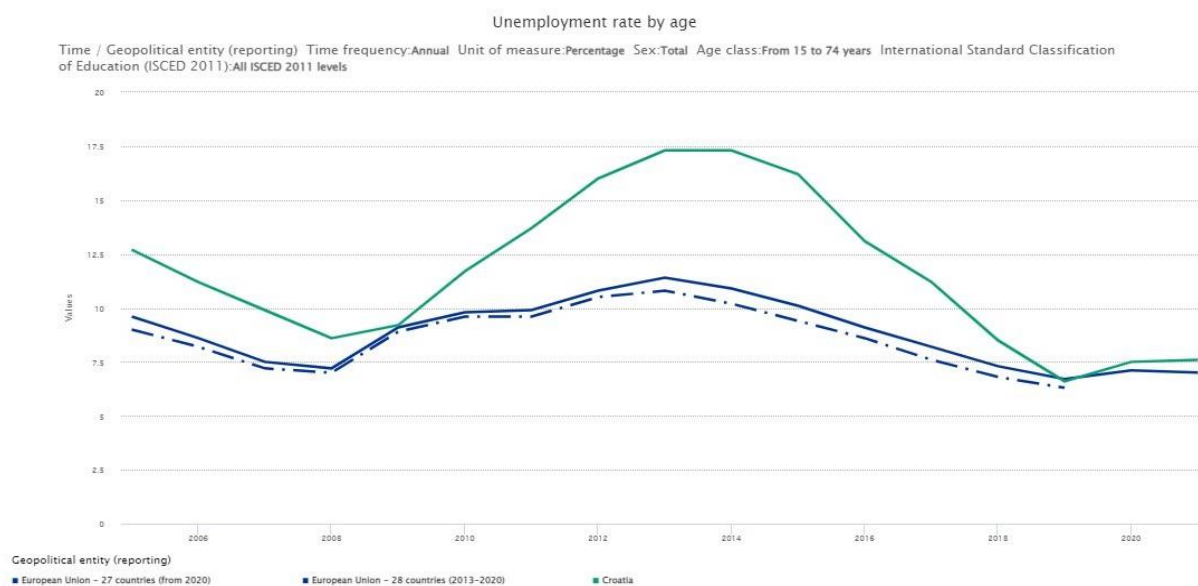
tranzicije iz obrazovanja na tržište rada u Hrvatskoj, Njemačkoj, Norveškoj i Velikoj Britaniji.

## 2. TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ

Kad se govori o problemu nezaposlenosti i tranzicije na tržište rada najprije valja objasniti funkcioniranje i stanje na samom tržištu. Kako bi tržište rada moglo funkcionirati mora postojati radna snaga kao roba. Radnik time ostvaruje svoju osobnu i pravnu slobodu te shodno tome postaje oslobođen od vlasništva nad sredstvima za proizvodnju (Bušelić, 2017). Tržište rada odnosi se na ponudu i potražnju radnika, njihovu spremnost, zapošljavanje i napredovanje, ali uključuje i čekanje na posao, konkurenciju za radna mjesta prije i nakon dobivanja posla te otkaz (Božiković, 2021). Poslodavci su oni koji čine potražnju za radom dok radnici čine ponudu rada. Ponuda rada označava određeni broj radnika koji je dostupan za zapošljavanje na određenom radnom mjestu što ovisi o uvjetima i stanju na tržištu rada. Tako je svaka ponuda rada jedinstvena i stvorila je za sebe svoje tržište koje karakteriziraju njezine određene vještine, razina znanja i obrazovanja te stručne kvalifikacije i prema tome se razlikuju. Iz toga se može zaključiti da sva tržišta ponude rada postavljaju svoje uvjete za zapošljavanje (Bušelić, 2014). Radna snaga na pojedinom tržištu rada, ako postoji potražnja za određenom stručnom spremom, bit će privučena visinom plaće koja je temelj samog opstanka radnika, a vrijeme kvalifikacije je važno pri odabiru zanimanja jer je to omjer vremena koje radnik uloži u očekivanu plaću (Božiković, 2021). Neuravnotežena situacija u kojoj raspoloživa radna snaga koja je dostupna u postojećim radnim uvjetima i uvjetima plaća nije u potpunosti iskorištena definirana je kao nezaposlenost (Ciravegna, 1985., prema Bušelić, 2017). U tu definiciju ulazi i radna snaga koja je djelomice zaposlena u odnosu na uobičajeni stupanj zaposlenja te na zaposlene koji obavljaju rad s manje radnih sati od onih koji su bili ugovoreni (Bušelić, 2017). Prema Eurostatu (*slika 2.1*), nezaposlenost u Republici Hrvatskoj 2021. godine iznosila je 7,6% što je samo za 0,6 % iznad prosjeka Europske unije koji iznosi 7%, a ujedno i pokazuje značajan pad u odnosu na 2020. godinu kada je stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj iznosila 8,6% (Eurostat). Iako se vidi poboljšanje, a stopa od 7,6% se ne čini toliko katastrofalno, posljedice na tržištu rada ostavila je globalna kriza od 2007. do 2009. godine. Hrvatsko tržište rada nije prilagođeno promjenama i problem se javlja zato što ga karakterizira velika ponuda, a s druge strane se javlja mala potražnja, nemobilnost radne snage te nekompetentnost. Osim navedenog,

Hrvatsko tržište rada je nefleksibilno i presporo utječe na promjene i nove trendove stvarajući tako dugotrajnu nezaposlenost i socijalnu isključenost. Također, važno je napomenuti da je tržište rada slabo povezano sa sustavom obrazovanja, visoka je razina „sive“ ekonomije kao i rada na crno, nizak je angažman radne snage te velika nezaposlenost mladih (Božiković, 2021). Nadalje, Hrvatska ima jedne od najrigoroznijih propisa o zaštiti zaposlenja u cijeloj Europi, otpuštanje radnika je skupo i teško, fleksibilni oblici zapošljavanja su ograničeni i visok je broj dugotrajne nezaposlenosti (Rutkowski, 2003). Ulaz u radnu snagu kod nas se događa poprilično kasno i samim time se smanjuje aktivnost mladih osoba. Međutim, kako navode Bejaković i Mrnjavac u svom radu (2016): „Mlade osobe u pravilu nalaze posao brže od ostalih nezaposlenih skupina, ali s druge strane to je najčešće rad koji se temelji na ugovoru o radu na određeno vrijeme. Iz tog razloga mladi često variraju između

Slika 2.1: Stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj i EU



Izvor: Eurostat

zaposlenosti i nezaposlenosti prije nego uspiju pronaći posao na neodređeno“ (Bejaković i Mrnjavac, 2016:33).

Osim gore navedenih problema, na hrvatskom tržištu rada javlja se i problem diskriminacije. Ona se javlja zbog propusta na tržištu rada te predstavlja nejednakosti u ostvarivanju dohotka pa je iz tog razloga podvrgnuta vladinim intervencijama (Bušelić, 2017).

## 2.1. *Diskriminacija na tržištu rada*

Tijek zapošljavanja i razgovor za posao su procesi kojima se biraju budući zaposlenici koji će svojim znanjima i vještinama pridonositi organizaciji u kojoj traže posao i koji će kvalitetno odrađivati svoj posao i zadatke (Bušić Crnković i sur., 2012). Prema zakonu o suzbijanju diskriminacije diskriminacija je stavljanje u nepovoljniji i nedopušten položaj bilo koje osobe po nekoj od osnova po kojima je razlikovanje zabranjeno (npr. spol, rasa, vjera, etnička pripadnost, itd.), kao i stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja je s njom povezana rodbinskom ili drugom vezom (Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08). Diskriminacija je prisutna i na tržištu rada i odnosi se na dostupnost zaposlenju i tržištu rada kod pojedinih pripadnika određenih skupina te njihovom nepovoljnom položaju na tržištu (Bušelić, 2017:85). Na tržištu rada postoje različiti oblici diskriminacije. Kad govorimo o neoklasičnom modelu tržišta rada, tamo je diskriminacija najčešće izražena na strani ponude rada u odnosima nepovoljnog položaja i niske proizvodnosti te niskim ulaganjem u ljudski kapital određenih skupina. S druge strane, teorija segmentacije tržišta govori o diskriminaciji povezanoj s ograničenim pristupom pojedinih skupina radnika na boljim poslovima (što je neovisno o ljudskom kapitalu) i pitanju zašto postoji segregacija u pristupu (Bušelić, 2014). Kod zapošljavanja mladih ljudi izraženo je slično stajalište kao i za ljude starije dobi, a to je da se dob ne bi trebala uzimati u obzir kao odlučujući faktor prilikom kandidiranja za određeni posao već bi se u obzir trebale uzimati isključivo vještine i sposobnosti kandidata za posao. No, diskriminaciju prema dobi je teško dokazati, a diskriminirani mogu biti i već zaposleni tako da bez obzira na jednake sposobnosti, obrazovanje i iskustvo primaju nižu plaću i uz to nemaju mogućnost napredovanja u odnosu na druge u usporedivoj situaciji (Božiković, 2021). Prema percepciji poslodavaca, mladi ljudi, a pogotovo oni do 19 godina, su relativno neiskusni na tržištu rada te nemaju dovoljno iskustva i znanja. Bez obzira na to što se sve mlade osobe prilikom ulaska na tržište rada nalaze u istoj situaciji, ipak nisu svi podjednako izloženi marginalizaciji društva. Svakako su u većem riziku oni mladi koji pripadaju rizičnim skupinama (npr. mladi bez roditelja, pripadnici etničkih manjina, neobrazovani i dr.) (Vilić, 2021). Prema Bušelić (2017.) osnovni oblici diskriminacije na tržištu rada su diskriminacija prema osobinama radnika, diskriminacija nadnicama, diskriminacija kod zapošljavanja, diskriminacija ljudskog kapitala i diskriminacija

prema zanimanjima i poslovima. Jedno od trajnih obilježja hrvatskog društva postala je visoka nezaposlenost mladih te zbog toga raste rizik da mladi ljudi umjesto da predstavljaju društveni resurs i stup razvoja, postaju društveni problem koji može biti na teret hrvatskog društva i gospodarstva. Umjesto da se s obzirom na navedeno stavi mlade u centar društvenog razvoja, da ojačaju mjere za poticanje njihovog položaja i da se potiče sudjelovanje u ekonomskoj, društvenoj i političkoj sferi, mladi su u Hrvatskoj često diskriminirani i marginalizirani (Potočnik i Spajić Vrkaš, 2017). Prema istraživanju Eurobarometra (2016), 78% mladih Hrvata se osjećalo marginalizirano zbog posljedica ekonomske krize i smanjenog pristupa potrebitim resursima (koji uključuju zapošljavanje kao glavni resurs za osiguranje egzistencije i pristojnog životnog standarda) te je taj prosjek daleko iznad prosjeka EU koji je iznosio 57%. Za usporedbu s drugim državama u Švedskoj takav osjećaj ima 55% mladih, u Velikoj Britaniji 53%, a u Njemačkoj samo 27%. Takva istraživanja ukazuju na to da se mladi osjećaju izrazito nesigurno na tržištu rada i potrebna im je veća doza sigurnosti i zaštite kako bi mogli neometano i u potpunosti sudjelovati na istom.

## 2.2. *Fleksigurnost*

Spajanjem riječi fleksibilnost i sigurnost nastao je novi termin fleksigurnosti. Pojam je postao aktivniji devedesetih godina prošlog stoljeća, a uključivao je sve veći broj poslodavaca koji su davali prednost nestabilnom pristupu zakonskoj zaštiti zaposlenika (Sultana, 2013). Na tržištu rada koncepti otpornosti i sigurnosti imaju suprotna značenja, tako da poslodavci zapravo mogu lako zapošljavati i otpuštati radnike ili odrediti fiksno radno vrijeme/poslove s nepunim radnim vremenom, dok sigurnost označava sigurnost na radnom mjestu, isplatu plaća radnika i prihod. Sigurnost zapravo ne znači sigurnost zadržavanja postojećeg posla, već sigurnost zaposlenja u slučaju otkaza (Božiković 2021). Tijekom tranzicijskog razdoblja Hrvatska je izgubila više od 800.000 radnih mjesta, dio radnika otišao je u prijevremenu mirovinu, dio u biro, a dio u sivu ekonomiju. Tada su fleksibilne mjere zaštite bile nepoznata mjera i zakon se pokazao nedostatnim i slabim za zaštitu radnika i nezaposlenih, dok je sadašnji zakon fleksibilniji te nudi umjerenu i donekle prihvatljivu razinu zaštite (Crnković-Pozaić; prema Božiković, 2021). Ulaskom u EU potrebno je ojačati trendove u politici zapošljavanja pri čemu se posebno ističe koncept

fleksigurnosti. Hrvatska mora stvoriti bolju makroekonomsku klimu, jednostavnije i stabilnije zakonske regulative, a s druge strane, potrebno je osigurati socijalnu sigurnost građana (Božiković, 2021:106), posebice mladih koji se bore za svoje mjesto na tržištu.

### **3. MLADI NA TRŽIŠTU RADA**

Veliki društveni problemi mladih ljudi današnje generacije koji čine njihov život težim nakon izlaska iz sustava obrazovanja su svakako visoka stopa nezaposlenih, neusklađenost obrazovnog sustava s tržištem rada te rast životnih troškova (Repalust i Velimirović, 2015). Mladi su društvena grupa čije je uključivanje u društvo uvijek popraćeno karakterističnim i zanimljivim problemima na koje oni i njihova okolina, u različitim razdobljima, drugačije reagiraju. U isto vrijeme, mladi su dio populacije koji označava važan i nužan resurs za razvoj i očuvanje društva. „Etiketu“ jedne od najdinamičnijih društvenih skupina dobili su upravo zbog problema integriranja mladih u društvo koje uključuje i borbu za pronalazak prikladnog zaposlenja (Ilišin i Radin, 2007).

#### *3.1. Mladi u suvremenom društvu*

Današnje generacije mladih, ali i generacije mladih prije, suočavaju se s identičnim izazovima od kojih je najveći njihova optimalna integracija u društva čiji su članovi i u kojima žive. Od mladih se očekuje da ispune očekivanja društva i okoline te da odgovorno i učinkovito preuzmu trajne društvene uloge (Ilišin i Spajić Vrkaš, 2017). Kada govorimo o usporedbi društvenog statusa mladih i starijih uočljiv je njihov marginalizirani društveni položaj. Suvremenu omladinu karakterizira sporo preuzimanje trajnih društvenih uloga koje ograničava mogućnosti da se oni iskažu kao inovativni i kreativni potencijal. Nadalje, može se reći da se mladi u današnjem društvu percipiraju kao resurs i kao problem, što znači da se mlade promatra kao populaciju koja je iznimno osjetljiva i nesigurna, nije na zadovoljavajućoj razini integrirana u društvo i postoji potreba za njihovom zaštitom od strane starijih. Mladi su zasad više izloženi većim i novim rizicima nego što su im se otvorile neke nove i bolje perspektive (Ilišin i Radin, 2007). Mogućnost da osoba pristupi tržištu rada i da ima stabilnost zaposlenja su velike pretpostavke za osiguranje dostojanstvenog života, ekonomske

neovisnosti i donošenje vlastitih slobodnih odluka (Vilić, 2021). Jedan od velikih problema za društvo u cjelini predstavlja upravo nezaposlenost mladih te neizvjesnost i nesigurnost prilikom ulaska na tržište rada (Vilić, 2021).

### 3.2. *Izazovi mladih na tržištu rada*

S obzirom na to da je postupak ulaska na tržište rada izrazito otežan kod mladih osoba, vrlo je važno da mladi razvijaju individualne mehanizme za svladavanje raznih izazova te im je potrebna podrška socijalnog okruženja. Posljedice izazovnog uključivanja na tržište rada vidljive su u gubitku socijalnih i profesionalnih vještina, ali i u riziku od siromaštva i socijalnog isključivanja (Šijaković i Vilić, 2015; prema Vilić, 2021). Mladi predstavljaju stup razvoja društva pa samim time, preuzimanje te uloge i pristup tržištu rada, ovisi o tome u kojoj su mjeri za vrijeme svoje mladosti i djetinjstva stekli obrazovanja, vještina i iskustva. No, problem je vidljiv u činjenici da to nije nešto što ovisi isključivo o njima već ovisi i od pretpostavke da će im društvo omogućiti u određenoj mjeri adekvatan pristup obrazovanju, obuci i tržištu rada (Vilić, 2021). Mladi su izuzetno ranjiv dio društva iz nekoliko razloga, a promjene koje se svakim danom događaju u svijetu i društvu, može se slobodno reći da u većini slučajeva pogađaju upravo njih. Primarni razlog je taj što se velik dio mladih nalazi na granici između zaštićenog svijeta djetinjstva i odraslog načina života, koji zahtjeva socijalno uključivanje uz preuzimanje trajnih društvenih uloga. Ta je integracija danas vrlo složen i zahtjevan proces pa se tako mladi mogu distancirati od društva koje oni zbog svoje ranjivosti i životnog iskustva ne doživljavaju dovoljno prijateljskim i podupirućim (Furlong i Cartmel, 1997; prema Ilišin i Radin, 2007). Također, jedan od izazova mladih današnjeg doba je svakako fenomen produžene mladosti koji uključuje dulje trajanje obrazovanja, neizvjesnost prilikom procesa zapošljavanja (pogotovo na poslovima koji su sigurni i uz to dobro plaćeni), odgađanje zasnivanja obitelji, nedovoljno uključivanje u procese društvenog i političkog odlučivanja i sl. Samim time produžena mladost dovodi do usporene društvene integracije i čini mlade ovisnima o društvu, odnosno starijima (Ilišin i Radin, 2007). Osim što se mlade gleda kao temelj društvenog razvoja i razvitka, oni su obilježeni i kao problem društva. Smatra se da su mladi populacija koja se nalazi u osjetljivoj fazi svog osobnog razvoja te nije dovoljno integrirana u trenutno društvo pa zbog toga može biti podložna raznim



oblicima devijantnog ponašanja. Zbog toga se često javlja negativna slika o mladim osobama i društvo u tom slučaju nema povjerenja u mlađu generaciju. Posljedice nepovjerenja su marginalizacija i paternalistički odnos društva spram mladih. Zanimljivo je navesti da pitanje hoće li se mlade gledati kao resurs ili problem manje ovisi o njima, a većim dijelom ovisi o dinamici društva kao i smjeru društvenih kretanja u datom trenutku (Ilišin i Spajić Vrkaš, 2017). Sve su to povijesni, društveni i osobni aspekti integracije i odrastanja mladih koji utječu na njihov položaj u društvu, kao i položaj na tržištu rada. Hrvatska je na početku 2017. godine bila u samom europskom vrhu po broju nezaposlenosti mladih, a osim toga poprilično je velik broj onih koji donose odluke o dugotrajnom odlasku u inozemstvo kao i onih koji se zapošljavaju kao prekarni radnici zbog manjka prilike koje pruža naše tržište rada (Potočnik i Spajić Vrkaš, 2017).

#### 4. NEZAPOSLENOST MLADIH

Situacija u kojoj se radno sposobni i aktivni članovi društva ne mogu zaposliti na radnim mjestima koja su primjerena njihovim sposobnostima i kvalifikacijama, naziva se stanje nezaposlenosti. U skupinu nezaposlenih ubrajamo i članove društva koji su samo djelomično zaposleni, no njihova radna snaga i puni potencijal nije iskorišten u cijelosti, što bi značilo da ne rade puno radno vrijeme i nemaju primanja koja su dovoljna za normalan život (Bejaković, 2003:659). U svim zemljama, pa čak i onim najrazvijenijim, nezaposlenost predstavlja velik društveni i ekonomski problem. Upravo se u situaciji visoke nezaposlenosti javljaju ekonomski problemi koji se prenose te loše utječu na osjećaje kod ljudi, živote obitelji, ali uz to i trošak društva. Od početka 1990-ih, hrvatsko društvo, osim visoke stope nezaposlenosti, karakterizira i niska stopa ekonomske aktivnosti stanovništva (Obadić, 2017). Osim same nezaposlenosti, osobito je zabrinjavajuća nezaposlenost mladih koji su ogroman ljudski kapital gospodarstva i društva (Bilić i Jukić, 2014). Prema podacima sa stranica ILO-a<sup>1</sup> (2021.) ukupna stopa nezaposlenosti mladih (15-24 godine) u Hrvatskoj iznosila je 23.6%, u Njemačkoj je iznosila 6.9%, u Velikoj Britaniji 13.2%, a u Norveškoj 13%. Prosjek nezaposlenih mladih u Europskoj uniji u tom razdoblju iznosio je 16.3%. Iz navedenih statistika možemo vidjeti da je Hrvatska u velikom zaostatku za drugim promatranim državama te da se nalazi daleko iznad prosjeka Europske unije (Tablica 4.1).

Tablica 4.1: Stopa nezaposlenosti mladih 2021.

<i>Područje</i>	<i>Spol</i>	<i>Dob</i>	<i>Godina</i>	<i>Postotak (%)</i>
<i>Njemačka</i>	Ukupno	15-24	2021	6.9
<i>Velika Britanija</i>	Ukupno	15-24	2021	13.2
<i>Hrvatska</i>	Ukupno	15-24	2021	23.6
<i>Norveška</i>	Ukupno	15-24	2021	13
<i>EU 28</i>	Ukupno	15-24	2021	16.3

Izvor: International Labour Organisation

<sup>1</sup> International Labour Organisation ([Home - ILOSTAT - The leading source of labour statistics](#))

Velika makroekonomska važnost koju nezaposlenost ima se očituje u dva razloga. Prvi je taj da stopa nezaposlenosti pokazuje funkcionira li gospodarstvo iznad ili ispod svoje uobičajene razine aktivnosti (godišnje promjene stope nezaposlenosti su vrlo usko povezane uz razdoblja recesija i ekspanzija). Drugo, opće je poznato da nezaposlenost ima značajne i ozbiljne društvene posljedice pa tako stopa nezaposlenosti utječe na osobne dohotke radnika, a samim time i na prosperitet svakog ponaosob (Blanchard, 2005; prema Logarušić i Raguž Krištić, 2019). Nezaposlenost mladih (do 25 godina) ozbiljan je problem ne samo u Hrvatskoj, već i u drugim zemljama u regiji i šire. Niska potražnja na tržištu rada i frustracija u pronalasku posla nije ulila osjećaj sigurnosti kod mladih ljudi, zbog čega su se povukli s tržišta rada ili čak obeshrabrili da uopće uđu na njega, zbog čega se neki mladi odlučuju duže ostati u obrazovnom sustavu, dok drugi postaju dio rastuće skupine mladih ljudi poznatih kao NEET populacija o kojoj se detaljnije govori u nastavku. Visoka nezaposlenost mladih pokazatelj je sve većih poteškoća s kojima se mladi susreću na europskom tržištu rada (Obadić, 2017). S obzirom na navedeno, može se zaključiti da visoka stopa nezaposlenosti, nezaposlenosti mladih i višak ponude nad potražnjom u Hrvatskoj nisu posljedica kratkoročnih nestabilnosti već ukazuju na dugotrajnu nestabilnost s negativnom dinamikom bez obzira na činjenicu koja navodi da demografski i migracijski faktori smanjuju pritisak na tržište rada i stopu nezaposlenosti (Božiković, 2021).

#### *4.1. Razlozi nezaposlenosti mladih osoba*

Osim same činjenice da je stopa nezaposlenosti mladih visoka, važno je razjasniti koji su razlozi i shodno tome posljedice visoke nezaposlenosti. Cjelokupno stanje nezaposlenosti mladih u svakoj je zemlji pod utjecajem brojnih faktora; odnos produktivnosti i konkurentnosti gospodarstva i iznos troškova rada, cijena rada te postojanje/nepostojanje, visina i pokrivenost novčane naknade dok traje nezaposlenost. Manja nezaposlenost može se očekivati u situaciji gdje su usklađene potrebe na tržištu rada (npr. u vidu kompetencija koje su mladi stekli pohađanjem i završavanjem obrazovnih programa). Također, važno je napomenuti da u slučaju dovoljne fleksibilnosti radnog zakonodavstva i njegove primjene što se tiče jednostavnog i brzog otpuštanja radnika, radna mjesta neće biti predodređena za starije

osobe već će se na tim mjestima relativno lako zapošljivati i mladi (Bejaković i Mrnjavac, 2016:33). „*Drastično rastuće stope nezaposlenosti mladih u krizi posljedica su „last in first-out“ pravila pri zapošljavanju što pogađa pojedince koji tek ulaze na tržište rada. Obično su upravo mladi ti koji su posljednje zaposleni u poduzećima, a ako dođe do otkaza oni su prvi na listi za otkaz.*“ (Bečić i Jasprica, 2015:511). Uz to postoje i dva važna problema koja se spominju kad se govori o zapošljavanju mladih. Prvo, dokle god Hrvatska ima relativno visoku stopu aktivnosti osoba u „prime age“ dobi, stopa aktivnosti za mlade je dosta niža. Mlađim pojedincima koji su zaposleni na određeno vrijeme i na povremenim i privremenim poslovima (koji su nesigurni) te oni koji imaju poteškoća s pronalaskom stalnog i sigurnog zaposlenja koje će im omogućiti osobni i profesionalni napredak, zaposlenost ostaje značajan i velik problem. Kao što je već spomenuto u Hrvatskoj se u radnu snagu ulazi dosta kasno pa to smanjuje stopu aktivnosti mladih osoba. Drugo, ne velik, ali ipak značajan dio mladih osoba ulazi u dugotrajnu nezaposlenost te su oni u izuzetno nepovoljnom položaju jer imaju malo ili uopće nemaju radnog iskustva. Zbog toga su dobar dio svog života socijalno isključeni i ovisni o sustavima socijalne skrbi. Dugotrajna nezaposlenost ili dugo radno sudjelovanje na poslovima koji su lošije kvalitete, bez odgovarajućeg djelovanja i pristupa, postaju jedina opcija za mlade nezaposlene u Hrvatskoj (Botrić, 2009; prema Bejaković i Mrnjavac, 2016). Općenito može se reći da postoji nekoliko objašnjenja nezaposlenosti mladih. Jedno je da postoji neusklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada, a drugo i najčešće objašnjenje se nalazi u teoriji ljudskog kapitala koja govori da mladi teško nalaze posao zbog nedostatka iskustva i specifičnih znanja (Bečić i Jasprica, 2015:511). Kao glavni razlog za niski rast zaposlenosti (što ujedno i smanjuje prostor za zapošljavanje mladih) je neprovođenje strukturnih promjena u gospodarstvu. Nezaposlenost i niske stope aktivnosti posljedica su nedovoljne potražnje za radnom snagom i neusklađenost ponude i potražnje rada (Bejaković i Mrnjavac, 2016:33).

#### 4.2. *Posljedice nezaposlenosti mladih*

Nezaposlenost mladih rastući je problem s dugotrajnim posljedicama za pojedince, zajednice, gospodarstva i društva (Bejaković i Mrnjavac, 2016:32). Nezaposlenost mladih je problem koji ne pogađa samo pojedinca već i čitavo društvo i zajednicu zato što sa sobom vuče negativne socijalne, ekonomske i političke implikacije koje se manifestiraju na sve (Bečić i Jasprica, 2015). Početna nezaposlenost može predstavljati rizik od prelaska u dugotrajnu nezaposlenost. Tome je tako zato što čim duže traje ta nezaposlenost to su veće mogućnosti negativne produktivnosti za pojedinca, a što je niža kvalifikacija pojedinca postoji i veća vjerojatnost da posljedice duže traju (OECD, 2012; prema Bečić i Jasprica, 2015). Nezaposlenost kod mlade osobe može utjecati na sam doživljaj sebe, na svoje vrijednosti, status i uloge, to jest uzrokuje psihičke posljedice na sliku o sebi. Zato, kad mladi duže vrijeme ne dobiju posao postaju apatični, depresivni, nemoćni što dovodi do osjećaja bespomoćnosti te nemogućnost utjecaja i kontrole nad takvom situacijom (Krizmanić, 1991; prema Koller Trbović i sur., 2008). Istraživanja pokazuju da dugotrajna nezaposlenost kod mlade osobe u ranoj fazi života može imati dugotrajne negativne posljedice i biti uzrok neiskorištenih znanja i vještina kod osobe te nižu zaradu tijekom cjeloživotne radne karijere (Bejaković i Mrnjavac, 2016). Što se tiče cjelokupnog društva, visok broj nezaposlenih mladih osoba smanjuje ukupnu ravnotežu u društvu i njegovu konkurentnost te potiče migracije. Svojom nezaposlenošću mladi postaju neiskorišten bitni resurs društva koji se tada pretvara u trošak i problem društva i starije generacije (Kovačević i sur.; prema Vilić, 2021).

## 5. NEET POPULACIJA

NEET populacija je skupina mladih koji su u dobi od 15 do 29 godina, a koji nisu zaposleni, ne pohađaju redovito obrazovanje ili obrazovanje za odrasle, a nisu čak ni uključeni u mjere osposobljavanja (engleski: Not in Employment, Education and Training; NEET) (OECD, 2019; prema Majdak, Baturina i Berc, 2021). Bez obzira na velike kritike zbog heterogenosti populacije koju obuhvaća, istraživanja provedena na NEET populaciji izuzetno pomažu pri izmjeni i dopuni ciljeva europskih javnih politika, a pogotovo politika koje se tiču tržišta rada. Zajedničko ovoj populaciji je činjenica da se radi o osobama koje ne akumuliraju ljudski kapital (koji posjeduju) u tržišni i obrazovni sustav te činjenica da različite grupe koje su unutar NEET kategorije imaju znatno različite potrebe i karakteristike (Bedeniković, 2017). Osim toga, sociodemografski čimbenici ukazuju na to da udio NEET populacije raste s njihovom dobi, a uz to je veća vjerojatnost da će mlađe žene biti pripadnice NEET populacije nego što će to biti muškarci. Što se tiče obrazovnih postignuća, najveći segment NEET populacije su mladi odrasli koji su završili srednjoškolsko obrazovanje (Eurofound, 2016; prema Majdak, Baturina i Berc, 2021). Brojke iz 2011. također pokazuju u kojoj je mjeri NEET populacija prisutna, ne samo kao osobni već i društveni problem, s procijenjenim ekonomskim gubitkom od 153 milijarde eura ili 1,2% europskog BDP-a zbog isključenosti mladih iz radne snage na tržištu rada (Eurofound, 2012; prema Majdak, Baturina i Berc, 2021). Velik dio NEET populacije nema završenu čak ni nižu srednjoškolsku razinu obrazovanja te rano napuštaju trening i obrazovanje, a najveći dio takvih su upravo migranti ili mlade osobe koje imaju nepovoljno nasljeđe (Official Journal of the EU, 2013; prema Obadić, 2017). Udio NEET populacije u Republici Hrvatskoj 2021. godine iznosio je 12.7%, u Njemačkoj 7.5%, u Velikoj Britaniji 10.5% (posljednji podaci za Veliku Britaniju ažurirani su 2019. godine), a u Norveškoj je postotak NEET populacije iznosio 6.3%. Tu je opet vidljivo da hrvatska zaostaje za ostalim promatranim zemljama (ILO, 2021). Kad dođe do ovakve situacije kod mladih osoba to može dovesti do određenih dugoročnih pa i trajnih posljedica. Govorimo o posljedicama kao što su gubitak ljudskog kapitala, povećani rizik od buduće nezaposlenosti, smanjenje želje i motiva za osnivanje obitelji što automatski dovodi i do negativnih demografskih trendova za već dovoljno stari europski kontinent, smanjena buduća zarada i sl. (Obadić, 2017). Bedeniković (2017) u svom radu iznosi

da: „Prema ključnim nalazima istraživanja Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta o različitosti NEET osoba, moguće je uočiti i definirati izazove i karakteristike istih. A to su; broj NEET osoba raste s porastom godina, a mlade su žene izloženije tome da postanu dijelom te populacije, zatim u najveći dio NEET populacije ulaze mladi ljudi sa sekundarnim stupnjem obrazovanja, međutim, rizik postajanja dijelom te skupine smanjuje se što je viša razina obrazovanja osobe. Zanimljiv je i podatak da je više od polovice ove skupine nezaposleno i više bi od dvije trećine istih htjelo raditi, ali samo 57% NEET osoba registrirano je pri zavodima za zapošljavanje. Nadalje, više od polovine NEET populacije sastoji se od kratkoročno i dugoročno nezaposlenih te su široke varijacije između zemalja članica EU u veličini i kompoziciji NEET populacije. Primjerice, u nordijskim, zapadnim i kontinentalnim zemljama najveći dio te populacije kratkoročno je nezaposlen, u nekim južnim i mediteranskim zemljama u najvećoj mjeri to su dugoročno nezaposleni i obeshrabreni radnici, dok su u istočnim zemljama žene najizloženije postajanju NEET osobama, a najčešći razlog su obiteljske i majčinske obveze“ (Bedeniković, 2017:80). Hrvatska se prema nalazima i istraživanjima nalazi među zemljama koje imaju dosta veliki problem sa skupinom mladih osoba koje nisu zaposlene, u sustavu obrazovanja ni osposobljavanja (Obadić, 2017). Kada gledamo kretanje NEET populacije u Hrvatskoj unazad 10 godina, postotak varira kroz godine (Tablica 5.1). Najveću stopu NEET populacije Hrvatska je dosegla 2013. godine kada je ona iznosila 19.6%, od tada taj broj kontinuirano pada do 2019. godine kada taj postotak iznosi 11.8% i to je najniži postotak u posljednjih 10 godina. Od 2020 taj postotak je ponovo počeo rasti i on je tada iznosio 12.2%, dok je 2021. iznosio 12.7%. U posljednje 2 godine vidimo blagi porast NEET populacije na prostoru Republike Hrvatske, ne radi se o ogromnom povećanju no ono je ipak vidljivo (ILO, 2021). Istraživanje koje su proveli Majdak, Baturina i Berc (2021), a u kojem se radi o okolnostima i iskustvima položaja mladih u NEET statusu na području grada Zagreba, daje jasnu sliku perspektive mladih u NEET statusu i okolnostima koje su ih dovele do nezaposlenosti. Mladi u NEET statusu su uzroke svoje nezaposlenosti vidjeli uglavnom u eksternim čimbenicima. Tu se mogu navesti ograničenja koja su povezana sa završenim obrazovanjem (npr. neusklađenost obrazovanja i posla, nedostatak radnog iskustva, prekvalificiranost i dr.), zatim protuzakoniti načini zapošljavanja (zapošljavanje preko veze i korupcija),

loše stanje u državi (nezadovoljstvo vođenjem države, loša ekonomska situacija, nerazvijenost i sl.), okolnosti koje su povezane s tržištem rada (npr. zanimanje za koje ne postoji potražnja na hrvatskom tržištu rada, neusklađenost obrazovnog sustava s tržištem, stručno osposobljavanje) te nedostatna potpora Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (nuđenje nezadovoljavajućih poslova, nezadovoljstvo savjetnicima). Nezaposlenost i sama nemogućnost pronalaska posla je velik problem za mlade ljude u Hrvatskoj. Uz to iskustva mladih vezana uz sustav obrazovanja (koje je ključ njihova zaposlenja) uglavnom su negativna te mladi imaju mnoge primjedbe na izvedbu programa i na sam sustav. Stručnjaci koju su sudjelovali u navedenom istraživanju smatraju da su mladi u velikom dijelu u pravu te također kao glavne nedostatke i faktore za NEET populaciju navode nedostatke obrazovanja i obrazovnog sustava te tržišta rada. Problem NEET populacije treba rješavati sustavno na višoj razini, za što je potrebna evidencija tih mladih, praćenje i konstantan rad s njima koji će zahvatiti najvažnije osobne faktore mladih u riziku kao i faktore okoline da ne bi došlo do posljedica na svim razinama (Majdak, Baturina i Berc, 2021).

Tablica 5.1: Kretanje NEET populacije u Hrvatskoj u posljednjih 10 godina

<i>Područja</i>	<i>Spol</i>	<i>Godina</i>	<i>Postotak (%)</i>
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2010	15.7
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2011	16.2
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2012	16.6
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2013	19.6
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2014	19.3
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2015	18.1
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2016	16.9
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2017	15.3
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2018	13.6
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2019	11.8
<i>Hrvatska</i>	ukupno	2020	12.2

Izvor: International Labour Organisation



## 6. OBRAZOVANJE I TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ

Najbolja garancija u borbi protiv nezaposlenosti i smanjenja osoba u NEET statusu je postignuta razina obrazovanja što dokazuje činjenica da je u Hrvatskoj nezaposlenost viša, što je razina obrazovanja niža. Obrazovanje se uglavnom smatra infrastrukturnim proizvodom koji je postavljen kao opći input za čitav razvoj, bilo kroz sve veći broj obrazovanih pojedinaca ili kroz utjecaj koji obrazovanje ima na individualnu i društvenu razinu. Što se tiče utjecaja koje ima, znanstvenici su skloni obrazovanje pripisati onim dobrima koja zajednički nazivamo javnim dobrima. Ovako shvaćen obrazovni sadržaj uključuje i njegova temeljna obilježja, kao što su neodvojivost u uporabi, nemogućnost primjene načela isključenosti tržišta te nepogodnost za namirenje privatnim tržišnim posredovanjem (Barić i Obadić, 2013; prema Obadić, 2017). Obrazovni sustav ključni je institucionalni čimbenik za mlade ljude tijekom razvoja svojih znanja, vještina i kompetencija te stjecanju formalnih uvjerenja o njima. Tako obrazovni sustav ne samo da oblikuje mogućnosti pojedinca u svijetu rada (i time utječe na nejednakost), već oblikuje i strukturu ponude tržišta rada na makrorazini. Međutim, obrazovanje se ne događa u vakuumu već gospodarsko, institucionalno i strukturno okružje svake zemlje uvelike oblikuje potražnju za radom te princip prijelaza iz obrazovanja na tržište rada (Matković, 2008). U kratkim crtama, konstrukcija sustava obrazovanja promatranog društva i zaposlenost u skladu s težnjom gospodarstva kao i lako zapošljiva i motivirana radna snaga, ključni su faktori konkurentnosti i gospodarskog razvoja. Potrebno je oblikovati sposobnu i prilagodljivu radnu snagu koja je spremna preuzeti određene rizike, samostalno razmišljati, obrađivati informacije te rješavati probleme. Važan faktor je da ta ista radna snaga mora biti voljna i sposobna za timski rad i kolegijalnost. Nova obveza koja prati pojedince kroz cijeli život je kontinuirano stjecanje novih znanja i vještina kako bi tijekom cijele karijere ostali konkurentni na tržištu rada (Bejaković, 2006). Zato je ideja o razvoju binarnog sustava u Republici Hrvatskoj (i drugim europskim zemljama) odgovor na ekonomske potrebe i potrebe za zaposlenicima koji uz opća znanja posjeduju i specijalizirana znanja, koja potom jednostavno i učinkovito mogu primijeniti na svoju struku. Fokusirani i orijentirani na potrebe tržišta rada, ti su studiji kratkog trajanja te stoga mogu brzo odgovoriti na dinamične zahtjeve tržišta rada (Ministarstvo znanosti i obrazovanja, 2017).

### 6.1. Značaj obrazovanja na tržištu rada

Nezaposlenost, odnosno smanjena zaposlenost kod mladih osoba često rezultira odlukom da produže obrazovanje. Ta odluka je uglavnom vođena strahom od nemogućnosti pronalaska odgovarajućeg i dobrog posla ili pak strahom od nemogućnosti pronalaska posla uopće. Međutim, pristup tržištu rada nakon odlučnog produžetka obrazovanja svakako nije siguran (Vilić, 2021). Razina obrazovanja stanovništva i njegove institucije utječu na stvaranje ljudskog kapitala, ali i na stvaranje društveno korisnih oblika društvenog kapitala, a s druge strane na smanjivanje disfunkcionalnih oblika. Osim tržišnih učinaka na pojedinca, obrazovanje također omogućuje lakši pristup informacijama, veću brigu o vlastitom zdravlju, aktivno sudjelovanje u društvenom životu i sl. Obrazovanjem bi se trebala poboljšati konkurentnost, kvaliteta i zapošljivost radne snage čime se automatski olakšava pronalazak zaposlenja, ublažava problem dugotrajne nezaposlenosti, omogućuje smanjenje rashoda socijalne skrbi te usmjerava u programe koji potiču gospodarski razvoj. Osim toga poboljšanje zapošljivosti i konkurentnosti sa sobom donosi i mogućnost osnaživanja siromašnih i stvaranje svijesti o važnosti osposobljavanja, usavršavanja i obrazovanja čime ljudi i društvo sami postaju vladari svoje sudbine (Bejaković, 2006). S obzirom na važnost obrazovanja i težnju za postizanjem što višeg stupnja obrazovanja, trenutno je temeljni trend koji obilježava sustav visokog obrazovanja u Hrvatskoj upravo ekspanzija visokog obrazovanja. Ona se može primijetiti kroz sve veći broj upisanih studenata, odnosno sve veći udio maturanata koji odlučuju nastaviti svoje obrazovanje na sljedećoj razini (Babić i sur., 2019). Visokoobrazovano stanovništvo ima veće šanse za zaposlenje i lakše i brže nalaženje posla, koji će im pružiti veću plaću i bolje uvjete rada. Upravo iz tog razloga se potiče sve veći broj stanovništva na obrazovanje, doškoloavanje i usavršavanje te takvo stajalište postaje glavni cilj i stup strategija koje brinu o ekonomskom rastu i razvoju u razvijenim tržišnim ekonomijama (Behara, 2011). Osobe s višim stupnjem obrazovanja imaju veće dohotke i duže vrijeme sudjeluju na tržištu rada. No, bez obzira na višu participaciju, bolje obrazovane osobe lakše i brže pronalaze posao te imaju manju vjerojatnost nezaposlenosti pa su tako ti pojedinci i manje izloženi riziku siromaštva. Istraživanje koje su proveli Babić, Matković i Šošić (2006.) daje rezultate koji govore da: „Osobe s višom i visokom stručnom spremom općenito imaju veću

vjerojatnost participacije na tržištu rada, a njihov je radni vijek često duži od osoba s manje obrazovanja. Osim toga, osobe s višom i visokom stručnom spremom u Hrvatskoj imaju bitno višu razinu participacije na tržištu rada od osoba sa srednjom, a pogotovo je vidljiva razlika u participaciji u odnosu na osobe sa osnovnom školom ili bez škole. Također, stope nezaposlenosti za osobe s nižom i srednjom stručnom spremom otprilike su dvostruko više od stopa nezaposlenosti osoba s višom i visokom školom. Osobe s osnovnom ili bez osnovne škole imaju nešto nižu stopu nezaposlenosti od osoba sa srednjom školom, ali te osobe u malom broju participiraju na tržištu rada. Kao što je to slučaj i u drugim zemljama, i u Hrvatskoj osobe s višom i visokom stručnom spremom općenito imaju veću vjerojatnost da će participirati na tržištu rada, a njihov je radni vijek često duži od osoba s manje obrazovanja.“ (Babić, Matković i Šošić, 2006:33-35). S obzirom na navedene nalaze, jasno je vidljiva važnost neprestanog učenja i razvijanja vlastitih znanja, sposobnosti i vještina kao sudjelovanje u visokom obrazovanju.

## 6.2. Visoko obrazovanje u Hrvatskoj

Sustav visokog obrazovanja je u Republici Hrvatskoj prema svojoj strukturi binaran. Hrvatska je nastavila s razvojem binarnog sustava u visokom obrazovanju koji je formiran sredinom 50-ih godina prošlog stoljeća. Nakon 90-ih godina sustav visokog obrazovanja se opet transformira u binarni sustav sveučilišnih i stručnih studija. Tako postoji mogućnost studiranja na sveučilišnim i stručnim studijima u okviru sveučilišta i stručnih studija koji se pak izvode u okviru veleučilišta i visokih škola koje mogu biti privatne i javne (Steinman, 1965; prema Babić i sur., 2019). Na razvoj binarnog modela utjecale su u prvom redu potrebe tržišta rada. To su bile potrebe tržišta za visokoobrazovanom radnom snagom koja ima redovito obrazovanje i stručno znanje i vještine koje mogu brzo i učinkovito primijeniti u struci (Krivačić, 2010; prema Rimac i Ogresta, 2017). Stoga je svrha stručnih fakulteta uglavnom usmjerena na raznolikost obrazovnih mogućnosti, povećanje zapošljivosti i stjecanje potrebnih znanja i vještina. Ovi studijski programi kraćeg su trajanja i više su usmjereni na potrebe tržišta rada, a osim toga pružaju mogućnost ranijeg dobivanja prvog zaposlenja koje omogućuje zapošljavanje upravo u struci i na poslovima za koje je ta prva razina visokoškolskog stručnog obrazovanja dovoljna. Sveučilišni studiji su kontinuirani, što znači da

omogućuju sukcesivne obrazovne cikluse u kojima je ulazak na sljedeći stupanj uvjetovan završetkom prethodnog stupnja (preddiplomski, diplomski, poslijediplomski studij) (Rimac i Ogresta, 2017.). Usporedimo li sveučilišne i stručne studije, stručni ostaju nestabilni i nemaju istu razinu prepoznatljivosti u europskoj regiji (Camilleri i sur., 2013; prema Rimac i Ogresta, 2017). No bez obzira na završenu razinu obrazovanja ulazak u svijet rada nakon završenog obrazovanja može biti jedno od najburnijih i najstresnijih perioda u životu za pojedinca zato što se on u tom razdoblju, na različite načine, pokušava probiti i izgraditi određenu poziciju na tržištu rada. Kada se procjenjuje vjerojatnost nezaposlenosti, rizična skupina i prvi na meti su upravo oni pojedinci koji tek ulaze na tržište rada (Bečić i Jasprica, 2015). Kako bi se smanjio rizik od nezaposlenosti mladih i rizičnog i teškog ulaska na tržište rada nakon završenog obrazovanja potrebno je najprije uskladiti ta dva sustava i uspostaviti dobar sustav tranzicije iz obrazovanja na tržište rada.

## 7. USKLAĐENOST TRŽIŠTA RADA I OBRAZOVANJA

Glavni proces kojim suvremena društva štite svoje članove od socijalne isključenosti i rizika siromaštva je osiguravanje uvjeta za primjereno zaposlenje. Sukladno tome, adekvatno obrazovanje je za svakog pojedinca prvi i ključni korak za postizanje upravo takvog zaposlenja (Matković, 2008). Vijeće Europske unije (2018) već i prvim redovima svoje preporuke o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje spominje i dovodi u korelaciju kvalitetno i uključivo obrazovanje s tržištem rada:

*„U skladu s prvim načelom Europskog stupa socijalnih prava svi imaju pravo na kvalitetno i uključivo obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje kako bi održali i stekli vještine s pomoću kojih mogu u cijelosti sudjelovati u društvu i uspješno se kretati na tržištu rada“ (Vijeće Europske unije, 2018:1)*

U tom navodu se vidi jasna poruka da je jedno od osnovnih zadataka koje obrazovanje mora omogućiti, osposobljavanje pojedinca za kvalitetan i odgovarajući položaj na tržištu rada. Izražena je važnost pripreme pojedinaca za tržište rada i to tako da se oblikuju i njeguju njegova znanja, vještine, sposobnosti i kompetencije. U mnogim strateškim dokumentima o visokoškolskom obrazovanju raspravlja se o mjerama, ciljevima i smjernicama na temelju kojih će se odgovoriti na potrebe tržišta rada (Radić, 2021:12). To su osiguranje povezanosti tržišta rada i visokoškolskog obrazovanja (MZOS, 2014: str.154); usklađivanje upisnih kvota prema tržištu rada (MZOS, 2014: 142-143, 151-152); organiziranje studijskih programa prema potrebama tržišta rada (European Parliament, 2011: str. 8); naprednije prilagođavanje ishoda učenja prema zahtjevima na tržištu rada (European Commission, 2010: str. 11); inicijative za poboljšanje rada obrazovnog sustava za lakše pristupanje pojedinca na tržište rada (European Commission, 2010: str. 3); modernizacija sveučilišta u vidu modernog kurikulumu, usklađenosti s tržištem i kvalitetom obrazovanja za lakši prijelaz mladih ljudi na tržište rada (European Parliament, 2011: str. 10); razvijanje znanja, vještina i kompetencija za bolju pokretljivost na tržištu rada (European Commission, 2010: str. 4) (Radić, 2021:12). Usklađivanje obrazovnog sustava i tržišta rada je područje koje se u Hrvatskoj nalazilo na dnevnom redu već 1970-ih i bila je važna odrednica za uvođenje usmjerenih obrazovnih eksperimenata. No, 1980-ih i 1990-ih godina se razvojni dokumenti tržišta rada i obrazovanja, unatoč visokoj

nezaposlenosti te drastičnim promjenama u strukturi tržišta rada, nisu bavili tom tematikom. Međutim, tijekom 2000-ih, mladi ljudi i njihov pristup svijetu rada polako su ulazili u okvir javne politike, počevši od programa poticanja zapošljavanja 2002. godine, od čega je polovica bila usmjerena na mlade (ali u konačnici je bilo samo oko 20% korisnika), a zatim je na red došao i Nacionalni akcijski plan zapošljavanja 2004.-2008., koji govori o strukturi sustava zapošljavanja i obrazovanja mladih pod utjecajem Europske strategije zapošljavanja. Zajednički memorandum o uključivanju, usvojen 2007. i Zajednički dokument o procjeni politike zapošljavanja (JAP), usvojen 2008., jasno su pokazali da integracija na tržište rada predstavlja rizik za mlade ljude, posebno one s nižim obrazovanjem i na temelju toga velik dio provedbenih mjera smještaju u perspektivu obrazovnih sustava. Nacionalni plan djelovanja za mlade 2009.-2013. također se više se fokusira na zapošljavanje i vezu između zapošljavanja i obrazovanja nego što je to činio prije (Matković, 2011). No, bez obzira na dokumente i strategije koje se bave tom tematikom i ukazuju na problem neusklađenosti obrazovanja i tržišta rada već duži vremenski period taj problem je ostao nepromijenjen. Hipoteza o neusklađenosti govori da obrazovni sustav u svojoj konstrukciji (prema kojoj nema dovoljno visokoobrazovanih, a često je napuštanje srednjoškolskog obrazovanja), kurikulumu, oblicima educiranja i zastupljenosti određenih strukovnih programa i područja studiranja ne odgovara potrebama koje zahtjeva suvremeno tržište rada. Rezultat toga na razini društva je nepovoljan gospodarski razvoj, visoka nezaposlenost, slaba zapošljivost mladih, a na pojedinačnoj razini dolazi do slabe upotrebe znanja, predugog razdoblja školovanja, razdoblja nezaposlenosti i nesigurnosti zaposlenja (Matković, 2011). Stečena znanja i vještine koje određena osoba ima te razina obrazovanja mogu biti primjerene, niže ili više od onih koje su tražene za obavljanje određenog posla na odabranom radnom mjestu. Stoga, ako znanja i vještine te razina obrazovanja nisu primjerene, smatra se da je osoba kvalifikacijski neusklađena s ponuđenim radnim mjestom, odnosno radnim mjestom na kojem je već zaposlena. Kod kvalifikacijske neusklađenosti razlikujemo vertikalnu i horizontalnu kvalifikacijsku neusklađenost (Proctor i Dutta, 1995; prema Obadić i Oršolić, 2012:682). Vertikalna kvalifikacijska neusklađenost javlja se u situaciji kada razina obrazovanja ili razina vještina koje zaposlenik ima nisu u skladu s traženom razinom obrazovanja ili vještina potrebnim za kvalitetno obavljanje posla

na radnom mjestu. Horizontalna neusklađenost rezultat je neusklađenosti vrste zanimanja koju je radnik stekao svojim obrazovanjem i vrste posla koju obavlja (Cedefop, 2010; prema Obadić i Oršolić, 2012). Sve navedeno se može ogledati u činjenici da trenutni obrazovni sustav ne omogućuje pojedincu i društvu u cijelosti stjecanje i razvitak potrebnih znanja, vještina i stavova koji će ih činiti dobrim i ozbiljnim konkurentima na tržištu rada. Osim toga problemi neusklađenosti se očituju i na osobnoj razini pojedinca te mu može prijetiti dugotrajna nezaposlenost koja je jedan od osnovnih strukturnih problema tržišta rada u Hrvatskoj (Bejaković i Gotovac, 2011; prema Jokić, 2012). Važno je da su nositelji ekonomske politike shvatili da se u ovom slučaju radi o strukturnom problemu te se on počeo intenzivnije rješavati unazad 10 godina (vidljivo na terciarnoj razini obrazovanja). Pa su tako u visokom obrazovanju 2011. godine napravljene upisne kvote za fakultete prema preporukama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Obadić, 2017). Najviše nedostataka u sustavu obrazovanja javlja se upravo zbog manjka suradnje i komunikacije između institucija. Od velike važnosti za stvaranje suvremenog konkurentnog gospodarskog sustava je u prvom redu pomno odabrana obrazovna politika te je njena važnost naglašena i u dokumentu kao što je Lisabonska strategija. Obrazovni sustav mora mladima dati dobru pripremu za sve izazove s kojima će se u budućnosti na tržištu rada susretati. To je izrazito velik zadatak, međutim, jednostavnije je ispravljati određene zaostatke i nepravilnosti odmah na početku, to jest u obrazovanju, nego kasnije kad je ulazak na tržište rada finaliziran. Kontinuiranim praćenjem situacije na tržištu rada može se smanjiti strukturna nezaposlenost i uskladiti ponuda i potražnja (Bilić i Jukić, 2014). S obzirom na sve navedeno važno je spomenuti da postoje službe koje provode profesionalno savjetovanje te na taj način pružaju studentima potporu u trenutku tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada. Savjetnici koji su zaduženi za obavljanje te djelatnosti studentima daju stručne savjete i organiziraju razne edukacije kako bi ih pripomogli u donošenju važnih odluka koje se tiču njihove budućnosti. Osim toga stručnjaci imaju važnu ulogu povezivanja i uspostavljanja kontakta s poslodavcima kako bi prikupljali ponude za zaposlenje i informacije o zahtjevima koje poslodavci imaju te uz to promoviraju sveučilište kao izvor visokokvalificirane radne snage. Time se na jedan način stvara veza između obrazovne i poslovne sfere (Bečić i Jasprica, 2015).

## **8. PREGLED SUSTAVA OBRAZOVANJA I TRANZICIJE NA TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ**

Obrazovanje je dio života svakog pojedinca koji pozitivno utječe na socijalnu dobrobit društva i samog pojedinca. Na osobnoj razini obrazovanje je to koje današnjem društvu ujedno određuje i temeljni je kriterij za postizanje socijalne mobilnosti. Obrazovanje i zdravlje u današnjem društvu predstavljaju važan resurs za svakog ponaosob, a osim toga koristi od obrazovanja za cijelo društvo su mnogobrojne.

### *8.1. Sustav obrazovanja u Hrvatskoj*

U Republici Hrvatskoj obrazovanje je na visokoj razini, a sveučilišta prate Bolonjsku deklaraciju. Osnovno obrazovanje u Hrvatskoj je obavezno te traje osam godina, a zadaća mu je da razvija sposobnosti, znanja i vještine koje učenicima mogu pomoći kod odrastanja te aktivnog uključivanja u društvo. Nakon osnovne škole slijedi razdoblje srednje škole koje daje mogućnost sudjelovanja u gimnazijskom, strukovnom ili umjetničkom programu koji traje četiri godine. Kako bi učenici sa završenom srednjom školom mogli sudjelovati u visokom obrazovanju potrebno je položiti ispit državne mature putem kojeg se mjeri uspješnost i stvaraju liste za upis na sveučilišta (uz to je važan što bolji uspjeh na maturi i ocjene u srednjoj školi). Visoko obrazovanje prati trend ekspanzije koje se može vidjeti u sve većem broju upisanih studenata, odnosno sve većem broju maturanata koji biraju nastaviti svoje obrazovanje u sustavu visokog obrazovanja. Iako je kod nas vidljiv taj trend važno je spomenuti da je u zaostatku za razvijenim zemljama zapadne Europe koje su se s navedenim trendom suočile već 60-ih i 70-ih godina (Babić i sur., 2019). Tako za primjer možemo uzeti Veliku Britaniju u kojoj je u šezdesetim godinama udio upisanih u visoko obrazovanje bio 5%, a sredinom devedesetih se podigao na značajnih 30% (Barr i Crawford, 1998; prema Babić i sur., 2019). Hrvatsko visoko obrazovanje karakterizira binarni sustav sveučilišnih i stručnih studija. Sveučilišni studiji studente pripremaju i osposobljavaju za obavljanje poslova u znanosti i visokom obrazovanju, poslovnom svijetu, javnom sektoru i društvu. Sveučilišni studiji sadržavaju tri razine, a to su preddiplomski, diplomski i poslijediplomski studij. S druge strane stručni studiji nude adekvatna znanja i sposobnosti koje studentima omogućuju obavljanje stručnih zanimanja. Svrha stručnih studija je osposobljavanje i priprema za neposredno uključivanje na tržište



rada i zapošljavanje, a obuhvaćaju dvije razine; stručni studij i specijalistički diplomski stručni studij (Babić i sur., 2019).

## 8.2. *Tranzicija iz obrazovanja na tržište rada u Hrvatskoj*

Desetljeće nakon velike recesije gospodarstvo većine zemalja pogođeno je drugim udarcem, globalnom pandemijom COVID-19 koja je uzrokovala sve veću nezaposlenost i zastoj gospodarskog rasta i razvoja. Trnovit početak karijere mnogih mladih sudionika na tržištu rada tijekom gospodarske krize može imati dugotrajne posljedice glede zapošljavanja u budućnosti (Schmillen i Umkehrer, 2017; prema Shi i Di Stasio, 2021). U suvremenim uvjetima fleksibilnosti rada ovaj se prijelaz može zamisliti kao trajni proces tijekom životnog ciklusa (Matković, 2008). Presudni alat za ulazak pojedinaca u svijet rada postaje njihova sposobnost da budu poduzetni, upravljaju zahtjevnim informacijama, efikasno se služe digitalnim i drugim sličnim alatima te da kvalitetno i suvislo komuniciraju (Ministarstvo znanosti i obrazovanja, 2017). Ulazak na tržište rada povezan je s određenim stupnjem neizvjesnosti i procesom kojim se znanje stečeno u obrazovanju počinje primjenjivati u praksi. Nadalje, to je proces kojim pojedinci počinju graditi svoju karijeru i suočavaju se s nizom važnih odluka, poput odabira načina na koji će se nositi s prilikama i ograničenjima tržišta rada, odabira idealnog posla ili daljnjeg obrazovanja itd. (Ryan, 2001.; Koilias i sur., 2011; prema Bečić i Jasprica, 2015). Činjenica da odmah nakon napuštanja obrazovanja postoji visoka razina nezaposlenosti nije u tolikoj mjeri zabrinjavajuća zato što traganje za prikladnim i odgovarajućim poslom može dovesti do kvalitetnijih ishoda za pojedinca. Međutim, relativno polagano smanjivanje stope nezaposlenosti dvije i više godina od završavanja obrazovanja može ukazivati na probleme u pronalasku posla kao i stabilizaciji karijere (Matković, 2008). Nezaposlenost mladih i njihovo ne uključivanje na tržište rada za svaku državu predstavlja ogromne troškove. Svakako je jasno da prijelaz iz obrazovanja na tržište rada nije jednostavan, a postotak mladih ljudi u Hrvatskoj koji se nalaze u tranziciji između obrazovanja i prvog zaposlenja iznosi 51% što nam govori da je u Hrvatskoj situacija kad se govori o tranziciji jako nepovoljna (ILO, 2020). U Hrvatskoj je situacija takva da mladi koji su završili visoko obrazovanje započinju svoj radni vijek i pronalaze prvo zaposlenje bezbolnije i kvalitetnije nego oni koji imaju završeno samo

srednje obrazovanje, dok su oni koji nemaju završenu ni srednju razinu obrazovanja u najlošijoj poziciji. Pravilo je da osobe koje imaju završenu tercijarnu razinu obrazovanja imaju veće mogućnosti zapošljavanja od onih pojedinaca koji su prekinuli studij ili imaju završeno srednje strukovno obrazovanje (Matković, 2009). Ne treba zanemariti činjenicu da iako se visokoobrazovani mladi zapošljavaju brže od manje obrazovanih, oni su ti kod kojih su zabilježene visoke stope neusklađenosti obrazovanja i zaposlenja. „*Ta pojava preobrazovanosti kod visokoobrazovanih može značiti da mladi radnici, koji moraju proći proces prilagođavanja na tržištu rada, trebaju više obrazovanja nego što to radno mjesto zahtijeva pri prvom zapošljavanju kako bi kompenzirali nedostatak iskustva*“ (Bečić i Jasprica, 2015:512). Osim toga, između onih koji su završili visoko obrazovanje, veće vjerojatnosti bržeg nalaženja posla imaju diplomanti inženjerskih i prirodnih znanosti za razliku od studenata koji su završili studij iz područja poslovanja, prava ili nekih drugih društvenih znanosti (Matković, 2011). Prema provedenim istraživanjima, u pravilu, kvaliteta prvog pronađenog posla raste s razinom ostvarenog obrazovanja. Međutim, na samom početku karijere te razlike u kvaliteti nisu toliko izražene već se one s vremenom povećavaju u korist onih sa završenim tercijarnim stupnjem obrazovanja. Tako oni koji imaju završen srednji stupanj obrazovanja na početku mogu dobiti prihvatljivo plaćen posao na neodređeno vrijeme u uslužnom zanimanju gdje bi oni mogli nadgledati druge radnike, a visokoobrazovani pojedinci ne dobivaju nužno odmah na početku posao stručnjaka, ugovor na neodređeno te mogu dobivati ispodprosječnu plaću i nisu nikom nadređeni. Bez obzira na navedene mogućnosti i kad se radi o kvaliteti posla veći stupanj obrazovanja svakako ima prednost (Matković, 2009). Na početku radne karijere poslodavci ne navode nedovoljno radnog iskustva kao problem, ali smatraju da radnici koji ga imaju, imaju i konkretne tehničke, praktične i komunikacijske vještine koje su bitne za struku. Za zaposlenike srednjeg stupnja obrazovanja najvažnije karakteristike zaposlenika su moralnost i lojalnost, pismenost i čitanje, temeljna znanja i stručno poznavanje struke, dok se poznavanje stranih jezika, rad na računalu, upravljanje drugima, prezentacijske vještine i analitičke sposobnosti ocjenjuju kao manje važni. Te se odlike uglavnom očekuju od visokoobrazovanih zaposlenika, ali se od njih očekuje i da budu kompetentniji u drugim područjima. Po svim karakteristikama poslodavci visokoobrazovane zaposlenike doživljavaju

kompetentnijima od nižeobrazovanih zaposlenika. „Stoga je karakteristično za strukovna tržišta rada da poslodavci očekuju visoki stupanj bazičnih i praktičnih stručnih znanja što se pokazalo kao deficit kod osoba koje imaju srednji stupanj obrazovanja. S obzirom na ekspanziju visokog obrazovanja i postojeće obrasce tranzicije u njega, veliki dio srednjeg strukovnog obrazovanja predstavlja se kao drugorazredno opće obrazovanje. Iz tih razloga bi bilo poželjno pružiti tim srednjoškolicima povećanje općeobrazovne komponente kako bi ih se bolje pripremio za mogućnost sudjelovanja u visokom obrazovanju“ (Matković, 2011:151-152). Kada se malo odmakne od samog problema nezaposlenosti nakon napuštanja obrazovanja, na vidjelo dolaze i drugi izazovi i nepovoljni ishodi s kojima se mladi mogu susresti. Mogućnost da život kod roditelja odgađa sam ulazak na tržište rada ili za njih ne postoji motivacija da uopće uđu u svijet rada. Ta situacija je rizična i skupa za obitelj, pojedinca pa i samo društvo koji su onda uskraćeni od prihoda iz svijeta rada te povrata investicije u obrazovanje (Matković, 2008). Znatno broj mladih nezaposlen je u razdoblju nakon napuštanja sustava obrazovanja, a čak i oni koji odmah pronađu posao često rade na ranjivim radnim mjestima (Obadić i Broz, 2008). „Kako bi donijeli svoje odluke o zapošljavanju, pojedinci, ali i poslodavci procjenjuju situaciju sa svoga specifičnog stajališta, u svjetlu svojih potreba i zahtjeva, što implicira kako je zapošljavanje rezultat elemenata kako ponude, tako i potražnje za radom“ (Bečić i Jasprica, 2015:511). U nekim zemljama, mladi ljudi počinju raditi mnogo ranije nego u nekim drugim (u obliku ljetnih ili studentskih poslova). Moguće je istovremeno biti i u sustavu obrazovanja i na tržištu rada što dovodi do preklapanja. U Hrvatskoj je mali broj takvih pojedinaca te zbog toga kad su u potrazi za prvim zaposlenjem često nemaju potrebne kompetencije i iskustva koja bi zadovoljavala poslodavce (Obadić, 2017:136-137). Zanimljivo je spomenuti da će studenti koji su bili izvanredni rjeđe biti u riziku od neaktivnosti s obzirom na činjenicu da je velika većina njih bila aktivna na tržištu rada paralelno sa studiranjem (Matković, 2011). To također potvrđuje nalaze koji govore da je stopa nezaposlenosti viša u onim državama u kojima se mladi rijetko uključuju na tržište rada kad su još u sustavu obrazovanja (Obadić, 2017). Tranzicija na tržište rada nije laka i to u najvećoj mjeri jer škole i dalje osposobljavaju učenike za mjesta koja više nisu aktualna ili čak ni ne postoje. U Europskoj uniji stopa nezaposlenosti mladih smanjuje se s povećanjem razine obrazovanja (Bilić i Jukić,

2014:490-491). Koncept tranzicije iz obrazovanja na posao vezan je uz promjene, čekanje i neizvjesnost. Put od školovanja do zapošljavanja je danas često dulji i složeniji nego što je on bio u prošlosti. Kritičari ističu kako tranzicija između napuštanja obrazovanja i početka sudjelovanja na tržištu rada uključuje neadekvatne obrazovne uspjehe, visoku nezaposlenost, prekomjeran broj različitih poslova i slabu vezu između školstva i zapošljavanja (Obadić i Broz, 2008).

### 8.3. *Prvi ulazak na tržište rada*

Za mlade ljude prijelaz iz obrazovanja na tržište rada nikad nije lak i jednostavan, a nezaposlenost mladih je problem kreatora politike još od 1980-ih (Bilić i Jukić, 2014). Integracija na tržište rada je iscrpljujući proces koji traje određeno vrijeme i karakteriziran je traženjem posla i nestabilnošću zaposlenja. Za svaku mladu osobu je to period u životu koji slijedi nakon završetka redovnog školovanja (za neke kreće još tijekom školovanja), a prije stabilnog i sigurnog zaposlenja. Kad je riječ o zapošljavanju, nije problem sama mladost, već nedostatak radnog iskustva. Kada izađu iz formalnog obrazovanja, mladi ljudi imaju samo diplomu i eventualno iskustvo stručne prakse, a često nemaju pravog radnog iskustva, savjeta ili informacija o poslodavcima i poslovima. Dakle, kroz vrijeme provedeno na tržištu rada mogu potvrditi svoje kompetencije, steći specifične radne vještine i poslovna poznanstva, kako bi stečenim radnim iskustvom i poslovima koje obavljaju mogli potvrditi svoje kompetencije i dobiti preporuke kod budućih poslodavaca ili prilikom pokretanja posla (Matković, 2008). Unatoč visokoj stopi nezaposlenosti, poslodavci se žale (ne samo u Hrvatskoj) da mladi ljudi nemaju potrebne vještine, znanja, stručnost, a posebno radno iskustvo (Bejaković i dr, 2010; Ilišin i dr, 2013; Hrvatski zavod za zapošljavanje, različite godine, prema Bejaković i Mrnjavac, 2016). Iz tih razloga se onda postavlja pitanje kako u tom slučaju pronaći posao? Nezaposlenost, posebice dugotrajna nezaposlenost, negativno utječe na mlade jer utječe na njihovu produktivnost, ali i samopouzdanje u vlastite sposobnosti (OECD, 2012.; Bejaković i Mrnjavac, 2015, prema Bečić i Jasprica, 2015). Europska komisija (2013) prepoznala je ovaj problem i snažno naglašava da zemlje trebaju omogućiti mladim ljudima uspješan prijelaz iz obrazovnog sustava u svijet rada. Međutim, treba imati na umu da, iako se visokoobrazovani mladi ljudi brže zapošljavaju od svojih manje obrazovanih kolega

(Tablica 8.3.1.), dokumentirana je visoka stopa obrazovne neusklađenosti, odnosno preobrazovanosti (McGuinness, 2006.; Sattinger, 2012.; Caroleo i Pastore, 2015, prema Bečić i Jasprica, 2015). „*Ovo jednostavno može značiti da mladi radnici, koji moraju proći proces prilagođavanja na tržištu rada, trebaju više obrazovanja nego što to radno mjesto zahtijeva pri prvom zapošljavanju kako bi kompenzirali nedostatak iskustva*“ (Bečić i Jasprica, 2015:512). Obadić (2017) navodi da je prema podacima iz 2009. godine prosječno prijelazno razdoblje od inicijalnog obrazovanja do prvog značajnog posla trajalo 6,5 mjeseci u EU-27. Trajanje se značajno razlikuje ovisno o zemlji i o razini obrazovanja – od 5 mjeseci za visokoobrazovane do 10 mjeseci za one s nižim kvalifikacijama (Eurostat, 2012, prema Obadić, 2017:137). Dok su sve promatrane zemlje u ovom radu bolje od navedenog prosjeka. „*Iako su gotovo svi mladi netom po završetku obrazovanja nezaposleni, uspješna tranzicija u svijet rada bila bi ona u kojoj bi se rizik nezaposlenosti ili nekvalitetne zaposlenosti vrlo brzo spustio do nacionalnog prosjeka. S druge strane, ukoliko je dugo nakon napuštanja obrazovanja rizik nezaposlenosti ili lošeg zaposlenja za neku skupinu ostao visok, možemo govoriti o njihovoj ranjivosti i problematičnim karijerama*“ (Matković, 2008:9).

Zaključno, postoji nekoliko glavnih problema koji vode lošoj i nezadovoljavajućoj tranziciji na tržište rada te velikoj nezaposlenosti mladih. Prvi je taj što u Hrvatskoj ne postoji dobra usklađenost obrazovanja s tržištem rada (Obadić, 2017; Bečić i Jasprica, 2015; Matković, 2011), a većina poduzeća nije ni zainteresirana za uvođenje ovakvog oblika prakse. Upravo takav način može uključiti mlade učenike i studente na tržište rada još za vrijeme obrazovanja. U Hrvatskoj je mali broj učenika i studenata koji istovremeno sudjeluju u obrazovanju i na tržištu rada pa iz tog razloga nemaju dovoljno znanja i iskustva te kompetencija za obavljanje posla pa poslodavci ističu da je glavni problem što ih nisu stekli putem prakse za vrijeme obrazovanja (Obadić, 2017). Zatim valja izdvojiti izuzetno ograničen opseg koordinacije između sustava visokog obrazovanja i poslodavaca u javnom i privatnom sektoru te ograničenu i marginaliziranu izvannastavnu praksu, zajedno s niskom razinom institucionalne standardizacije i nedostatkom sustava kontrole kvalitete koji su doveli u pitanje i transparentnost kompetencija i strukovnu specifičnost visokog obrazovanja u Hrvatskoj. Jedan od problema je taj što poslodavci vještine koje pružaju obrazovne

institucije smatraju neadekvatnim te su oni slabo uključeni u formiranje kurikuluma kao i u provedbu prakse (Matković, 2011). Osim navedenog nezaposlenost mladih je posljedica „*last-in first-out*“ sistema koji pogađa pojedince prilikom prvog ulaska na tržište rada gdje su upravo oni ti koji se posljednji zapošljavaju u poduzećima, a ako dolazi do otpuštanja radnika, tad su prvi na listi (Bečić i Jasprica, 2015). „*Jasno je da dosadašnje analize hrvatskog tržišta rada pokazuju velike neusklađenosti postojećih potreba i ponude odgovarajuće radne snage te je potrebno osnažiti obrazovni sustav u suradnji s poduzetnicima te ojačati cjeloživotno i profesionalno usmjeravanje*“ (Obadić, 2017:147).

Tablica 8.3.1 Stopa nezaposlenih mladih u RH prema stupnju obrazovanja

<b>Godina</b>	<b>Stupanj obrazovanja</b>	<b>Dob</b>	<b>Stopa nezaposlenosti (%)</b>
<b>2017.</b>	Primarni	15-29	40.8
	Sekundarni	15-29	21.9
	Tercijarni	15-29	19.2
<b>2018.</b>	Primarni	15-29	22
	Sekundarni	15-29	17.7
	Tercijarni	15-29	16.7
<b>2019.</b>	Primarni	15-29	27.6
	Sekundarni	15-29	12.4
	Tercijarni	15-29	13.9
<b>2020.</b>	Primarni	15-29	39.8
	Sekundarni	15-29	16.6
	Tercijarni	15-29	15.6

Izvor: International labour organisation

## 9. PREGLED SUSTAVA OBRAZOVANJA I TRANZICIJE NA TRŽIŠTE RADA U NORVEŠKOJ

Norveški sustav javnog obrazovanja je jedan od najboljih sustava u Europi, a opća razina obrazovanja u Norveškoj je viša od europskog prosjeka.

### 9.1. *Sustav obrazovanja u Norveškoj*

Obrazovni sustav sastoji se od osnovne škole, niže srednje škole i više srednje škole te su svi u dobi od 6 do 16 godina dužni pohađati školu. Za razliku od Hrvatske u Norveškim osnovnim školama nema ocjena već se uspješnost temelji na komentarima i mišljenjima nastavnika koji prate napredak učenika te ih potiču na daljnji uspjeh. Niža srednja škola traje 3 godine te je potrebno steći što bolji uspjeh i ocjene kako bi imali mogućnost pohađati višu srednju školu po izboru. Norveška srednja škola sastoji se od još tri godine „neobaveznog” školovanja. Međutim, norveško zakonodavstvo i tržište rada gotovo da nema dostupnih radnih mjesta za mlade odrasle koji napuste školu nakon nižih razreda srednje škole što znači da je više srednje obrazovanje praktički neizbježno. Kao i sve javne ustanove u Norveškoj, visoko obrazovanje besplatno je za državljane Norveške i za međunarodne studente. Norveška sveučilišta ne naplaćuju školarine, osim posebnih programa i privatnih/specijaliziranih škola (npr. poslovne škole). Norveška sveučilišta provode istraživanja i nude preddiplomske, poslijediplomske i doktorske studije koji vode prema akademskim stupnjevima. Fakulteti s druge strane nude programe koji traju 1 – 4 godine i uglavnom su specifični za struku u područjima kao što su poduka, inženjerstvo, socijalni rad, administracija itd.<sup>2</sup>

Što se tiče samog principa viših sekundarnih programa strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, većina ih slijedi glavni model 2+2. Taj model podrazumijeva dvije godine obrazovanja u srednjoj školi, nakon čega slijedi dvije godine stručnog osposobljavanja i produktivnog rada u poduzeću za osposobljavanje ili javnoj ustanovi. Srednje škole odgovorne su za prve dvije godine obrazovanja i obuke, dok su poduzeća odgovorna za posljednje dvije godine (Utdannings-direktoratet, 2020).

---

<sup>2</sup> Preuzeto s internetske stranice: [Norway Education: Find information about studying in Norway, universities, admission processes, tuition fees \(justlanded.com\)](https://www.justlanded.com/norway-education) (10.08.2022.)

Prosječna dob završetka strukovnog programa u Norveškoj je 28 godina, što je među najvišima u OECD-u (Tønder i Aspøy, 2017).

## 9.2. *Tranzicija iz sustava obrazovanja na tržište rada u Norveškoj*

Istraživanja o tranzicijama mladih često slijede liniju klasičnih tipologija socijalne države. Stoga se često, s obzirom na institucionalne sličnosti, prijelaz iz mladosti u odraslu dob u nordijskim zemljama smatra specifičnom vrstom putanje (Lorentzen i sur.; 2019). Brojni pokazatelji ukazuju na činjenicu da tržište rada mladih u Norveškoj vrlo dobro djeluje te se Norveška smatra državom koja pruža dobre uvjete i sigurnost onima koji tek ulaze na tržište rada. Norveška mladež koja ulazi na tržište rada suočava se, prema međunarodnim standardima, s niskim rizikom od nezaposlenosti i često imaju relativno visoku plaću i životni standard (zarada im je u odnosu na zaradu odraslih među najvišima u OECD-u) (OECD, 2008). Nezaposlenost mladih prema OECD-u 2021. iznosila je 12,5% radne snage, u odnosu na prosjek OECD-a koji iznosi 12,8% (OECD, 2021) što ukazuje na porast u odnosu na 2007. godinu kad je stopa nezaposlenosti mladih iznosila 7,3%. Međutim, ta stopa od 7,3% bila je znatno ispod prosjeka OECD-a (13,3%) u 2007. To se također povoljno uspoređuje sa stanjem iz 1997. godine gdje je norveška stopa nezaposlenosti mladih iznosila 10,6% u usporedbi s prosjekom OECD-a od 15,6 %. Taj dobar rekord u niskoj stopi nezaposlenosti Norveška duguje nešto snažnijem gospodarskom rastu koji je vidljiv od 2005. godine (OECD, 2008). Kod mladih u Norveškoj vjerojatnost zaposlenja ovisi o obrazovnom postignuću. Posebice, veći uspjeh u području pronalaska odgovarajućeg posla i zaposlenja postižu mladi koji su završili strukovno obrazovanje i osposobljavanje (VET<sup>3</sup>). Strukovnim obrazovanjem se štiti mlade osobe i stvara se sigurnosna mreža od nezaposlenosti, a posebno u zemljama u kojima je strukovno obrazovanje i osposobljavanje standardizirano i usmjereno na određena zanimanja kao što je to u Norveškoj (Bol i sur., 2019; prema Shi i Di Stasio, 2020). Autori navode da je

---

<sup>3</sup> VET – *Vocational education and training programs*

Strukovno obrazovanje i osposobljavanje (strukovno osposobljavanje) je osposobljavanje za vještine i podučavanje znanja koja su vezana uz određeno zanimanje ili zvanje u kojem student ili zaposlenik želi sudjelovati. Strukovno obrazovanje može se provoditi u obrazovnoj ustanovi, kao srednjoškolsko ili tercijarno obrazovanje, ili može biti dio početnog osposobljavanja tijekom radnog odnosa, na primjer kao pripravnik ili kao kombinacija formalnog obrazovanja i učenja na radnom mjestu (EUROSTAT, 2021).



strukovno obrazovanje „ulazna karta“ učenicima na tržište rada zbog njegove efektivnosti u pružanju vještina koje su specifične za zanimanje koje su odabrali kao i zbog izravnog kontakta s poslodavcima (Blommaert i dr., 2020; prema Shi i Di Stasio, 2020). U Norveškoj se navedeno strukovno obrazovanje javlja nakon navršene 16. godine života te se u tom trenutku oko 50% mladih odlučuje za nastavne programe strukovnog obrazovanja (OECD, 2008). Danas gotovo svi šesnaestogodišnjaci u Norveškoj (98%) donose odluku o neprekidnom nastavku obrazovanja u višem srednjem školstvu nakon završetka nižeg srednjoškolskog obrazovanja (Statistics Norway, 2017; prema Tønder i Aspøy, 2017). Norveška ima jedinstveni školski sustav na višoj sekundarnoj razini, sa strukovnim i općim akademskim programima koji se nude unutar istih škola i s mogućnostima prelaska sa strukovnog programa na akademski program kroz treću dopunsku godinu (Nyen & Tønder, 2015; Skule, Stuart, & Nyen, 2002; prema Tønder i Aspøy, 2017). Otprilike polovina učenika koji započinju srednju školu odabiru strukovne programe. Međutim, stopa napuštanja školovanja među strukovnim studentima visoka je, a velik broj studenata prelazi sa strukovnog programa na treću dopunsku godinu kako bi stekao pristup visokom obrazovanju (Bunting, Halvorsen, & Moshuus, 2017; Markussen, Frøseth, Sandberg, Lødding, & Borgen, 2011; prema Tønder i Aspøy, 2017). Udio stanovništva u dobi od 19. do 24. godine u visokom obrazovanju značajno se povećao u posljednjim desetljećima, s oko 10 posto 1980. godine na 35 posto 2016. godine (Statistics Norway, 2017; prema Tønder i Aspøy, 2017). Podaci pokazuju da prijelaz s visokog obrazovanja na tržište rada u razdoblju od 1995. do 2013. nije postao problem, unatoč golemom porastu broja diplomiranih studenata. Stope nezaposlenosti osciliraju, ali su bile niže na kraju promatranog razdoblja nego na početku. Osim toga Verhest i Van der Velden (2013) su pronašli razlike između strukovnog i sveučilišnog visokog obrazovanja u pogledu nezaposlenosti. Oni koji su diplomirali na sveučilišnim programima imaju manju vjerojatnost pronalaska odgovarajućeg posla šest mjeseci nakon diplome od onih koji su završili stručni studij (dok je u Hrvatskoj nešto veća vjerojatnost bržeg i kvalitetnijeg pronalaska posla za one koji su završili sveučilišni studij). Međunarodne usporedbe koje se bave prekvalificiranom radnom snagom smatraju da je preobrazovanost u Norveškoj uglavnom jednaka kao i u drugim državama, međutim, nezaposlenost je u Norveškoj manja. Vrlo niske i zapravo

najmanje stope nezaposlenosti imaju magistri pedagogije, nastavnštva te zdravstva i socijalne skrbi (3-5%). U globalu stopa nezaposlenosti oscilira, ali te oscilacije korespondiraju s trendovima na tržištu rada što znači da kada se poveća nezaposlenost na tržištu rada, poveća se i nezaposlenost među tek diplomiranim studentima koji su na prijelazu između obrazovanja i pronalaska prvog posla (Støren i Wiers-Jenssen, 2016). Mladima u Norveškoj dostupan je široki raspon obrazovnih mogućnosti, no istodobno se moraju nositi s rizikom i nesigurnostima koje su povezane s brzim promjenama na tržištu rada. Kao posljedica toga, mladi ljudi često mijenjaju smjer unutar obrazovnog sustava ili se pomiču između škole i posla (Jørgensen, 2013; prema Tønder i Aspøy, 2017). Općenito se dulja razdoblja nezaposlenosti mogu podudarati s razdobljima tehnoloških inovacija te promjenama u zahtjevima vještina i radnih struktura koje potencijalni radnik mora zadovoljavati. Iz perspektive ljudskog kapitala, ljudi s općim vještinama mogu se fleksibilnije prilagođavati takvim promjenama nego osobe s posebnim vještinama. Međutim, kad govorimo o primjeru Norveške, u Norveškoj bi deprecijacija ljudskog kapitala za diplomante strukovnog obrazovanja i osposobljavanja trebala biti manje problematična s obzirom na uravnoteženu kombinaciju specifičnih i općih vještina zanimanja koje su stekli unutar srednjoškolskog strukovnog obrazovanja (Shi i Di Stasio, 2020). U zemljama koje njeguju takav oblik učenja postoji izazov da učenici koji dobro i ažurno rade i uče u školi izbjegavaju profesionalne staze kako bi ostavili svoje opcije otvorenima za visoko obrazovanje te ih nastoje držati otvorenima što je duže moguće (Busemeyer & Trampusch, 2012; prema Bohlinger i sur., 2015). Takva vrsta obrazovnih odluka također bi se mogla tumačiti i povezati s povećanom nesigurnošću u pogledu prilika na tržištu rada. U Norveškoj je to poseban izazov u okviru programa zdravstvene zaštite i razvoja djece i mladih. Takav pothvat mladih osoba može se opravdati i procesom strukturiranja tržišta rada kao i pitanjem položaja kvalificiranih radnika u samoj organizaciji rada. Jasno je da najveće poteškoće prilikom pronalaska posla imaju oni s najnižim stupnjem obrazovanja, no bez obzira na dobru sliku po pitanju zapošljavanja visokoobrazovanih i stručnih mladih ljudi, oni se također mogu suočiti s povećanom neizvjesnošću pri zapošljavanju (Antonucci i dr. 2014; prema Lorentzen i sur., 2019). U Norveškoj su također vidljive neke neusklađenosti što se tiče obrazovanja i tržišta rada; znanje se vrednuje drugačije u obrazovnom sustavu i na

tržištu rada. U obrazovnom sustavu visoka je vrijednost teorijskog znanja, dok su na tržištu rada praktične vještine dragocjenije (Jørgensen, 2004; prema Bohlinger i sur., 2015). Istraživanja pokazuju da je često izazov provoditi strukovno osposobljavanje. Nije riječ samo o prenošenju različitih kompetencija kao što su specifična teorijska znanja i praktične vještine, nego i o tome kako premostiti jaz između teorije i prakse (Smeby, 2007; prema Bohlinger i sur., 2015). Koncepti kao što su „prošireno učenje“ i „povezano učenje“ naglašavaju važnost veze između kritičnog promišljanja i praktične primjene za razvoj tih vještina (Bohlinger i sur., 2015). Kao zaključak može se reći da je Norveška razvila dobar sustav u borbi protiv nezaposlenosti mladih i da im je tranzicija iz obrazovanja na tržište rada dobra što pokazuju niske stope nezaposlenosti mladih. Svaki sustav ima svoje prednosti i mane, pa tako i Norveški, međutim dobar rast i razvoj mladih osoba na tržištu rada može ukazivati na dobru praksu i politiku.

## **10. PREGLED SUSTAVA OBRAZOVANJA I TRANZICIJE NA TRŽIŠTE RADA U NJEMAČKOJ**

Njemačka socijalna država počiva na povijesti koja više od 120 godina odgovora na velike promjene industrijske proizvodnje, međunarodne gospodarske razmjene i dinamike stanovništva. Karakterizirana je socijalnim reformama s vrha i temelji se na sustavu socijalnog (nezaposlenost, umirovljenje i zdravstveno) osiguranja, koje se plaća od strane radnika i poslodavaca, kao sredstvu za društvenu integraciju radne klase. Njemački režim socijalne skrbi sa socijalnim i liberalnim elementima temelji se na snažnoj proizvodnoj i izvoznoj industriji i uključen je u sustav socijalnog partnerstva koji olakšava koordinaciju obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalne politike (Heinz, 2014). Njemački režim tranzicije usmjeren je na zapošljavanje, karakterizira ga visoka standardizacija i segregacija te snažan sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja koji je povezan s tržištem rada (Schels i Wöhrer, 2022).

### *10.1. Sustav obrazovanja u Njemačkoj*

Njemačka je bila jedna od prvih zemalja koja je uvela obvezno školovanje. Obrazovanje je obavezno u Njemačkoj najmanje devet godina (desetak u nekim regijama), s time da djeca počinju obrazovanje u dobi od šest godina. Obrazovanje u

Njemačkoj općenito je besplatno od osnovne škole do fakulteta. Međutim, danas su vidljivi pokušaji uvođenja i povećanja školarine na sveučilištima. Za razliku od drugih Europljana, Nijemci su uvijek imali vrlo egalitaran pristup obrazovanju. Postoje posebne škole za one s mentalnim i fizičkim sposobnostima, ali gotovo nikakve elitne škole poput francuskog „*Grande Ecoles*“ ili vrhunske skupine visoko selektivnih univerziteta kao u Velikoj Britaniji (Iako postoje neki pokušaji da se uspostave neke posebne škole i za vrlo nadarene). Unatoč egalitarnom pristupu, u dobi od deset godina njemački školski sustav odvaja svu djecu prema različitim vrstama škola (gimnazija, srednja škola i niža srednja škola). To razdvajanje provodi se na temelju procjene sposobnosti djeteta u prve četiri godine osnovne škole. Kritičari tvrde kako je ovo prerano za otkrivanje sposobnosti djeteta, tako da su neke zemlje uspostavile zajedničke škole u kojima sva djeca uče zajedno do 10. razreda. Za upis na sveučilište srednjoškolci moraju obaviti Abitur ispit (kao državna matura u Hrvatskoj), koji se može obaviti i u gimnaziji i u srednjoj školi. Neki kritičari žale se kako je njemački obrazovni sustav usredotočen samo na karijerno i akademsko postignuće, a ne na razvitak cijele osobe (primjerice kao što je to u britanskim školama). Samo studenti s najvišim ocjenama „Abitur“ mogu izabrati sveučilište koje žele pohađati. Sva ostala mjesta dodjeljuje Središnji državni ured za dodjelu studijskih mjesta. Najviša kvalifikacija u Njemačkoj jest doktorat. Visoko je cijenjena i mnogi Nijemci koji su postigli doktorat žele biti nazvani „Herr/Frau Doktor“.<sup>4</sup> Njemački sustav visokog obrazovanja obično se klasificira kao binarni stratificirani sustav jer je on uglavnom dvoslojni sustav s mogućnošću pohađanja sveučilišta i niže tercijarne institucije („*Fachhochschule*“). „*Fachhochschule*“ se fokusira na stručno orijentirano visoko obrazovanje u ograničenom rasponu primijenjenih predmeta znanosti, dok sveučilišta nude znanje iz svih područja studija. Za stjecanje diplome na sveučilištu je potrebno provesti najmanje 5 godina, a na „*Fachhochschule*“ najmanje 4 godine. Stoga je tercijarno obrazovanje velika investicija koja ujedno i ograničava fleksibilnost (Jacob i Weiss, 2010).

---

<sup>4</sup> Preuzeto s internetske stranice: [Germany Education: Find information about studying in Germany, universities, admission processes, tuition \(justlanded.com\)](https://www.justlanded.com/en/Germany/education/universities-admission-processes-tuition) (10.08.2022.)

## 10.2. *Tranzicija iz obrazovanja na tržište rada u Njemačkoj*

U mnogim industrijaliziranim zapadnim zemljama bilježi se duži prelazak iz obrazovanja na tržište rada koji je karakteriziran dužim sudjelovanjem u obrazovanju, razdobljima ranog radnog iskustva u školi i razdobljima u kojima je zapošljavanje glavna aktivnost u životu pojedinca. Za dosta mladih nije jasno definirana točka u kojoj oni napuštaju obrazovanje i ulaze na tržište rada (Jacob i Weiss, 2010). Shavit i Müller (1998) navode da je komparativna prednost visokoobrazovanih mladih ljudi viša u zemljama koje imaju slojevit sekundarni obrazovni sustav, kao što je to Njemačka, ali je relativno manja u zemljama poput Britanije zbog niskog stupnja stratifikacije srednjoškolskog obrazovanja (Leutze, 2011). U Njemačkoj je za dobivanje posla nakon završenog fakulteta i dobivanja diplome potrebno manje od pola godine, a gotovo 90% diplomiranih studenata je u roku od 4 godine od završavanja studija zaposleno (Leuze, 2007). U Njemačkoj je tranzicija iz obrazovanja na tržište rada organizirana selektivno i standardizirano (Kleinert i Jacob, 2019; prema Schels i Wöhrer, 2022). To znači da se ključne odluke po pitanju karijere donose već po završetku osnovne škole u dobi od otprilike 10 godina, što ujedno znači i trajne posljedice za daljnje obrazovanje i položaj na tržištu rada (Bol i sur., 2019; prema Schels i Wöhrer, 2022). Akademski put nudi osam ili devet godina srednjoškolskog obrazovanja koje vodi prema visokom obrazovanju. Stručni smjerovi osiguravaju četiri do šest godina obveznog srednjoškolskog obrazovanja koje je potom popraćeno ili strukovnim obrazovanjem u strukovnim školama ili stažiranjem, od kojih obje mogućnosti pružaju osposobljavanje za određeno zanimanje. Stažiranje povezuje osposobljavanje na radnom mjestu s generalnim obrazovanjem u strukovnim školama („dvostruki sustav”) i dovodi do rane integracije na tržište rada (Schels i Wöhrer, 2022). Jedan aspekt obrazovnih sustava koji se pokazao posebno relevantnim u mnogim studijama tiče se sektora strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, a glavni je primjer toga Njemački dualni sustav. Stručnjaci tvrde da u državama, koje njeguju sustave strukovnog obrazovanja i usavršavanja, prijelaz od škole do posla teče glatko i bolje nego u zemljama u kojima su obrazovni sustavi usmjereniji na opće obrazovanje na sekundarnoj i nižoj tercijarnoj razini (Shavit i Müller, 1998; prema DiPrete i sur., 2017). Veze između škole i posla općenito su jače kada su poslodavci povezani sa školama na bilo koji način (Allmendinger 1989; prema DiPrete i sur., 2017). Nekoliko

autora navodi da je u Njemačkoj prijelaz iz škole na tržište rada u prosjeku prilično „neometan” u smislu manje nezaposlenosti mladih i manje mobilnosti radnih mjesta u ranim radnim karijerama nego u većini drugih europskih zemalja (Müller i dr. 1998; prema Jacob i Weiss, 2010) te da je prva podudarnost obrazovanja s radnim mjestom kvalitetna (Lindberg, 2009). Iako su nedavna istraživanja ukazala na to da se njemački obrazac „glatkih“ tranzicija mijenjao tijekom vremena i varira među studentima različitih edukacijskih razina i dalje je vidljiv relativno ravnopravan ulazak diplomiranih studenata na tržište rada (Schomburg i Teichler 2006; prema Jacob i Weiss, 2010). Do danas je svrha studiranja na njemačkim visokoškolskim ustanovama pripremiti studente za struku na određenom području djelovanja (BMBF 2002, prema Leuze, 2007). Ulazak na tržište rada se kod određenih studenata namjerno odgađa da bi nakon studiranja „imali malo slobodnog vremena” ili da bi stažirali prije ulaska u radni odnos. S druge strane, oni koji odustanu od studija vjerojatno odgađaju ispis s fakulteta dok ne pronađu odgovarajući posao, što moguće objašnjava činjenicu da prema nekim podacima oni imaju veću vjerojatnost pronalaska posla u prvi šest mjeseci nakon odustajanja od onih koji su završili studij i diplomirali. Tranzicija na tržište rada osoba koje su diplomirale strukovno obrazovanje posebice je neometana jer većina ulazi u stabilan radni odnos u prvih 6 mjeseci, a rizik od nepronalaska posla u roku od 48 mjeseci manji je od 10%. S obzirom na njemački kontekst to nije iznenađujuća činjenica zato što se stručni staž obavlja u tvrtkama koje nakon završetka stručnog staža imaju namjeru zadržati studenta na radnom položaju (Scholten i Tieben, 2017). Stručno osposobljavanje nakon završene srednje škole nije dio tercijarnog sustava, ali nudi dobre izgleda za tržište rada posebno za studente s „*Abiturom*“ ako se usavršavaju za prestižna zanimanja. Unatoč tome, većina polaznika škole s „*Abiturom*“ planira upisati visoko obrazovanje čak i nakon završetka strukovnog osposobljavanja (među učenicima koji su položili „*Abitur*“ 2006. samo 16% nije htjelo ući u visoko obrazovanje) (Heine et al. 2007; prema Jacob i Weiss, 2010). U Njemačkoj strukovno obrazovanje i visoko obrazovanje nisu međusobno isključeni, a učenici koji su završili strukovno osposobljavanje mogu izabrati ulazak u visoko obrazovanje kasnije tijekom života (Buchel i Helberger 1995; prema Scholten i Tieben, 2017). Ima više razloga zašto studenti odabiru mogućnost takve dvostruke kvalifikacije. S jedne strane, pretpostavlja se da pojedinci prilagođavaju svoje

obrazovne i profesionalne ciljeve za vrijeme stručnog osposobljavanja te odlučuju ući u visoko obrazovanje nakon razdoblja sudjelovanja na tržištu rada. Često se to događa kako bi se poboljšali izgledi za napredovanje u karijeri ili zbog nezadovoljstva prvotno odabranim zanimanjem. Ulazak u visoko obrazovanje može biti i strategija za bijeg od nezaposlenosti (Hammen 2011; Jacob 2004; prema Scholten i Tieben, 2017). Nezaposlenost mladih u Njemačkoj prema OECD-u iznosi niskih 7% ukupne radne snage (OECD, 2021). Postoji mogućnost da određeni dio studenata napusti visoko obrazovanje bez diplomskog znanja i mora ući na tržište rada bez formalnih strukovnih kvalifikacija. Istraživanja su pokazala da skupina mladih koja napusti visokoškolsko obrazovanje ima veći rizik od neaktivnosti, rada s nepunim radnim vremenom ili ugovora na određeno vrijeme te u prosjeku ostvaruje niže plaće od diplomiranih studenata visokog obrazovanja (npr. Becker i dr. 2010; prema Scholten i Tieben, 2017). Međutim, u Njemačkoj, oko četvrtine studenata prve godine stupa na visoko obrazovanje nakon što su već stekli formalni stupanj stručnog usavršavanja (Bildungsberichterstattung 2014; prema Scholten i Tieben, 2017). Ta „dvostruka kvalifikacija” obično služi za poboljšanje prilika na tržištu rada ili za premošćivanje razdoblja čekanja, ali je i strategija ublažavanja rizika među studentima koji smatraju da kod njih postoji određena doza rizika od neuspjeha u visokom obrazovanju (Bukel i Helberger 1995; Pilz 2009; prema Scholten i Tieben, 2017). Iako nema puno onih koji odustaju od visokog obrazovanja u njemačkoj; Stegmann i Kraft (1988) smatraju kako u Njemačkoj mladi koji napuštaju visoko obrazovanje nemaju veći rizik da budu nezaposleni, već ostvaruju niži status zanimanja i niži dohodak od diplomiranih studenata visokog obrazovanja (Scholten i Tieben, 2017). Unatoč golemom porastu ukupnog broja diplomiranih sveučilišnih studenata u proteklih trideset godina i povećanju nezaposlenosti u radnoj snazi u cjelini, europski diplomanti visokog obrazovanja i dalje imaju povoljnije startne pozicije od onih koji napuštaju srednju školu i onih koji su završili neki stručni smjer na nižoj razini obrazovanja. Oni će i dalje vjerojatno brže ući na tržište rada nakon diplomiranja (Falk i dr. 2000; prema Leuze, 2007), započeti svoj profesionalni život na boljim radnim mjestima (Almendinger i Aisenbrey 2002; prema Leuze, 2007), suočavaju se s nezaposlenošću rjeđe i kraće (Hillmert 2001; Moullier 1998; prema Leuze, 2007) te imaju veće prihode od ostalih zaposlenika (Leuze, 2007). U Njemačkoj je država ta koja propisuje i

sankcionira vrstu obuke koja je potrebna za ulazak u postojeća ili nova zanimanja. Visoko obrazovanje stoga je komplementarno sa sustavima struke, iz navedenog se može zaključiti da u Njemačkoj postoji čvrsta povezanost visokog obrazovanja i zanimanja, odnosno tržišta rada koja i rezultira niskom nezaposlenošću. Ta čvrsta povezanost trebala bi jamčiti stabilan i izravan ulazak na stručne i rukovodeće poslove. Diplomirani studenti koji imaju razinu stručnog znanja ne bi smjeli imati problema s pronalaskom posla ubrzo nakon izlaska sa sveučilišta budući da se ne moraju osposobljavati u istoj mjeri kao studenti općenitijeg obrazovanja jer su oni to znanje i sposobnosti već stekli tijekom studiranja. Također poslodavci su svjesni kvalifikacija i znanja koje posjeduju diplomirani studenti te je uparivanje samim time lakše, ne mora se provoditi probno razdoblje procjenjivanja zaposlenika jer je poslodavac već upoznat s njegovim vještinama i znanjima pa će se tako zadaci obavljati brže, a početno zapošljavanje će biti stabilnije jer je manja vjerojatnost da će doći do neusklađenosti vještina i znanja (Leuze, 2007). Nejednake mogućnosti u postupku tranzicije na tržište rada ovise o nekoliko uvjeta i okolnosti; Stanje na tržištu rada je vrlo važno zbog toga što se broj mladih koji se suočavaju s poteškoćama u utrci za zapošljavanje povećava kada su prilike na tržištu oskudne, bilo na regionalnoj razini ili u vrijeme gospodarske krize, kao što je velika recesija ili trenutna kriza Covid-19 (Schels i Wöhrer, 2022). Istraživanja mladih ljudi u Njemačkoj pokazala su da je niska razina obrazovanja, odnosno nezavršeno obrazovanje, pohađanje posebnih škola za osobe s invaliditetom, samo postojanje invaliditeta i odrastanje u obitelji s nižim socioekonomskim statusom prepreka uspješnoj i kvalitetnoj tranziciji na tržište rada (Achatz i sur., 2022).



## 11. PREGLED SUSTAVA OBRAZOVANJA I TRANZICIJE NA TRŽIŠTE RADA U VELIKOJ BRITANJI

### 11.1. Sustav obrazovanja u Velikoj Britaniji

Srednje škole, također poznate kao visoke škole, uče djecu punim spektrom tema. Normalan školski raspored sastojat će se od engleskog jezika i književnosti, matematike, biologije, kemije, fizike, vjeronauka, povijesti, geografije, stranih jezika i tehnologije dizajna (šivanje, drvarstvo, kuhanje). Razredi u Ujedinjenom Kraljevstvu obično se prenose, što znači da se skupine razreda organiziraju na temelju sposobnosti učenika gdje će svako učiti s onima koji su na sličnoj razini. To se ne smatra diskriminacijom učenika već načinom za bolje i lakše učenje. Ovaj proces često se koristi samo za osnovne predmete kao što su engleski jezik, matematika, biologija, fizika i kemija. Svaki predmet vjerojatno će imati različitog učitelja, specijaliziranog za rad s određenom skupinom učenika. Mladi nisu u mogućnosti završiti obrazovanje dok ne navrše 18 godina, međutim, mogu birati gdje će završiti posljednje dvije godine školovanja. Vrsta institucije u koju idu ovisi o tome što žele naučiti. “*Sixth forms*” je program koji se sastoji od dubljeg proučavanja područja interesa koji učenike također usmjerava prema željenom fakultetu. Fakulteti nude tečajeve koji su više strukovni i izravno će dovesti do radnih mjesta, a popularni tečajevi su inženjerstvo, sportska znanost, dječja i socijalna skrb te zdravlje i ljepota. Studenti, međutim, mogu napustiti obrazovanje izravnim ulaskom u svijet rada s 2 godine pripravništva. Takva praksa se može vidjeti u turizmu i hotelijerstvu, kod mehaničara ili u menadžmentu. Osim toga, učenici se mogu priključiti Oružanim snagama od 16. godine života. Postoje različiti stupnjevi obrazovanja za koje se može dobiti priznanje i diploma. Studiranje na višim razinama moguće je samo ako osoba prethodno posjeduje diplomu na nižoj razini i to je preduvjet za sudjelovanje u visokom obrazovanju. Studij obuhvaća tri razine, to su preddiplomski studij, magisterij i doktorski studij. Naknade za studiranje na britanskom sveučilištu jedne su od najviših na svijetu, a godišnja se naknada redovito povećava. Trenutna naknada, od 2019. godine, iznosi 9.250 funti (82 000 kn) za studente iz Velike Britanije i EU-a, a može se kretati od 10.000 do 38.000 funti (88 500 do 336 500 kn) u nekim slučajevima za međunarodne studente, ovisno o vrsti visokog učilišta i razini studija. Budući da u Velikoj Britaniji postoji samo nekoliko

privatnih sveučilišta, pohađanje takvih institucija nije vrlo popularno među domaćim studentima.<sup>5</sup>

### *11.2. Tranzicija iz obrazovanja na tržište rada u Velikoj Britaniji*

Britanski režim tranzicije rekonstruiran je nakon donošenja zakona o reformi obrazovanja (1988.) kojim su se donijele odluke o zamjeni programa strukovnog obrazovanja i osposobljavanja sa stažiranjem koje podupire vlada. Sadašnji režim tranzicije u Engleskoj održava stope nezaposlenosti mladih i onih u NEET statusu ispod prosjeka Europske unije i ostvaruje jednu od najbržih tranzicija u Europi. No, bez obzira na brzu tranziciju i niske stope nezaposlenih, novi režim donio je sa sobom skup sustav visokog obrazovanja koji studentima ostavlja dugove za koje mnogi ni ne očekuju da će ih u potpunosti otplatiti, ali i znatnu nisku plaću, nisku razinu kvalificiranosti, nisku produktivnost u gospodarstvu i na tržištu rada (Roberts, 2020). U Engleskoj su gotovo svi prijelazi završeni u dobi između 16. i 24. godine. Devetnaest je prosječna dob kada mladi iz Velike Britanije započinju svoja prva stalna radna mjesta (Armstrong 2019; prema Roberts, 2020). U politički liberalnim tržišnim gospodarstvima vlade ne mogu nametati tranzicijske režime u cijelosti i detaljno. Vrste obrazovanja koje će vlade financirati i odobravati, kao i odredbe o osposobljavanju i potpore za dobrobit mladih, zajedno s propisima o zapošljavanju, postavljaju kontekst u kojem obrazovni akteri, poslodavci, pružatelji obuke i mladi provode vlastite planove (Roberts, 2020). Liberalna tržišna gospodarstva poput onih u Britaniji u velikoj su mjeri oblikovana tržišnom konkurencijom. Zbog vrlo dinamičnih tržišta rada s velikim prometom radnih mjesta (u odnosu na novootvorena radna mjesta više je onih koja su nestala), tvrtke odbijaju ulagati u programe naukovanja, usvajajući vještine specifične za zanimanje ako nemaju jamstvo da druga poduzeća neće jednostavno „ukrasti“ njihove učenike/vježbenike i time izbjeći samostalno osposobljavanje. Kao posljedica toga, ne postoji standardizirani sustav strukovnog osposobljavanja, već se potiče pojedince da ulažu u opće vještine koje su univerzalne i kompetentne u mnogobrojnim tvrtkama i industrijama (Leuze 2007). Mladi radnici rijetko ostvaruju pravo na višu plaću od one minimalne, uglavnom imaju niske plaće

---

<sup>5</sup> Preuzeto s internetske stranice: [United Kingdom Education: Find information about studying abroad, universities, admission processes, tuition \(justlanded.com\)](https://www.justlanded.com/United-Kingdom-Education-Find-information-about-studying-abroad-universities-admission-processes-tuition) (11.08.2022.)

te će biti prisiljeni uzeti bilo koji posao zbog strogog i kaznenog socijalnog sustava (Taylor, 2017; prema Roberts, 2020). Takva praksa u Britaniji omogućuje niske stope nezaposlenosti mladih i stope NEET populacije ispod trenutnih europskih prosjeka (Roberts, 2020). Stopa nezaposlenosti mladih u Velikoj Britaniji prema OECD-u iznosi 12,3% s obzirom na prosjek koji iznosi OECD-a koji je 12,8% (OECD, 2021). Svi oni koji su završili studij mogu se natjecati za ulazak u „elitne“ karijere, ali i dalje nisu svi u potpunosti ravnopravni. Poduzeća koja nude takve karijere obično aktivno traže mlade koji su pohađali četiri, pet ili šest najboljih sveučilišta, dok će oni s manje uglednih studija vjerojatno dobiti posao koji je znatno ispod njihovih kvalifikacija (Pelikh, 2022). Diplomirani studenti medicine, stomatologije i veterine imaju sigurne šanse za „elitne“ karijere. Diplomirani studenti ekonomije i inženjerstva su idući u redu najboljih šansi, ali bez obzira na predmet studiranja (osim medicinara, stomatologa i veterinarara) i bez obzira na sveučilište koje su pohađali, 5 godina nakon diplome, većina diplomiranih studenata zarađuje osrednje iznose na plaćama (20 do 30 tisuća funti godišnje) (Belfield i dr. 2018.; Department for Education 2017.; Office for National Statistics 2019; prema Roberts, 2020). Osobe koje imaju više obrazovanje uvijek su u povoljnijem položaju na tržištu rada. Njihova znanja i vještine čine ih relativno sigurnima u svim fazama karijere na tržištu rada. Imaju manje poteškoća u procesu prijelaza iz obrazovanja na tržište rada, a manje je vjerojatno da će doživjeti nezaposlenost nakon što steknu uporište na tržištu rada. Konačno, ako završe kao nezaposleni, vjerojatnije je da će naći novi posao. Što se tiče stručne izobrazbe, teorija kompetencije posla (Arrow, 1973; Thurow, 1975) podrazumijeva da je to u velikoj mjeri gubitak vremena i resursa. Smatra se da bi umjesto stjecanja specifičnih vještina ograničenih znanja, sposobnosti i vrijednosti, izgledi za zapošljavanje bili u većoj mjeri zadovoljeni ulaganjima u opće vještine (Korpi i sur., 2003). S jedne strane je povećana potražnja za visokokvalificiranom radnom snagom dovela do proširenja visokog i dodatnog obrazovanja i ponudila veće izgledi za karijeru za mlade koji su odlučili koračati tim putem. S druge strane je za mlade koji su manje napredovali na prethodnim razinama ta praksa postala teret te im stvorila još veću nesigurnost u pronalaženju posla (Rowe i sur. 2015.; Schoon 2020; prema Pelikh, 2022). Mladi koji su imali pozitivne predodžbe o izgledima za buduće karijere bez nastavka obrazovanja suočili su se s novom realnošću oskudnih mogućnosti zapošljavanja bez posebnih

kvalifikacija (Roberts i suradnici. 1994; Maguire i Maguire 1997; Bynner 2001; prema Pelikh, 2022). Za pronalazak posla nakon visokog obrazovanja u Velikoj Britaniji potrebno je manje od 6 mjeseci, a gotovo 90 posto diplomiranih studenata zaposleno je 4 godine nakon završetka studija. Međutim, veliki dio britanskih diplomiranih mladih zaposleni su kao službenici, prodavačko osoblje niže razine ili fizički radnici, odnosno na položajima koji se općenito smatraju neprikladnima za osobe koje imaju višu razinu obrazovanja. Neadekvatnost britanskog visokog obrazovanja za ulazak na tržište rada postaje još više očit pri subjektivnom ocjenjivanju usklađenosti obrazovne razine s dobivenim zaposlenjem: udio onih koji ne vide podudaranje između svoje struke i područja rada u Velikoj Britaniji iznosi 27% (Leuze, 2007). Danas je glavna iznimka „pripravništvo” koje je namijenjeno mladima koji napuštaju školovanje, ali se još ne smatraju u potpunosti radno sposobnima. Do 2018. -2019. oko trećina svih mladih u Engleskoj krenula je s pripravništvom koje podupire vlada. To pripravništvo nije namijenjeno nezaposlenima, NEET-ovcima ili bilo kojoj drugoj skupini koja se može nazvati „rizičnom“. Ono je moguće za sve uzraste na svim razinama od osnovnog (srednjeg) do poslijediplomskog studija. Pripravništvo uvijek vodi poslodavac, a vježbenici su zaposlenici i smatraju se zaposlenima u istraživanjima o radnoj snazi. Poslodavci žele regrutirati one mlade ljude koji su najbolji i na taj način se „natječu“ sa sustavom visokog obrazovanja. Pripravništvo mladih do 24 godine može trajati od 1 do 5 godina, a za starije dobne skupine ne mora trajati dulje od 6 mjeseci. Režim tranzicije u Engleskoj čini se čvrstim zbog niskih stopa nezaposlenosti i postotka mladih u NEET statusu, kao i zbog toga što se veze i granice između koraka u karijeri mogu iznova pregovarati kao odgovor na promjene u gospodarstvu i na tržištu rada. Snažan karakter režima može se smatrati korisnim, ali uključuje neke značajke koje se mogu smatrati potencijalnim problemima. To su niska produktivnost, niska razina kvalificiranosti, niska stopa plaća u sektoru radne snage i gospodarstva u kojem je potpora državnim dohodcima tijekom većeg dijela životnog ciklusa nužna kako bi se osigurao rad siromašnijeg dijela stanovništva (Roberts, 2020). Britanski obrazac prelaska na odraslu dob obično se opisuje kao „ubrzan” s ranim prelaskom iz obrazovanja na tržište rada (Cavalli i Galland 1995; Bynner 2001; prema Pelikh, 2022). Ta je tradicija često povezana s otvorenim odnosima na tržištu rada koji se temelje na slobodnim tržišnim snagama i konkurenciji te fleksibilnom sustavu

obrazovanja i osposobljavanja koji omogućuje različite načine stjecanja potrebnih radnih kvalifikacija (Raffe i sur. 1998; Bynner 2001; Mills i Blossfeld 2003; Blossfeld i dr. 2005; Pelikh, 2022). Slabo povezivanje obrazovanja s potrebama tržišta rada u Britaniji trebalo bi otežati „točnu” zadaću i potaknuti znatno turbulentniji ulazak na tržište rada. Nedostatak stupnjeva visokog obrazovanja specifičnih za zanimanje podrazumijeva veći rizik od nestabilnog ulaska na tržište i niže pozicije na ulasku. Kad se govori o radnim mjestima na početku karijere manje je vjerojatno da će ona biti direktno povezana sa strukom ili da će to biti upravljačka radna mjesta, već radna mjesta povremenog karaktera. Kao što je pokazala institucionalna analiza, stručne i upravljačke vještine nisu nužno dobivene visokim obrazovanjem u Britaniji. Ako uopće jesu, dodjeljuje ih se uglavnom u obliku poslijediplomskih studija. Općenito bi daljnje osposobljavanje izvan visokog obrazovanja, osposobljavanje na radnom mjestu i radno iskustvo trebali biti od veće važnosti (Leuze, 2007). U Britaniji je vjerojatnost da će mladi ljudi završiti u gornjem profesionalnom i uslužnom sektoru (koji u Britaniji podrazumijeva nekretnine, poslovnu administraciju, financije i sl.) relativno niska za većinu i traje dosta dugo, zbog labavih veza između visokog obrazovanja i tržišta rada. Također češće se mijenjaju radna mjesta kako bi dobili bolju priliku i moguće napredovali u karijeri. Mijenjajući tako radna mjesta, čak i studenti koji ulaze na tržište rada na nižim pozicijama imaju dobre izgleda za prelazak na višu profesionalnu razinu. Međutim, isto vrijedi i za mobilnost prema dolje jer poduzeća ne mogu jamčiti ostanak na tim višim pozicijama (Leuze, 2007). Između ostalog, Utvrđeno je da na putanje u obrazovanju i zapošljavanju mladih u Britaniji uvelike utječu društvena klasa, spol i etnička pripadnost. (Bynner 2001, 2005; Cavalli i Galland 1995; Coffield 1995; prema Pelikh, 2022). Te razlike u britanskom društvu često se nazivaju „podjelom mladih”; polarizacijom između osoba u povoljnom položaju i onih u nepovoljnom položaju ili postojanjem tzv. „brzih” i „sporih puteva” u tranziciji u odraslu dob (Bynner 2001, 2005; Jones 2002; prema Pelikh, 2022). „Spori putevi” su povezani s produljenim razdobljima provedenim u obrazovanju i odgodom ulaska na tržište rada i formiranjem obitelji. Takvi putevi tradicionalno su prevladavali među mladima iz naprednijih sredina, kao i među onima čiji roditelji imaju visoku razinu obrazovanja (Bynner i Joshi 2002; Patiniotis i Holdsworth 2005; prema Pelikh, 2022). „Brzi putevi” se, naprotiv, odnose na mlade iz nižih društvenih slojeva koji

obično napuštaju školu u dobi od 16 godina (podignuto na 17 godina 2013. i na 18 u 2015. u Engleskoj) te brzo započinju s radom i obiteljskim karijerama (Pelikh, 2022). U Britaniji se može govoriti o turbulentnom tranzicijskom režimu jer diplomanti mijenjaju radna mjesta češće, a mobilnost prema gore i dolje je uobičajena. Također, prvih 5 godina radne karijere za većinu diplomiranih mladih ljudi je vrlo turbulentno. Samo 18% diplomanata zadrži prvi posao, a oko četvrtine njih promijeni barem 3 različita posla (Leuze, 2007).

## **12. AKTIVNOSTI KOJE DOPRINOSU ZAPOSŁJAVANJU MLADIH I SKRAĆUJU VRIJEME ČEKANJA NA ZAPOSLENJE**

Zapošljavanje je važno pitanje za pojedince i društva. Ona uključuje materijalne i nematerijalne aspekte, jer su plaće osnova za osiguranje potreba preživljavanja pojedinca i obitelji te utječu na razvoj društvenog i kulturnog života pojedinca i komunikacije. Dugotrajna nezaposlenost temeljni je uzrok siromaštva. Zato država mora imati utvrđenu politiku zapošljavanja. Politiku zapošljavanja određuju i potrebe poslodavaca za radnom snagom. Ekonomske krize, stagnacija i recesije stvaraju jaz između ponude i potražnje rada, te između društvenih i ekonomskih standarda u tržišnom gospodarstvu. Slom socijalističkog gospodarstva rezultirao je nezaposlenošću i potrebom za stvaranjem modernog tržišta rada (Božiković, 2021). Kako bi se osigurala bolja budućnost, potrebno je uspostaviti uspješne mehanizme za aktivno praćenje gospodarstva i njegove sadašnje i buduće potražnje za radnom snagom. Za učinkovito poslovanje nužna je bliska suradnja obrazovanja, gospodarstva i države. Zaposlenike treba stvarati za nova radna mjesta, a ne za tržište rada. Svaki građanin naše zemlje može studirati na bilo kojem fakultetu i to ne treba zabraniti jer je svaka mlada osoba odgovorna za svoje odluke. No, kad je riječ o upisima na fakultete, država bi trebala osigurati bolju informiranost i obrazovanje (Bilić i Jukić, 2014). Kako bi se olakšao prijelaz u svijet rada, strukturne neusklađenosti mogu se riješiti mjerama aktivne politike tržišta rada usmjerene na one s niskom zapošljivošću ili one koji su u najvećem riziku od dugotrajne nezaposlenosti, poput mladih i starih, posebno žena i osoba s invaliditetom. Nedostatak je što se ovi projekti provode kratko, uglavnom su usmjereni na sufinanciranje zapošljavanja, a ne na povećanje zapošljivosti sudionika, a veze između pojedinih projekata su relativno slabe (Bejaković i Mrnjavac, 2016). U politici zapošljavanja razlikuju se aktivne i pasivne

mjere. Pasivne mjere osiguravaju materijalnu sigurnost, a aktivne mjere povećavaju zapošljavanje nezaposlenih. Pasivne mjere su kratkoročne, a ne dugoročne i zahtijevaju financijsku potporu države. Pozitivne mjere su prekvalifikacija, dokvalifikacija, osposobljavanje, doškolovanje i dr., kojima se povećava proizvodnja, a time i potražnja za radnom snagom. Hrvatska putem javnih zavoda za zapošljavanje provodi aktivne mjere, namijenjene isključivo nezaposlenim osobama s otežanim pristupom tržištu rada, radi lakšeg i bržeg zapošljavanja. Uvedene su i pozitivne mjere, poput sufinanciranja radnih mjesta i javnih radova. Najugroženiji su mladi i stariji, osobe s invaliditetom, dugotrajno nezaposleni, žene i nekvalificirani radnici. Poduzimaju se aktivne mjere za stjecanje prekvalifikacije, dokvalifikacije i stručnog osposobljavanja, poslodavci potiču zapošljavanje određenih skupina i potiču samozapošljavanje (Bejaković, 2020). „Garancija za mlade“ je aktivnost kojom se lakše može doprinijeti daljnjem smanjenju čekanja na zaposlenje i lakšem ulasku na tržište rada. Pristup ima za cilj aktivirati sve osobe mlađe od 25 godina (u RH manje od 30 godina) u radnu snagu što je prije moguće, osiguravajući im zaposlenje, stažiranje ili nastavak obrazovanja unutar 4 mjeseca nakon završetka formalnog obrazovanja. U tu svrhu Zavod za zapošljavanje pruža specijalizirane stručne usluge u okviru Specijalizirane službe za profesionalno usmjeravanje i obrazovanje za pružanje informativne i savjetodavne pomoći studentskim grupama u cilju donošenja što boljih odluka pri odabiru stjecanja srednjoškolskog i visokog obrazovanja, odnosno odabiru budućeg školovanja i karijera. Temeljni ciljevi koji se žele postići uključuju, s jedne strane, veću usklađenost i koordinaciju sposobnosti i potencijala učenika s budućim izborom zanimanja, a također zahtijevaju da budući izbori što više odgovaraju potrebama učenika. S druge strane, tržište rada. Primjer dobre prakse su široko dostupne stručne informacije i stručno usavršavanje u skladu sa suvremenim znanstvenim spoznajama, praksom i savjetima. Nudeći besplatnu uslugu krajnjim korisnicima te u partnerstvu sa svim relevantnim institucijama, ova usluga promiče interes za cjeloživotno učenje i profesionalni razvoj u svim aspektima obrazovanja te unapređuje stručna znanja, vještine i ukupne kompetencije (Bečić i Jasprica, 2015). Kao što je prethodno navedeno u radu Norveška i Njemačka imaju dobar sustav strukovnog obrazovanja koji u svakom aspektu pomaže pri smanjivanju stope nezaposlenosti mladih i dovodi do brze i dobre tranzicije na tržištu rada. „Kod nas se,

*nažalost, potrebe tržišta rada ne usklađuju sa školskim programima, a većina poduzeća još uvijek nije zainteresirana za organiziranje takvog vida prakse, kao što je to slučaj i u Velikoj Britaniji. Takav vid obrazovanja može uključiti mlade na tržište rada već za vrijeme srednjeg strukovnog školovanja i visokog obrazovanja. Iz tih razloga je nužno ojačati obrazovni sustav u suradnji s poduzetnicima te ojačati cjeloživotno i profesionalno usmjeravanje. U skladu s time trebalo bi omogućiti i priznavanje neformalno stečenih znanja i vještina. U kontekstu usklađivanja politika na tržištu rada i hrvatske obrazovne politike bilo bi vrlo zanimljivo istražiti zapošljavanje studenata koji završavaju pojedine sveučilišne i stručne studije u Hrvatskoj, no za takvo prikladno praćenje nije dostatno analizirati samo podatke HZZ-a za zapošljavanje, već bi bilo nužno analizirati i aluminije pojedinih fakulteta“ (Obadić, 2017:147-148). Svaka država ima svojih problema, ali uglavnom isti problemi javljaju u većoj ili manjoj mjeri u svim državama. Najviše iskaču i pokazuju najbolje rezultate Njemačka i Norveška što možemo pripisati upravo praksi stručnog obrazovanja i osposobljavanja koje znatno smanjuju brojke nezaposlenosti mladih te im daju više mogućnosti i rješenja prilikom tranzicije na tržište rada. S druge strane Velika Britanija i Hrvatska ne njeguju takvu praksu te je to i vidljivo prema stopama nezaposlenosti mladih i NEET populacije koje su veće nego što su u Njemačkoj i Norveškoj.*



### 13. ZAKLJUČAK

U suvremenom društvu položaj mladih na tržištu rada je izuzetno težak, a mladi koji izlaze iz sustava obrazovanja suočavaju se visokim stopama nezaposlenosti, nesigurnim i izrabljivačkim radnim uvjetima, diskriminacijom na tržištu rada kao i na samom radnom mjestu. Mladi nisu u mogućnosti u potpunosti se integrirati na tržište rada zbog manjka informacija, iskustva te znanja i vještina koje su potrebne za buduće zapošljavanje. Iz tih razloga je potrebno aktivno provoditi mjere i politike zapošljavanja i integriranja mladih na tržište rada (Službeni list Europske unije, 2018; prema Vilić, 2021).

U Hrvatskoj situacija nije ništa bolja, tržište rada je nefleksibilno i sporo reagira na promjene. Karakterizira ga dugotrajna nezaposlenost i socijalna isključenost te je slabo povezano s obrazovnim sustavom. Mladi koji su završili visoko obrazovanje započinju svoj radni vijek i pronalaze prvo zaposlenje bezbolnije i kvalitetnije nego oni koji imaju završeno samo srednje obrazovanje, dok su oni koji nemaju završenu ni srednju razinu obrazovanja u najlošijoj poziciji. Pravilo je da osobe koje imaju završenu tercijarnu razinu obrazovanja imaju veće mogućnosti zapošljavanja od onih pojedinaca koji su prekinuli studij ili imaju završeno srednje strukovno obrazovanje (Matković, 2009). Između pojedinaca koji su završili tercijarni stupanj obrazovanja, veće vjerojatnosti bržeg nalaženja posla imaju diplomanti inženjerskih i prirodnih znanosti za razliku od studenata koji su završili studij iz područja poslovanja, prava ili nekih drugih društvenih znanosti. Po svim karakteristikama poslodavci visokoobrazovane zaposlenike doživljavaju kompetentnijima od nižeobrazovanih zaposlenika pa je karakteristično za strukovna tržišta rada da poslodavci očekuju visoki stupanj bazičnih i praktičnih stručnih znanja što se pokazalo kao deficit kod osoba koje su završile samo srednji stupanj obrazovanja (Matković, 2011:266). U Hrvatskoj postoji mali broj učenika i studenata koji rade za vrijeme trajanja školovanja te iz tog razloga često nemaju potrebne kompetencije i iskustva koja bi zadovoljavala poslodavce (Obadić, 2017). Zato će studenti koji su studirali izvanredno rjeđe biti u riziku od neaktivnosti s obzirom na činjenicu da je velika većina njih bila aktivna na tržištu rada paralelno sa studiranjem jer su morali pokriti troškove koje zahtjeva takav oblik studija (Matković, 2011). To također potvrđuje nalaze koji govore da je stopa nezaposlenosti viša u onim

državama u kojima se mladi rijetko uključuju na tržište rada kad su još u sustavu obrazovanja (Obadić, 2017). Norveška prema istraživanjima ima tržište rada mladih koje vrlo dobro djeluje te se Norveška smatra državom s dobrim uvjetima za one koji tek ulaze na tržište rada. Norveška mladež koja ulazi na tržište rada suočava se, prema međunarodnim standardima, s niskim rizikom od nezaposlenosti i često imaju relativno visoku plaću i životni standard (zarada im je u odnosu na zaradu odraslih među najvišima u OECD-u) (OECD, 2008). Norveška principom strukovnog obrazovanja koje je standardizirano i usmjereno na određena zanimanja štiti mlade i stvara sigurnost od nezaposlenosti (Shi i Di Stasio, 2020). Za razliku od Hrvatske u Norveškoj veću vjerojatnost bržeg pronalaska prvog zaposlenja imaju oni koji su diplomirali na stručnim studijima u odnosu na one koji su završili sveučilišni studij. Nadalje, Njemačka ima jednu od najboljih tranzicija i najnižu zaposlenost (7%) te nekoliko autora navodi da je u Njemačkoj prijelaz iz škole na tržište rada prilično „neometan” u smislu manje nezaposlenosti mladih i manje mobilnosti radnih mjesta u ranim radnim karijerama nego u većini drugih europskih zemalja (Müller i dr. 1998; prema Jacob i Weiss, 2010) te je prva podudarnost obrazovanja s radnim mjestom kvalitetna (Lindberg, 2009). Stručnjaci tvrde da u državama, koje njeguju sustave strukovnog obrazovanja i usavršavanja, prijelaz od škole do posla teče glatko i bolje nego u zemljama u kojima su obrazovni sustavi usmjereniji na opće obrazovanje na sekundarnoj i nižoj tercijarnoj razini (Shavit i Müller, 1998; prema DiPrete i sur., 2017). Također, u Njemačkoj za razliku od ostalih promatranih država mladi koji napuštaju visoko obrazovanje nemaju veći rizik da budu nezaposleni, već samo ostvaruju niži status zanimanja i niži dohodak od diplomiranih kolega. Velika Britanija s druge strane održava stope nezaposlenosti mladih i onih u NEET statusu ispod prosjeka Europske unije i ostvaruje jednu od najbržih tranzicija u Europi; no karakterizira je skup sustav visokog obrazovanja koji studentima ostavlja dugove za koje mnogi ni ne očekuju da će ih u potpunosti otplatiti, znatno niska plaća, niska razina kvalificiranosti i niska produktivnost u gospodarstvu i na tržištu rada (Roberts, 2020). Kao i u Hrvatskoj pravilo je da su više obrazovani pojedinci uvijek u povoljnijem položaju na tržištu rada. Njihova znanja i vještine čine ih relativno sigurnima u svim fazama karijere. Imaju manje poteškoća u procesu prijelaza iz obrazovanja na tržište rada, a manje je vjerojatno da će doživjeti nezaposlenost nakon

što steknu uporište na tržištu rada. Za razliku od Njemačke i Norveške gdje je tržište rada jako dobro usklađeno sa sustavom obrazovanja u Velikoj Britaniji i Hrvatskoj je situacija obrnuta. Kao što je dokazano u gotovo svim zemljama, strukovno obrazovanje je smanjilo rizik od nezaposlenosti više od općeg obrazovanja (Korpi i sur., 2003). Isto tako je važno spomenuti (obzirom da su se u radu promatrale države iz tri različita režima socijalne države) da su komparativni istraživači koji se bave prijelazom iz obrazovanja na tržište rada ponekad pribjegavali Esping - Andersenovoj tipologiji socijalnih režima, odnosno pokušavali su utvrditi postoji li razlika u tranziciji s obzirom na vrstu režima koji se njeguje na tom području (npr. Hammer 2003; Pohl i Walter 2007). No, ustanovljeno je da se razlike između zemalja u obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju ne očituju s obzirom na vrstu socijalnog režima (Roberts, 2020). Vidljive su sličnosti i razlike u tranziciji unutar istih režima kao i sličnosti i različitosti između različitih režima socijalne države.

Stoga je potrebno provoditi što više mjera aktivne politike za poticanje zapošljavanja mladih osoba, mjera za borbu protiv nezaposlenosti mladih, potrebno je učiti i nadograđivati sustav i politike promatrajući i istraživajući prakse drugih država koje imaju uspješne i dobre rezultate. Potrebno je poticati i zagovarati veću ulogu strukovnog obrazovanja jer ono dokazano smanjuje nezaposlenost mladih i omogućuje veće i bolje šanse na tržištu rada. Potrebno je zagovarati bolju usklađenost obrazovanja i tržišta rada kako bi one koji završe fakultete dočekalo spremno radno mjesto na kojem postoji potreba za radnom snagom. Svakako je potrebno ulagati u mlade i njihov razvoj jer su oni budućnost društva i ti koji će nastaviti graditi i održavati svaku državu živom.

## LITERATURA:

1. Achatz, Juliane ; Reims, Nancy; Sandner, Malte; Schels, Brigitte (2022): *Disadvantaged young people find the transition from school to work particularly difficult*, In: IAB-Forum 8th of February 2022, <https://www.iab-forum.de/en/disadvantaged-young-people-find-the-transition-from-school-to-work-particularly-difficult/>. (12.08.2022.)
2. *Analiza mogućnosti praćenja tranzicije na tržište rada diplomiranih s veleučilišta i visokih škola kombiniranjem podataka visokih učilišta*, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (2017). Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo znanosti i obrazovanja.
3. Babić, Z. (2019). Obrazovanje. U: Gojko Bežovan (ur.), *Socijalna politika Hrvatske* 429 – 497. Zagreb: Pravni fakultet.
4. Babić, Z., Matković, T. i Šošić, V. (2006). *Strukturne promjene visokog obrazovanja i ishodi na tržištu rada*. Privredna kretanja i ekonomska politika, Vol. 16 No 108. Zagreb.
5. Bečić, M., i Jasprica, D. (2015). *Prijelaz iz obrazovanja u svijet rada u Dubrovačko-neretvanskoj županiji*. *Ekonomski misao i praksa*, (2), 509-532.
6. Bedeniković, I. (2017). *(Ne) zaposlenost mladih i NEET populacija u Hrvatskoj*. *Mali Levijatan: studentski časopis za politologiju*, 4(1), 75-90.
7. Behara, I. (2011). *Visoko obrazovanje, nezaposlenost i stanje na tržištu rada*. Stručni rad. Beograd: Institut ekonomskih nauka.
8. Bejaković, P. (2003). *Nezaposlenost*. Zagreb: Institut za javne financije.
9. Bejaković, P. (2006). *Uloga obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne snage u Hrvatskoj*. *Društvena istraživanja-Časopis za opća društvena pitanja*, 15(83), 401-425.
10. Bejaković, P. i Mrnjavac, Ž. (2016). *Nezaposlenost mladih i mjere za njezino ublažavanje u Hrvatskoj*. *Političke analize: tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku*, 7(27), 32-38.
11. Berc, G., Majdak, M. i Baturina, D. (2021). *Ples na rubu: okolnosti i iskustva položaja mladih u NEET statusu na području Grada Zagreba*.

12. Bilić, N. i Jukić, M. (2014). *Nezaposlenost mladih – ekonomski, politički i socijalni problem s dalekosežnim posljedicama za cjelokupno društvo*. Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta JJ Strossmayera u Osijeku, 30(2), 485-505.
13. Bohlinger, S., Haake, U., Jørgensen, C. H., Toiviainen, H. i Wallo, A. (Eds.). (2015). *Working and learning in times of uncertainty: Challenges to adult, professional and vocational education*. Springer.
14. Božiković, N. (2021). *Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 42(1), 91-109.
15. Bušelić, M. (2014). *Tržište rada teorijski pristup*. Pula: Sveučilište Juraja Dobrile, Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“.
16. Bušelić, M. (2017). *Suvremeno tržište rada*. Pula: Sveučilište Juraja Dobrile, Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“.
17. Bušić Crnković, A., Frlan Bajer A. i Naćinović, L. (2012). *Neudoban položaj – izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada*. Zagreb: Mreža mladih hrvatske.
18. DiPrete, T. A., Eller, C. C., Bol, T. i Van de Werfhorst, H. G. (2017). *School-to-work linkages in the United States, Germany, and France*. American journal of sociology, 122(6), 1869-1938.
19. *European Youth in 2016*. (2016). European Parliamentary Research Service; posjećeno na stranici: [en-analytical-overview-european-youth-in-2016.pdf](https://ec.europa.eu/epru/en/analytical-overview-european-youth-in-2016.pdf) (europa.eu)
20. G. Sultana, R. (2013). *Fleksigurnost: Implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje*. Zagreb: Europska mreža cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN).
21. Heinz, W. R. (2014). *Life-course policy and the transition from school to work in Germany*. In Young people and social policy in Europe (pp. 236-255). Palgrave Macmillan, London.
22. Ilišin, V. i Radin, F. (2007). *Mladi: problem ili resurs*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
23. Ilišin, V. i Spajić Vrkaš, V. (2017). *Generacija osujećenih: mladi u Hrvatskoj na početku 21. stoljeća (No. 40)*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja.

24. ILO (International Labour Organisation) (2021). *Share of youth not in employment, education or training (NEET) by sex (%)*. [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer9/?lang=en&segment=indicator&id=EIP\\_NEET\\_SEX\\_RT\\_A&ref\\_area=HRV](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer9/?lang=en&segment=indicator&id=EIP_NEET_SEX_RT_A&ref_area=HRV) ( 10.08.2022.)
25. ILO (International Labour Organisation) (2021). *Transition from school to work remains a difficult process for youth*. [Transition from school to work remains a difficult process for youth - ILOSTAT](#) (10.08.2022.)
26. ILO (International Labour Organisation) (2021). *Unemployment rate by seks and age*. [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer1/?lang=en&segment=indicator&id=UNE\\_2EAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer1/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_AGE_RT_A) (10.08.2022.)
27. Jacob, M. i Weiss, F. (2010). *From higher education to work patterns of labor market entry in Germany and the US*. Higher Education, 60(5), 529-542.
28. Jokić, B. (2012). *Obrazovanje i tržište rada: (ne)mogućnost sklada*. Zagreb: Zaklada Friedrich Ebert. 5. Zagrebački ekonomski forum.
29. Koller-Trbović, N., Žižak, A. i Jeđud, I. (2009). *Nezaposlenost i socijalna isključenost mladih u Hrvatskoj: perspektiva nezaposlenih mladih u riziku ili s poremećajima u ponašanju*. Kriminologija i socijalna integracija: časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju, 17(2), 87-103.
30. Korpi, T., De Graaf, P., Hendrickx, J. i Layte, R. (2003). *Vocational training and career employment precariousness in Great Britain, the Netherlands and Sweden*. Acta Sociologica, 46(1), 17-30.
31. Leuze, K. (2007). *What makes for a good start? Consequences of occupation-specific higher education for career mobility: Germany and Great Britain compared*. International Journal of Sociology, 37(2), 29-53.
32. Leuze, K. (2011). *How structure signals status: Institutional stratification and the transition from higher education to work in Germany and Britain*. Journal of Education and Work, 24(5), 449-475.
33. Lindberg, M. E. (2009). *Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom*. Higher Education, 58(3), 339-358.

34. Logarušić, M., & Raguž Krištić, I. (2019). *Odrednice nezaposlenosti u Europskoj uniji*. Ekonomski pregled, 70(4), 575-602.
35. Lorentzen, T., Bäckman, O., Ilmakunnas, I. i Kauppinen, T. (2019). *Pathways to adulthood: Sequences in the school-to-work transition in Finland, Norway and Sweden*. Social Indicators Research, 141(3), 1285-1305.
36. Matković, T. (2008). *Razina obrazovanja i ishodi na tržištu rada u prvim godinama radne karijere*. Zagreb: Pravni fakultet. Studijski centar socijalnog rada.
37. Matković, T. (2009). *Mladi između obrazovanja i zapošljavanja: Isplati li se školovati?* Zagreb: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj.
38. Matković, T. (2011). *Obrasci tranzicije iz obrazovnog sustava u svijet rada u Hrvatskoj*. Doktorski rad. Zagreb: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada.
39. Obadić, A. i Broz, M. (2008). *Proces prijelaza iz sustava obrazovanja na tržište rada: makroekonomski pristup*. Poslovna izvrsnost, 2(2), 45-60.
40. Obadić, A. i Oršolić, D. (2012). *Kvalifikacijska (ne)usklađenost ponude i potražnje visokoobrazovanih osoba na tržištu rada grada Zagreba*. Zagreb: Ekonomski fakultet.
41. OECD (2008). *Jobs for youth/ Des emplois pour les jeunes*. Norway. <https://www.oecd.org/> (10.08.2022).
42. OECD (2022), *Unemployment rate by age group (indicator)*. doi: 10.1787/997c8750-en (Accessed on 23 August 2022)
43. Pelikh, A. i Rowe, F. (2022). *Accelerated School-to-Work Transition in Britain: Still True?*. Available at SSRN 4159464.
44. Radić, M. (2021). *Politike i prakse integracije ishoda visokoškolskog obrazovanja i potreba tržišta rada*. Diplomski rad. Split: Filozofski fakultet.
45. Repalust, A. i Velimirović I. (2015). *Mladi na tržištu rada; Istraživački izvještaj*. Zabok: Mreža udruga Zagor.

46. Rimac I. i Ogresta J. (2017). *Analiza mogućnosti praćenja tranzicije na tržište rada diplomiranih s veleučilišta i visokih škola kombiniranjem podataka visokih učilišta, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje*. Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo znanosti i obrazovanja.
47. Roberts, K. (2020). *Regime change: Education to work transitions in England, 1980s–2020s*. *Journal of Applied Youth Studies*, 3(1), 23-42.
48. Rutkowski, J. (2003). *Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj*. *Financijska teorija i praksa*, 27(4), 495-513.
49. Schels, B. i Wöhrer, V. (2022). *Challenges in School-To-Work Transition in Germany and Austria: Perspectives on Individual, Institutional, and Structural Inequalities*. *Social Inclusion*, 10(2), 221-225.
50. Scholten, M. i Tieben, N. (2017). *Vocational qualification as safety-net? Education-to-work transitions of higher education dropouts in Germany*. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 9(1), 1-17.
51. Shi, L. P. (2021). *Finding a job after unemployment—education as a moderator of unemployment scarring in Norway and German-speaking Switzerland*. *Socio-Economic Review*.
52. Støren, A. L. i Wiers-Jenssen, J. (2016). *Transition from higher education to work: are master graduates increasingly over-educated for their jobs?.* *Tertiary Education and Management*, 22(2), 134-148.
53. Tønder, A. H. i Aspøy, T. M. (2017). *When work comes first: Young adults in vocational education and training in Norway*. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 4(3), 270-288.
54. Utdannings-direktoratet. (2020). *Norwegian vocational education training (VET)*.
55. Vilić, D. (2021). *Nepovoljan položaj mladih na tržištu rada – rizik društvene marginalizacije mladih*. Banja Luka: Ekonomski fakultet. Društvene devijacije.
56. Wilson-Clark, G. i Saha, S. (2019). *Transitions from School to Work*. UNICEF Technical Note. UNICEF.
57. Zakon o suzbijanju diskriminacije. Narodne novine br. 85/2008.