

Analiza povezanosti sustava visokog obrazovanja i tržišta rada u Republici Hrvatskoj

Tomašević, Petra

Master's thesis / Diplomski rad

2023

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:199:149000>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-05**



Repository / Repozitorij:

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



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Petra Tomašević

**ANALIZA POVEZANOSTI SUSTAVA VISOKOG
OBRAZOVANJA I TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2023.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA
DIPLOMSKI STUDIJ SOCIJALNE POLITIKE

Petra Tomašević

**ANALIZA POVEZANOSTI SUSTAVA VISOKOG
OBRAZOVANJA I TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: doc.dr.sc. Danijel Baturina

Zagreb, 2023.

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Visoko obrazovanje	2
2.1.Uloga i važnost visokog obrazovanja	2
2.2. Zakonske i strukturne odrednice visokog obrazovanja u RH	5
3. Tržište rada	12
4. Kretanja u sustavu visokog obrazovanja	15
4.1. Dinamika upisa u sustav visokog obrazovanja	15
4.2. Odnos sveučilišnih i stručnih studija.....	18
4.3. Struktura diplomiranih po znanstvenom području	19
5.Proces tranzicije i položaj visokoobrazovanih na tržištu.....	22
5.1. Odrednice tranzicije prelaska iz tercijarnog obrazovanja na tržište rada.....	22
5.2. Analiza ponude i potražnje na tržištu rada	28
5.3. Zapošljavanje visokoobrazovanih	36
5.4. Nezaposlenost visokoobrazovanih	39
5.5. Trajanje nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba	44
6. Politike i mjere za usklađivanje tercijarnog obrazovanja i tržišta	47
6.1. Analiza preporuka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.....	51
6.2. Analiza aktivne politike zapošljavanja.....	54
7. Rasprava.....	57
8. Zaključak	62
9.Literatura.....	66

Analiza povezanosti sustava visokog obrazovanja i tržišta rada u Republici Hrvatskoj

Sažetak:

Visoko obrazovanje i tržište rada, te njihova povezanost utječu na gospodarski i društveni razvoj stoga predstavljaju prioritetna područja za razvoj politika. Djelatnost visokog obrazovanja obavljaju visoka učilišta te je od velike važnosti za razvoj društva i ljudskog kapitala. Tržište rada predstavlja ponudu i potražnju radnika. Proces tranzicije i položaj na tržištu rada ima određene specifičnosti za visokoobrazovane osobe. Vremensko razdoblje tranzicije odnosno pronalaska prvog posla je pokazatelj povezanosti visokog obrazovanja i tržišta rada jer ukazuje na sposobnost tržišta rada da apsorbira novu radnu snagu. U posljednjih deset godina najveći broj osoba koje su ulazile s diplomom na tržište rada je bio 2012. godine. Stope zapošljavanja visokoobrazovanih su i dalje visoke s obzirom na ostale obrazovne skupine, iako određena zanimanja imaju kontinuirano više odnosno niže stope zapošljavanja. Stopa nezaposlenosti visokoobrazovanih se mijenjala tijekom vremena, te se pokazuje kako se visokoobrazovani kontinuirano nalaze u obrazovnoj skupini s najnižom nezaposlenosti s čime se može zaključiti da je obrazovanje najbolja garancija protiv nezaposlenosti. Kako se povezanost visokog obrazovanja i tržišta rada prepoznaje kao prioritetna os kroz godine su donesene brojne europske i hrvatske strategije koje se bave ovim pitanjem, uz donošenje preporuka HZZ o upisnoj politici, te provođenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

Ključne riječi: visoko obrazovanje, tržište rada, povezanost

Analysis of the connection between the higher education system and the labour market
in Croatia

Summary:

Higher education and the labor market, and their connection, influence economic and social development, therefore they represent priority areas for policy development. The activity of higher education is carried out by universities and is of great importance for the development of society and human capital. The labor market represents the supply and demand of workers. The transition process and position on the labor market has certain specificities for highly educated people. The time period of transition or finding the first job is an indicator of the connection between higher education and the labor market because it indicates the ability of the labor market to absorb the new workforce. In the last ten years, the largest number of people entering the labor market with a diploma was in 2012. The employment rates of the highly educated are still high compared to other educational groups, although certain professions have continuously higher and lower employment rates. it can be concluded that education is the best guarantee against unemployment. As the connection between higher education and the labor market is recognized as a priority axis, numerous European and Croatian strategies dealing with this issue have been adopted over the years, along with the adoption of CES

recommendations on enrollment policy and the implementation of active employment policy measures

Key words: Higher education, labour market, connection

Izjava o izvornosti

Ja, Petra Tomašević (ime i prezime studenta/ice) 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: Petra Tomašević

Datum: 31.1.2023.

1. Uvod

Visoko obrazovanje i tržište rada su bitna područja, jer njihovo međusobno djelovanje utječe na gospodarski rast i društveni razvoj. Cilj ovog rada je istražiti povezanost sustava visokog obrazovanja i tržišta rada kroz analizu uspješnosti tranzicije visokoobrazovanih na tržište rada, te njihov položaj na istome. Istraživačko pitanje ovog rada je postoji li povezanost studijskih programa koja provode visoka učilišta i potražnje na tržištu rada. Tematika ovog rada će biti obrađena kroz analizu statistika, publikacija, i istraživanja relevantnih za temu rada. Kao što će biti vidljivo kroz rad visokoobrazovani imaju manju nezaposlenost od ostalih, višu stopu zapošljavanja, te uspješnije prolaze tranziciju, no i dalje podaci pokazuju da položaj visokoobrazovanih na tržištu rada nije zadovoljavajući s obzirom na njihove kompetencije i usvojene vještine te vrijeme provedeno u sustavu školovanja. Kako bi se pojasnile osnovne odrednice rada na početku će biti prikazan sustav visokog obrazovanja u RH, te hrvatsko tržište rada.

Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj se uređuje Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju u kojem se visoko obrazovanje predstavlja kao djelatnost od posebnog interesa za RH i da su sastavni dio međunarodnog, posebno europskog, znanstvenog, umjetničkog i obrazovanog prostora (Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/ 09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17). Visoko obrazovanje u RH je tijekom godina prošlo određene promjene, od kojih se kao najvažnija izdvaja uvođenje Bolonjskog sustava. Kada se govori o važnosti visokog obrazovanja bitno je istaknuti da ono ne utječe samo na povećanje ljudskog kapitala i stvaranje boljeg životnog standarda zbog viših plaća i manje nezaposlenosti, već utječe i na ukupni društveni razvoj i napredak jer visokoobrazovana radna snaga ima sposobnost utjecanja na povećanje gospodarskog rasta zbog usvojenih znanja i vještina (Babić, 2004). Kada se govori o tržištu rada u Hrvatskoj ono je obilježeno s visokom razinom nezaposlenošću kao i sa sporom dinamikom otvaranja novih radnih mjesta što je rezultat više čimbenika ali i nefleksibilnog tržišta rada (Božiković, 2021).

U nastavku rada će biti prikazana kretanja u sustavu visokog obrazovanja, odnosno kako se mijenjala dinamika upisa na stručne i sveučilišne studije kao i dinamika stečenih diploma po znanstvenim područjima.

U poglavlju proces tranzicije i položaj na tržištu rada će se prikazati saznanja koja su vezana uz integriranje visokoobrazovanih na tržište rada, te s kojim poteškoćama se susreću. Također će biti vidljivo analiza ponude i potražnje, stope zapošljavanja i kretanje nezaposlenosti visokoobrazovanih. Na kraju će biti dan pregled preporuka, strategija i mjera zapošljavanja koja se fokusiraju na položaj visokoobrazovanih na tržištu rada i njihovo usklađivanje.

2. Visoko obrazovanje

2.1. Uloga i važnost visokog obrazovanja

Visoko obrazovanje je djelatnost koju obavljaju visoka učilišta (Ministarstvo znanosti i obrazovanja, 2022). Institucije visokog obrazovanja snose odgovornost za povećanje svijesti, znanja, vještina i vrijednosti koje su potrebne za stvaranje pravedne i održive budućnosti (Cortese, 2003). Iako visoko obrazovanje ima ulogu u poticanju gospodarskog razvoja i pružanju prilika pojedincima za uspjehom, uloga visokog obrazovanja se proteže i na promicanje i usklađivanje kulturne raznolikosti i političke demokracije (Marginson, 2010). Mušikić i Mladenović (2015) navode kako visoko obrazovani više sudjeluju u političkom životu pa s time dolazi i do donošenja kvalitetnijih političkih odluka u nekom društvu. Šošić(2004) naglašava kako obrazovanje uz pozitivne učinke na rast i razvoj društva, pozitivno djeluje i na mogućnost socijalnog uključivanja skupina ljudi koji su društveno isključeni na neki način. Sustav tercijarnog obrazovanja je ključan za poticanje rasta, razvoja i smanjivanje siromaštva (Marmolejo, 2016). Savićević (2009) kao bitnu ulogu visokog obrazovanja izdvaja profesionalnu funkciju. U ovoj funkciji kao temelj se izdvaja da visoko obrazovanje priprema stručnjake koji će u budućnosti biti sposobni rješavati profesionalne i praktične probleme te tako pridonijeti povećavanju bogatstva društva u ekonomskom, kulturnom i intelektualnom smislu (Savićević, 2009). Visoko kvalificirana radna snaga je preduvjet za gospodarski rast jer su vještine koje posjeduju radnici na tržištu rada ključne za tehnološki daljnji rast i razvoj (Lucas 1988;Romer

1986,1990;prema Marmolejo, 2016). Babić i sur. (2006) naglašavaju kako bolje obrazovane osobe imaju veće nadnice od manje obrazovanih te kako obično duže sudjeluju na tržištu rada. Također bolje obrazovani lakše pronalaze posao, te imaju manju šansu od nezaposlenosti što smanjuje šansu za siromaštvom i socijalnom isključenošću.

Kada se govori o ulaganju i obrazovanju često je spominjana teorija ljudskog kapitala. Ljudski kapital se definira kao skup znanja i vještina koje radnici stječu kroz obrazovanje, određene obuke kao i radno iskustvo, uz naglasak kako je glavni oblik formiranja ljudskog kapitala kroz obrazovanje (Mušikić i Mladenović, 2015). Ljudski kapital može biti definiran kao skup proizvodnih kapaciteta koji uključuju znanja, vještine, talente koje posjeduju pojedinac ili društvo, dok ulaganje u ljudski kapital uključuje rashode koji su usmjereni na obrazovanje, zdravstvo i ostale aktivnosti koje povećavaju ove proizvodne kapacitete (Arai, 1998; Johnes 1993;Paulsen and Pescau 1989; Schultz, 1961; Thurow, 1970; Woodhall, 1995; prema Paulsen 2001).

Teorija ljudskog kapitala ulaganje u obrazovanje sagledava tako da pojedinci dobrovoljno odlučuju da ulažu u svoje obrazovanje sada kako bi im se u budućnosti to kasnije vratilo, odnosno isplatilo (Šošić, 2004). Šošić (2004) naglašava kako nije dovoljno samo povećati javna ulaganja u obrazovanje kako bi se više ljudi školovalo, već da je potrebna pozitivna poveznica u privatnim ulaganjima odnosno u odnosu između ulaganja u obrazovanje i zarade nakon završenog visokoškolskog obrazovanja. Ulaganje u ljudski kapital, odnosno ulaganje u obrazovanje stanovništva predstavlja glavne prioritete za ekonomski razvijene zemlje (Babić, 2004.) Kada se govori o ulaganju treba se spomenuti i koncept socijalnog ulaganja. Koncept socijalnog ulaganja predstavlja kako ulaganje daje dvostruki povrat, u smislu financijskog povrata kapitala koji je uloženi, te do ostvarivanja i socijalnog povratka (Babić i Baturina, 2016). Naspram pasivnih socijalnih programa koji djeluju na popravljjanje već negativnih posljedica socijalnih rizika, svrha socijalnih ulaganja je jačanje kapaciteta pojedinaca kako bi se uspješno suočili s raznim socijalnim rizicima bez da uopće dođe do negativnih posljedica, stoga zagovornici koncepta socijalnih investicija i podržavaju politiku ulaganja u ljudski kapital (Babić i Baturina, 2016).

Naglašava se kako razvoj obrazovanja i obrazovnih institucija ne utječe samo na povećanje ljudskog kapitala već i na povećanje socijalnog kapitala (Babić, 2004.). Babić (2004) naglašava kako bolje i kvalitetnije obrazovna radna snaga utječe na povećani gospodarski rast jer je takva radna snaga u stanju poticati tehnološki napredak i inovacije te je sposobnija usvajati nova znanja i vještine. Ovakva stajališta podupire endogen model rasta koji svoju teoriju zasniva na tome da ulaganjem u istraživanje i razvoj, ljudski kapital te obrazovanje dolazi do gospodarskog rasta, te kako su znanja i ideja glavni pokretači tehnološkog napretka (Romer 1986; prema Babić 2019).

Teorija ljudskog kapitala objašnjava kako obrazovanje izravno utječe na povećavanje produktivnosti određene osobe, pa posljedično tome dovodi i do povećanog dohotka tijekom cijelog života (Schultz, 1961.; Mincer, 1974.; Becker, 1975; prema Bečić, 2014.) Na razini pojedinca, povećana produktivnost radnika dovodi do povećanje njihove životne zarade, no pozitivni učinci ulaganja u ljudski kapital se vide u povećanju proizvodnje i dohotka na lokalnoj, državnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini (Denison, 1962, 1984; Leslie i Brinkman, 1988; Paulsen, 1996, Pencavel, 1993; Psacharopoulos 1973; prema Paulson, 2001). Šošić(2003) navodi kako je teorija ljudskog kapitala jasno koncipirana, no da postoje nekoliko problema koji se javljaju pri tumačenju ove teorije. Postoje dvije osnovne metode mjerenja ljudskog kapitala. Prva metoda se temelji na pokazateljima koji daju informacije o obrazovnoj razini stanovništva u kojoj se promatra prosječno razdoblje školovanja ili obrazovna struktura stanovništva radne dobi (Šošić, 2003). Kod ove metode javlja se problem nedostatka informacija o znanjima koje osobe steknu nekim načinom neformalnog obrazovanja, te se također ne mjere vještine koje su osobe stekle iskustvom a mogu biti bitna odrednica ljudskog kapitala. Kao drugi problem pri izravnoj usporedbi obrazovnih struktura su razlike u kvaliteti obrazovanja. Šošić (2003) navodi kako je problem kvalitete obrazovanja obično naglašen u uvjetima štednje na obrazovanju, dok u isto vrijeme raste broj osoba koje se školuju. Problem mjerenja kvalitete obrazovanja i utjecaja na ljudski kapital se rješava izravnim mjerenjem vještina i postignuća u obrazovanju, odnosno uspostavljanjem međunarodnih standardiziranih testova. Zaključno se može reći kako teorija ljudskog kapitala značajan naglasak stavlja na obrazovanje

pojedince kao ključno sredstvo s kojom pojedinac stječe veće materijalne dobiti i s kojim gospodarstvo napreduje u cijelosti, odnosno što je više obrazovanih pojedinaca to će biti i bolja nacionalna ekonomija (Gillies, 2011). Tu se također javlja kritika teorije ljudskog kapitala jer dolazi do opasnosti da se cilj obrazovanja sužava samo na ekonomski potencijal koji treba biti iskorišten, te da šira svrha obrazovanja postaje manje važna (Gillies, 2011). Kako bi došlo do razvoja ljudskog kapitala potrebno je i kontinuirano ulaganje u obrazovanje. Republika Hrvatska ima jednu od najnižih stopa izdvajanja za visoko obrazovanje na području Europe, stoga nedostatna proračunska izdvajanja dovode u pitanje buduće razvojne planove (Potočnik i Spajić-Vrkaš, 2017).

2.2. Zakonske i strukturne odrednice visokog obrazovanja u RH

Razvoj visokog obrazovanja se ubrzava nakon 1960. godine nakon dolaska prikladnog zakonskog okvira koji je uređivao sustav visokog obrazovanja (Matković, 2011). Havelka (2003) naglašava već u ranim 2000-tim kako je sustav visokog obrazovanja obilježen stalnim promjenama i reformama. Navodi kako do tog razdoblja sustav nije imao duže vremensko razdoblje u kojem se mogao stabilizirati jer su promjene uglavnom dolazile radikalno bez prethodnih analiza stanja visokog obrazovanja (Havelka, 2003). Nakon demokratskih izbora 1990. godine započele su rasprave o potrebi preustrojavanja i reorganizaciji sustava visokog obrazovanja. Rezultat rasprava je bilo donošenje novog Zakon o učilištima 1993. godine koji je uveo glavnu promjenu u sustav visokog obrazovanja a to je bila podjela na stručni i sveučilišni studij (Havelka, 2003). Kao razlog za uvođenje dvojnog sustava su se izdvajale potrebe tržišta rada za stručnjacima koje će više biti usmjereni praktičnom radu, no i prethodna pozitivna iskustva drugih europskih zemalja koja su se opredijelila za prelazak s unitarnog na dvojni sustav (Havelka, 2003).

Kao jedna od ključnih promjena u sustavu visokog obrazovanja je bila Bolonjska deklaracija koju je Hrvatska potpisala 2001. godine na ministarskoj konferenciji u Pragu te s time preuzela obvezu prilagodbe visoko školskog obrazovanja do 2010. godine (Španiček, 2005). Temeljna je svrha bolonjske reforme bila ta da se osobe koje pohađaju sustav visokog obrazovanja stave u središte obrazovnog procesa, da se poboljša kvaliteta

studija te da se omogući mobilnost studenata kroz uvođenje ECTS bodova i usklađivanjem strukture studijskih programa (AZVO, 2022).

Početni koraci u reformi sustava visokog obrazovanja su bili obilježeni usklađivanje preddiplomskih, diplomskih i stručnih studija prema bolonjskim načelima 2005. godine. (AZVO,2022). Od 2006. godine se započinje s razvojem Hrvatskog kvalifikacijskog okvira, te se do 2013. godine usvaja i Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru. Zapčinje provedba vrednovanja visokih učilišta te 2009. godine na snagu stupa Zakon o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju. Također se isto godine uvodi državna matura i informatizirani način prijave na visoka učilišta (AZVO, 2022). Tijekom 2013. godine se pristupilo izradi Strategije obrazovanja, znanosti i tehnologije, koja je prihvaćena od Hrvatskog sabora 2014.

Agencija za znanost i obrazovanje navodi (2022) kako visoko obrazovanje u RH ima trocikličku strukturu koja obuhvaća preddiplomsku, diplomsku i poslijediplomsku razinu. Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj se uređuje Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju. Navedenim zakonom se uređuje kako znanstvena djelatnost i visoko obrazovanje predstavljaju djelatnost od posebnog interesa za RH i da su sastavni dio međunarodnog, posebno europskog, znanstvenog, umjetničkog i obrazovanog prostora. Člankom 2., stavkom 3. ovog zakona navode se osnovni temelji na kojima počiva sustav visokom obrazovanja u RH (Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/ 09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17). Djelatnost visokog obrazovanja obavljaju visoka učilišta u što spadaju sveučilišta, te fakulteti i umjetnička akademija u njegovom sastavu, veleučilište i visoka škola. Visoka učilišta obavljaju svoju djelatnost kao javnu službu. Visoka učilišta se mogu osnivati kao privatne i javne ustanove (Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/ 09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17).

Hrvatski sustav visokog obrazovanja ima strukturu koja je podijeljena na stručni te sveučilišni profil studijskih programa i institucija. Visoka učilišta razvijaju sveučilišne programe na kojima se može doći do doktorske razine, dok veleučilišta i visoke škole

izvode stručne studije podijeljene na preddiplomsku i diplomsku razinu (Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/ 09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17). Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju navodi kako je sveučilišna razina studija orijentirana na osposobljavanje studenata za obavljanje poslova u znanosti i visokom obrazovanju, u poslovnom svijetu, javnom sektoru i društvu te ih osposobljava za razvoj i primjenu znanstvenih i stručnih dostignuća. Naspram tome stručni studij pruža svojim polaznicima primjerenu razinu znanja i vještina koji omogućavaju obavljanje stručnih zanimanja i osposobljava ih za izravno uključivanje u radni proces (Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/ 09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17). Krivačić (2010) navodi kako stručni studiji imaju najveću prednost u tome što su kraćeg trajanja te su usmjereni na trenutne potrebe tržišta rada na koje će se studenti brzo prilagoditi ako stručni studij završe u roku koji je predviđen. Zbog toga dolazi i do uvođenja binarnog modela u sustav visokog obrazovanja zbog kojeg dolazi do prvog zaposlenja u strukama koji zahtijeva prvu razinu visokoškolskog obrazovanja, odnosno završavanje stručnih studija, te ujedno i mogućnost nastavak školovanja na specijalističkim diplomskim studijima (Krivačić, 2010). Binarni model visokog obrazovanja se u europskim zemljama pokazao uspješnim te se naglašava kako uvođenje binarnog modela visokog obrazovanja nije samo preporuka već neupitan za uvođenje (Krivačić, 2010). Kao jedan od pozitivnih ishoda binarnog modela je povećanje konkurentnosti gospodarstva i društva jer povećava konkurentnost poslodavaca koji zapošljavaju profile radnike koji su završili stručni studij, ali utječe i na uvođenje različitih novih studijskih profila i na kreiranje različitih profila stručnjaka zbog konceptualne različitosti sveučilišnih i stručnih studija (Krivačić, 2010).

Sveučilišni studij obuhvaća preddiplomsku, diplomsku i poslijediplomsku razinu. Stručni studij obuhvaća sljedeće razine: kratki stručni studij, preddiplomski stručni studij i specijalistički diplomski stručni studij (Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/ 09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17).

Uz Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju kao najvažnijem zakonu u području visokog obrazovanja postoje još dva zakona koji su važni za ovo područje a to su:

- Zakon o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju
- Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru

Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru se uspostavlja Hrvatski kvalifikacijski okvir(HKO) te uređuje njegova primjena. Hrvatski kvalifikacijski okvir je reformski instrument kojim se uređuje cjelokupni sustav kvalifikacija na svim obrazovnim razinama u Republici Hrvatskoj kroz standarde kvalifikacija temeljene na ishodima učenja i usklađene s potrebama tržišta rada, pojedinca i društva u cjelini (HKO, 2022.).

Zakonom o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju se uređuje osiguravanje i unapređivanje kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju postupcima inicijalne akreditacije, reakreditacije, tematskog vrednovanja i vanjske neovisne periodične prosudbe unutarnjeg sustava osiguranja kvalitete, te uređuje status, djelatnost i ustrojstvo Agencije za znanost i visoko obrazovanje, kao jedne od ključnih institucija hrvatskog visokog obrazovanja kao i ulogu ostalih tijela u RH koji brinu o osiguravanju i unaprjeđenju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju (Zakon o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju, NN 45/09). Prije donošenja ovog zakona pitanje osiguravanje kvalitete u RH nije bilo sustavno uređeno (Baketa, 2019). Osiguravanje i rad na poboljšavanju studijskih programa i svih procesa na visokim učilištima postaje bitno područje visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj (Predojević i Kolanović, 2015). Zanimanje za vrednovanje visokog obrazovanja je došlo kao rezultat povećanja polaznika u sustavu te zabrinutosti države zbog javne odgovornosti i transparentnosti ustanova visokog obrazovanja (Vašiček i sur., 2007). Također potreba za vrednovanjem visokih učilišta se javila zbog poboljšavanja kvalitete visokog obrazovanja te kako bi se učilišta pokazala prema vanjskom tržišno orijentiranom i konkurentnom sustavu (Vašiček i sur., 2007).

Novak i Hunjeta (2015) navode kako se kvaliteta u visokom obrazovanju može sagledavati u užem i širem smislu. U širem smislu kvaliteta visokog obrazovanja pokazuje koliko je sustav visokog obrazovanja usklađen sa zahtjevima i potrebama osoba koje koriste usluge visokog obrazovanja, ciljevima, normama i standardima (Novak i Hunjet, 2015). Kvaliteta visokog obrazovanja u užem smislu predstavlja usklađenost procesa i rezultata pripreme visokoobrazovnih stručnjaka s potrebama, ciljevima, normama i standardima države, poslodavca i društva u cjelini (Novak i Hunjeta, 2015). Potpisivanjem Bolonjske deklaracije Republika Hrvatska je preuzela obvezu provoditi Standarde i smjernice za osiguranje kvalitete u europskom prostoru visokog obrazovanja (ESG) koje je donijelo Europsko udruženje za osiguravanje kvalitete u visokom obrazovanju (*European Association for Quality Assurance in Higher Education, ENQA*) (Novak i Hunjeta, 2015.) Europski standardi i smjernice za osiguravanje kvalitete u visokom obrazovanju su podijeljena na 3 osnovna dijela: (ENQA, 2015) :

- Unutarnje osiguravanje kvalitete
- Vanjsko osiguravanje kvalitete
- Agencije za osiguravanje kvalitete

Reakreditacija visokih učilišta je obvezan postupak vanjskog vrednovanja kvalitete visokih učilišta koji se provodi u petogodišnjim ciklusima, te taj postupak u RH provodi Agencija za znanost i visoko obrazovanje (AZVO, 2022). Standardima i smjernicama za osiguravanje kvalitete je predviđeno da visoka učilišta provode postupke unutarnjeg osiguravanja kvalitete, dok se vanjsko osiguravanje kvalitete provodi periodično (ENQA, 2015). Zakonom se propisuje da se vanjsko osiguravanje kvalitete mora temeljiti na nacionalnim, međunarodnim i europskim standardima, dok svaka ustanova može samostalno s općim aktom urediti pravila za unutarnje osiguravanje kvalitete (Baketa, 2019). Unutarnje osiguravanje kvalitete uključuje samoanalizu u kojoj će se utvrditi prikladnost sadržaja i učinkovitost studijskih programa kao i učinkovitost nastave i učenja, te također može uključivati provođenje studentskih anketa gdje studenti daju svoja mišljenja o kvaliteti programa koje pohađaju (Novak i Hunjeta, 2015). Nasuprot toga vanjsko vrednovanje uključuje postupke nezavisne institucije koja provjerava da li se

provode postupci na visokim učilištima kako bi se jamčili potrebni standardi i kvaliteta u visokom obrazovanju, što u RH provodi Agencija za znanost i visoko obrazovanje (Novak i Hunjeta, 2015). Glanville (2006) navodi kako proces vanjskog vrednovanja može poslužiti poboljšavanju programa na način da stručnjaci koji obavljaju vrednovanje pristupaju probleme iz nove perspektive s vlastitim iskustvom zbog čega se mogu riješiti neke teškoće koje su do tada predstavljale problem.

Uz pokazatelje kvalitete na visokim učilištima se mjeri i uspješnost koja se prikazuje kroz parametre kao što su broj prijavljenih studenata s obzirom na upisne kvote, stope zapošljavanja diplomiranih studenata, bodove stečene u razredbenom postupku koji su potrebni za upis, ugovore i raspoloživa sredstva za provedbu istraživanja i drugi slični parametri (Hunjeta i Novak, 2015). „Pokazatelje uspješnosti u visokom obrazovanju može se smatrati mjerama koje daju kontekst informacijama i statistici, dopuštaju usporedbu između raznih polja djelovanja s obzirom na vrijeme i šire prihvaćene standarde te pružaju informacije o stupnju koji zadovoljavaju ciljevi kvalitete učenja i poučavanja unutar sektora visokog obrazovanja“ (Chalmers, 2008; prema Ćukušić i sur 2014; 234). Ćukušić i sur. (2014) navode kako analize uspješnosti krajnje mogu za posljedicu imati povećavanje kvalitete stoga se često poistovjećuju s metodama osiguravanje kvalitete u visokom obrazovanju.

Kada se govori o temeljnim institucijama u području visokog obrazovanja se izdvajaju:

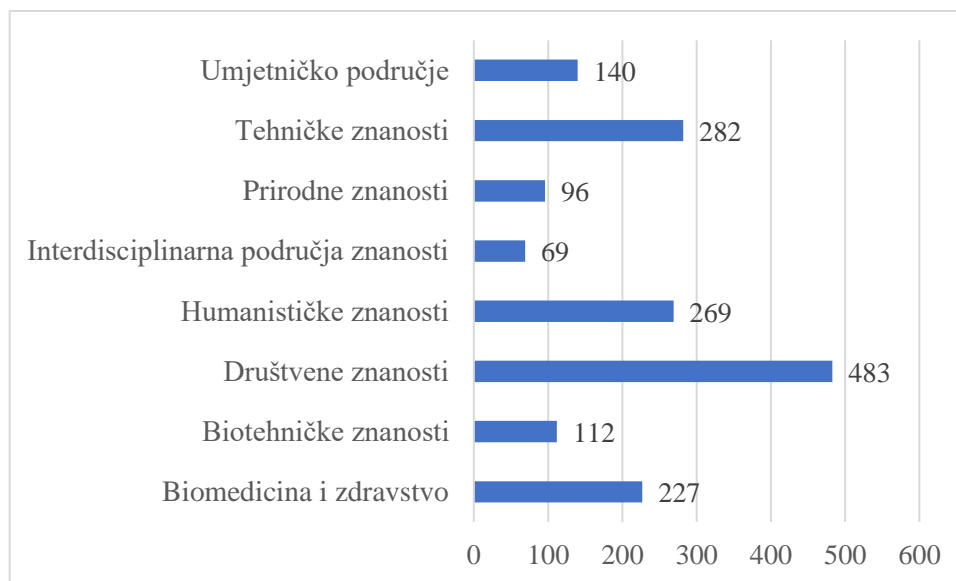
- Ministarstvo znanost i obrazovanja
- Agencija za znanost i visoko obrazovanje
- Visoka učilišta

Ministarstvo znanosti i obrazovanja obavlja upravne i druge poslove koji se odnose na visoko obrazovanje, što uključuje razvoj visokog obrazovanja, ostvarivanje strategija i programa za visoko obrazovanje, praćenje uspješnosti i ostale slične poslove i njihovog djelokruga (MZO, 2022). Agencija za znanost i visoko obrazovanje je javna, neovisna i međunarodno priznata agencija koja u suradnju s ostalim dionicima potiče kontinuirani razvoj osiguravanja kvalitete u području visokog obrazovanja i znanosti u svrhu

unaprjeđivanja kvalitete visokih učilišta i znanstvenih organizacija (AZVO, 2022). Na temelju Zakona o osiguravanja kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju te Statutom Agencija za znanosti i visoko obrazovanje sudjeluje u postupku inicijalne akreditacije, reakreditacije, u provođenju tematskog vrednovanja i ostalim poslovima u svojem djelokrugu rada (Statut AZVO, 2013). Visoka učilišta su učilišta u Republici Hrvatskoj te sadrže sveučilišta (sa svojim sastavnicama – fakultetima i umjetničkim akademijama), veleučilišta i visoke škole. Na grafu 2.1. je prikazan broj studijskih programa po području studijskih programa koji se izvode na visokim učilištima. Znanstveno područje koje je najzastupljenije u studijskim programima na visokim učilištima su društvene znanosti.

Slika 2.1.

Broj studijskih programa po području studijskih programa



Izvor: Mozvag- preglednik studijskih programa, 2022.

3. Tržište rada

Tržište rada predstavlja ponudu i potražnju radnika što uključuje pripremu radnika, zapošljavanje, napredovanje, otkaz, period u kojem se čeka zaposlenje, konkurenciju u procesu traženja posla kao i na samom poslu (Božiković, 2021). Autori navode pojednostavljenu definiciju tržišta rada u kojoj tržište opisuje kao mjesto gdje se susreću ponuda i potražnja, gdje se radi na određivanju cijene i količini obavljenog posla (Bosworth i sur., 1996; prema Serena 2017). Na tržištu rada su s jedne strane predstavljeni poslodavci koji se ponašaju kao kupci ali, kao i ponuđači u pogledu ponuda plaća i uvjeta rada, dok s druge strane se nalaze radnici u ulozi prodavača jer stavljaju svoje vještine, znanja i stečena iskustva na raspolaganje poslodavcima (Serena, 2017). Stoga se radnici natječu za dobivanje i zadržavanje posla, dok se poslodavci natječu za privlačenje i zadržavanje radnika koji su učinkoviti (Serena, 2017). Ponuda i potražnja za radom se direktno odnosi na zbroj usluga radnih aktivnosti koje imaju određenu homogenost (Bušelić, 2014). Ponuda rada se definira kao broj radnika koji je raspoloživ za zapošljavanje za određeno radno mjesto i ovisi o stanju i uvjetima na tržištu rada (Bušelić, 2014). Bušelić (2014) navodi kako se tržište ponude rada razlikuje s obzirom na vještine, razine znanja i obrazovanja, stručne kvalifikacije te da kao takvo stvara uvjete za zaposlenje. Obuhvat radne snage uključuje zaposlenu radnu snagu i registriranu nezaposlenost (Bušelić, 2017). Tkalec i sur. (2020) pojednostavljeno opisuju kako ponuda na tržištu rada predstavlja osobe koje traže posao ili koje rade, dok potražnju predstavljaju poslodavci koji traže radne snagu, odnosno zaposlenike.

Zapošljivost je odrednica koja se definira vrlo široko (ILO; 2002; prema Bejaković, 2006a). „Ona je učinak kvalitete obrazovanja i osposobljavanja, ali i drugih aktivnosti. Obuhvaća znanja, stručnost i sposobnost da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronađe drugi posao ako je otpuštena, odnosno uđe na tržište rada u raznim razdobljima svoga radnog i životnog ciklusa“ (ILO; 2002; prema Bejaković, 2006a; str 403). Bejaković (2006a) navodi kako su pojedinci najviše zapošljivi kada imaju široki spektar znanja i sposobnosti, da posjeduju osnovna i specijalistička znanja, sposobnosti timskog rada, znanja informacijsko-komunikacijske tehnologije kao i znanja stranih jezika i komuniciranja. Kombiniranje svih ovih navedenih sposobnosti omogućuje

osobama da se prilagode svijetu rada i svim promjenama koje se događaju u njemu (Bejaković, 2006a). Kada se govori o konkurentnosti Bejaković (2006a; str 404) navodi da je konkurentnost „sposobnost postizanja uspjeha na tržištima koja omogućuje visokoproduktivno gospodarstvo i poboljšanje životnoga standarda cjelokupnoga stanovništva“ .

Gospodarstvo u Hrvatskoj je obilježeno s visokom razinom nezaposlenošću kao i sa sporom dinamikom otvaranja novih radnih mjesta što je rezultat više čimbenika ali i nefleksibilnog tržišta rada (Božiković, 2021). Božiković (2021) navodi kako na hrvatsko tržište rada utječe proces globalizacije, demografski trendovi te procesi u gospodarstvu koji su devedesetih godina 20. stoljeća utjecali na smanjenje potražnja za radnom snagom. Obadić(2017) navodi kako hrvatsko tržište rada od početka 90-ih godina prošlog stoljeća obilježava visoka stopa nezaposlenosti i niska razina ekonomske aktivnosti stanovništva. Također kao jedan od problema koji se javlja na hrvatskom tržištu rada je dugotrajna nezaposlenost i visoka strukturna neusklađenost između ponude i potražnje radnih mjesta. Tkalec i sur.(2020) naglašavaju kako se tržište rada u RH suočava s velikim izazovima od kojih se kao najveći izdvajaju relativno velika nezaposlenost, velika emigracija mlade i obrazovane populacije, neusklađenost ponude i potražnje za radom, dok se od strukturnih problema izdvajaju niska stopa aktivnosti stanovništva te veliki broj umirovljenika.

Hrvatska gospodarska komora (2015) opisuje hrvatsko tržište rada kao nepovoljno kada se usporedi s tržištima drugih članica EU, posebice sa zemljama istih gospodarskih značajki. Razvoj i tehnološki razvitak traži visokoobrazovanu radnu snagu zbog čega je i vidljivo da se visokoobrazovani lakše integriraju na tržište rada od osoba nižeg obrazovanja, no postoji i visoka te rastuća razina nezaposlenosti i u ovom dijelu radne snage koja sugerira postojanje nekompatibilnosti obrazovnog sustava u sferi visokog obrazovanja i dinamičnih potreba tržišta rada (HGK, 2015). Kako bi tržište rada imalo sposobnost da lakše apsorbira nove radnike potrebno je da se promjene u obrazovnom sustavu približe potrebama poslodavaca, te da se poboljša prilagodljivost promjenama na tržištu rada, pa čak i u dijelu predviđanja budućih traženih zanimanja na tržištu rada (HGK, 2015).

Hrvatsko tržište rada je od 2009. godine bilo u nepovoljnom položaju, te tek 2015. godine se počelo oporavljati, no i dalje je stanje na tržištu rada nezadovoljavajuće (Tomić i sur., 2019). Unatoč padu ukupne nezaposlenosti, RH i dalje ima jednu od najviših stopa nezaposlenosti u Europskoj uniji u odrasloj populaciji i u mladoj populaciji, dok su stope zaposlenosti i aktivnosti među najnižima u EU. Tržište rada u RH se također suočava s teškoćama koje su povezane s iseljavanjem stanovništva i niskim natalitetom. Ovako negativan populacijski trend utječe na ključne ekonomske varijable koje uključuju potencijalni rast, održivost mirovinskog i zdravstvenog sustava, te produktivnosti rada. (Tomić i sur., 2019).

Potražnja je do ožujka 2002. godine bila registrirana u evidenciji Hrvatskog zavod za zapošljavanje kao zakonska obveza gdje su poslodavci trebali prijaviti svoju potrebu za radnicima. Iako zakonska obveza od 2002. godine više ne postoji i dalje postoji suradnja između poslodavaca i HZZ s obzirom na to da Zavod raspolaže informacijama o radnicima koji bi bilo prikladni za određeno radno mjesto (Bušelić, 2017). Posljednji aktualni podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2022) pokazuju kako je prijavljena potražnja za radnicima prethodnih godina bilježila usporavajući trend rasta, te je 2019. godine došlo i do pada potražnje od 11,4%. Slijedom toga, i 2020. godine ostvareno je smanjenje prijavljenih potreba za radnicima, i to po relativno visokoj stopi pada od 26,5%, što je u značajnoj mjeri uzrokovano pojavom pandemije bolesti COVID-19 i uvođenjem mjera ograničavanja rada dijela poslovnih subjekata.

U nastavku je prikazana tablica aktivnog stanovništva RH s obzirom na položaj na tržištu rada u posljednjih 10 godina.

Tablica 3.1

Aktivno stanovništvo u RH prema administrativnim izvorima za razdoblje 2012.- 2021.

	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.
Aktivno stanovništvo	1 719 440	1 709 410	1 670 336	1 642 474	1 632 279	1 599 465	1 671 122	1 683 719	1 694 693	1 712 653
Zaposleni	1 395 116	1 34 298	1 342 149	1 356 568	1 390 419	1 405 498	1 517 580	1 555 068	1 548 869	1 575 837

Zaposleni u PO	1 153 497	1 132 24	1 120 507	1 141 222	1 177 004	1 193 687	1 305 439	1 341 433	1 336 081	1 362 169
Zaposleni u obrtu i SP	212 851	206 658	198 911	194 142	193 524	192 233	192 665	194 348	188 602	194 861
Osiguranici poljoprivrednici	28 768	25 394	22 731	21 204	19 891	19 578	19 476	19 287	19 186	18 807
Nezaposleni	324 324	345 112	328 187	285 906	241 860	193 967	153 542	128 650	150 824	136 816
Stopa registrirane nezaposlenosti	18,9	20,2	19,6	17,4	14,8	12,1	9,2	7,6	8,9	8

Izvor: HZZ Godišnjaci 2013-2022.

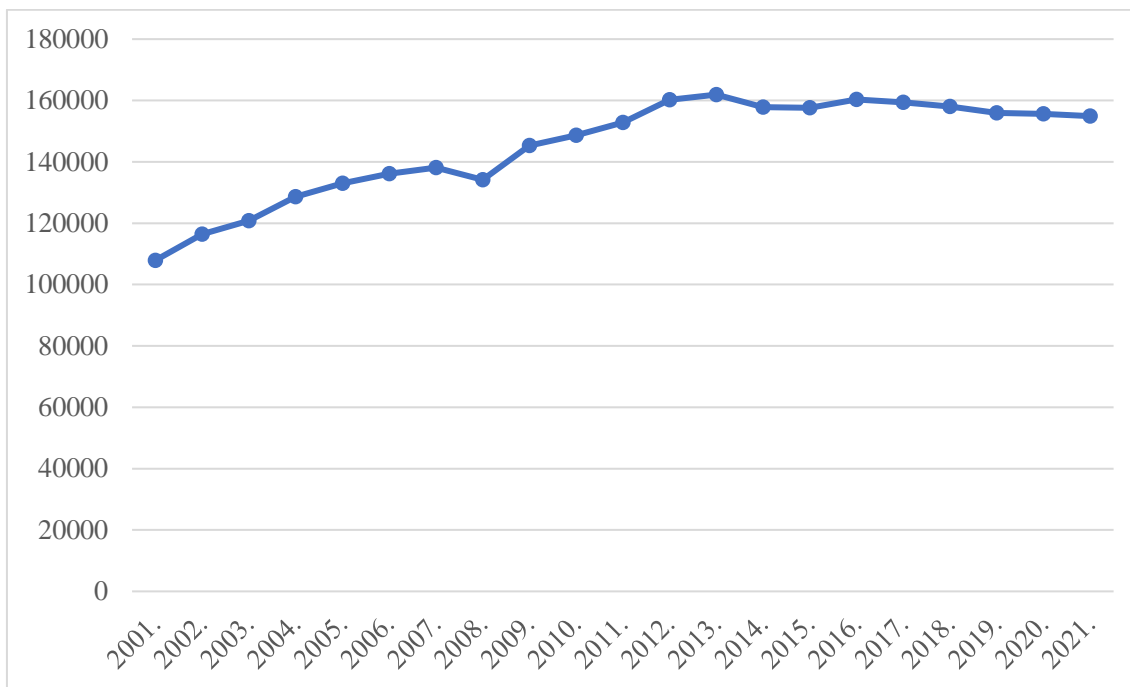
4. Kretanja u sustavu visokog obrazovanja

4.1 Dinamika upisa u sustav visokog obrazovanja

Graf prikazuje broj upisanih studenata na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru od 2001. godine do 2021. DZS(2001-2009) u svojoj analizi navodi da se broj upisanih studenata 2001. godine povećao za 7,6% s obzirom na prošlu godinu, nakon čega se u 2002. godini broj povećava opet za 7,9%. 2003. godine broj upisanih studenta se povećao, ali u manjem broj s obzirom na prošle godine, te je povećanje bilo samo za 3,8%, no sljedeće godine broj upisanih studenta opet raste za 6,5%. u odnosu na prošlu godinu. Od 2005. do 2007. godine se bilježi blag rasta s obzirom na prošle godine. 2008. godine po prvi puta od 2001. godine dolazi do pada upisanih studenta s obzirom na prošlu godinu, za 2,9%, no u sljedećoj godini dolazi do povećanja i to za 8,3% više nego prošle akademske godine. Od tada do 2013. godine broj raste i te godine se ostvaruje najveća brojka upisanih studenata na stručne i sveučilišne studije. Od te godine do sada broj uglavnom stagnira uz blagi pad.

Slika 4.1.

Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru(2001-2021)

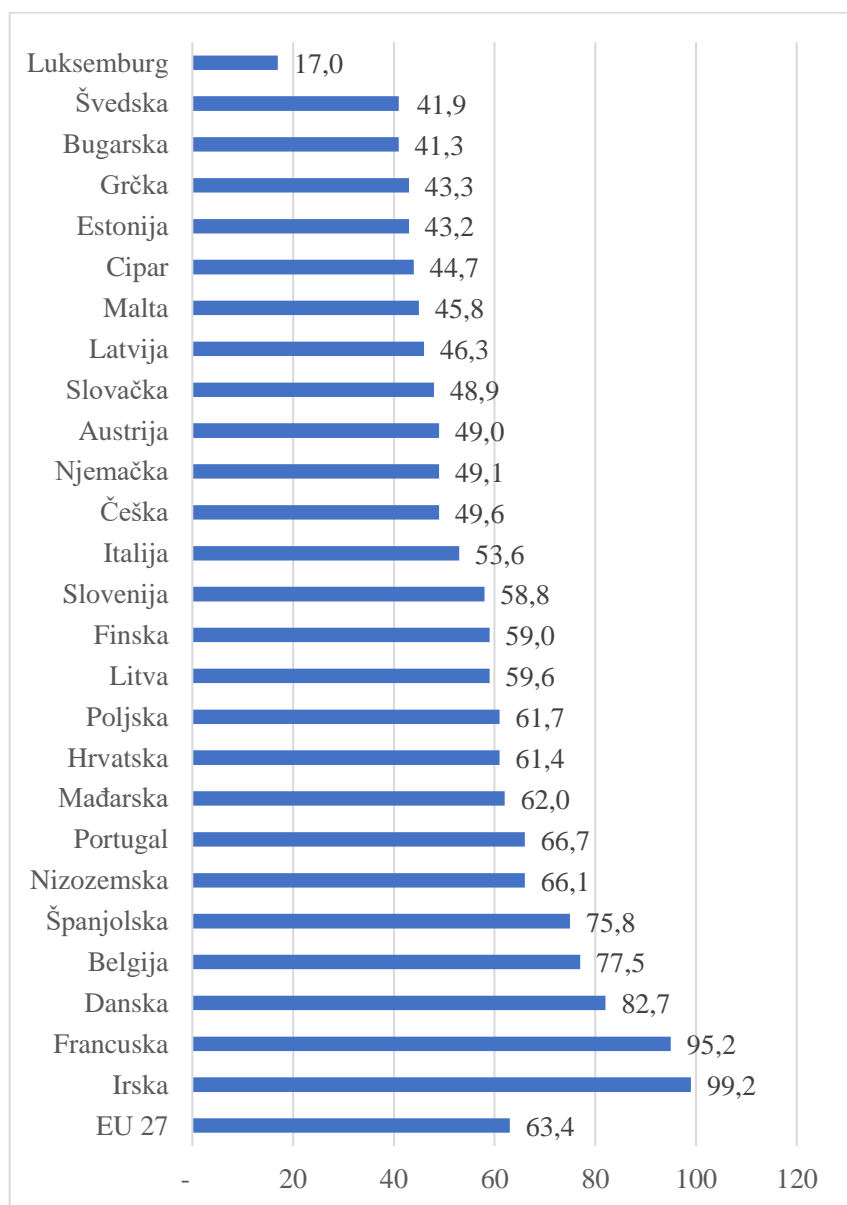


Izvor: Državni zavod za statistiku (2001-2021).

Kada se govori o visokom obrazovanju na području Europe i EU, postoje velike razlike među zemljama. Ako gledamo broj upisanih odnosno diplomiranih studenata u tercijarnom obrazovanju Hrvatska se nalazi među zemljama s nižim brojevima, no broj diplomiranih ovisi o broju stanovnika u određenoj zemlji. Kako bi se dobio jasniji prikaz usporedbe RH s ostalim zemljama na sljedećem grafu je prikazan broj diplomiranih studenata na 1000 stanovnika koji su u dobi od 20 do 29 godina u državama članicama diplomirali. Ako se pogleda ovakav omjer RH ima srednji položaj, ali puno bolji nego neke zemlje EU koje su razvijenije i ekonomski bogatije. Iako Hrvatska po ovakvoj statistici ima zadovoljavajući položaj, treba se sagledati činjenica da nije bitno samo da je tercijarno obrazovanje u razvitku, već da se broj diplomiranih studenata uskladi s potrebama tržišta rada. Kao što i Hrvatska gospodarska komora(2015) naglašava bitno je to da se obrazovanje uskladi s potrebama tržišta kako bi se novo tražitelji posla uspješnije apsorbirali na tržište rada. Ujedno Babić i sur.(2006) navode kako se zbog neodgovarajuće strukture obrazovanja proizvode i neodgovarajući profili zanimanja, što sa sobom nosi niz poteškoća kao što je predugo razdoblje traženja zaposlenja nakon obrazovanja.

Slika 4.2.

Broj osoba koje su stekle diplomu u tercijarnom obrazovanju na 1000 stanovnika u dobi od 20 do 29 godina života u državama članica EU 2020-te godine.

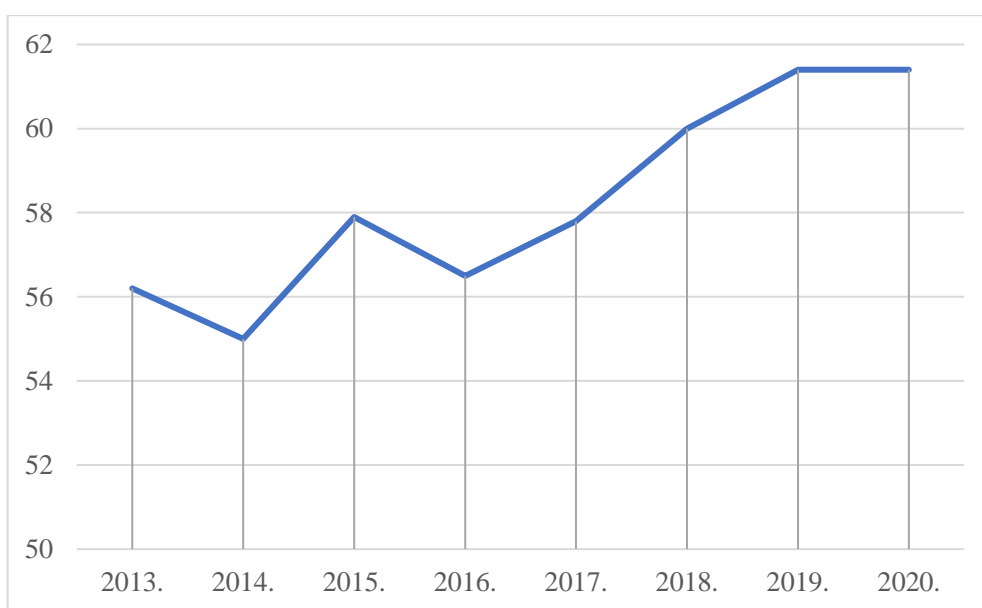


Izvor: Eurostat, 2022.

U Republici Hrvatskoj je došlo do povećanja od 2013. godine(**podaci od ranijih godina nisu dostupni*). Slika 4.3. prikazuje kretanje broja diplomiranih studenata na 1000 stanovnika koji su u dobi od 20 do 29 godina diplomirali na području Hrvatske u razdoblju od 2013. do 2020. godine.

Slika 4.3.

Broj osoba koje su stekle diplomu u tercijarnom obrazovanju na 1000 stanovnika u dobi od 20 do 29 godina života u RH u razdoblju od 2013. do 2020. godine.



Izvor: Eurostat, 2022.

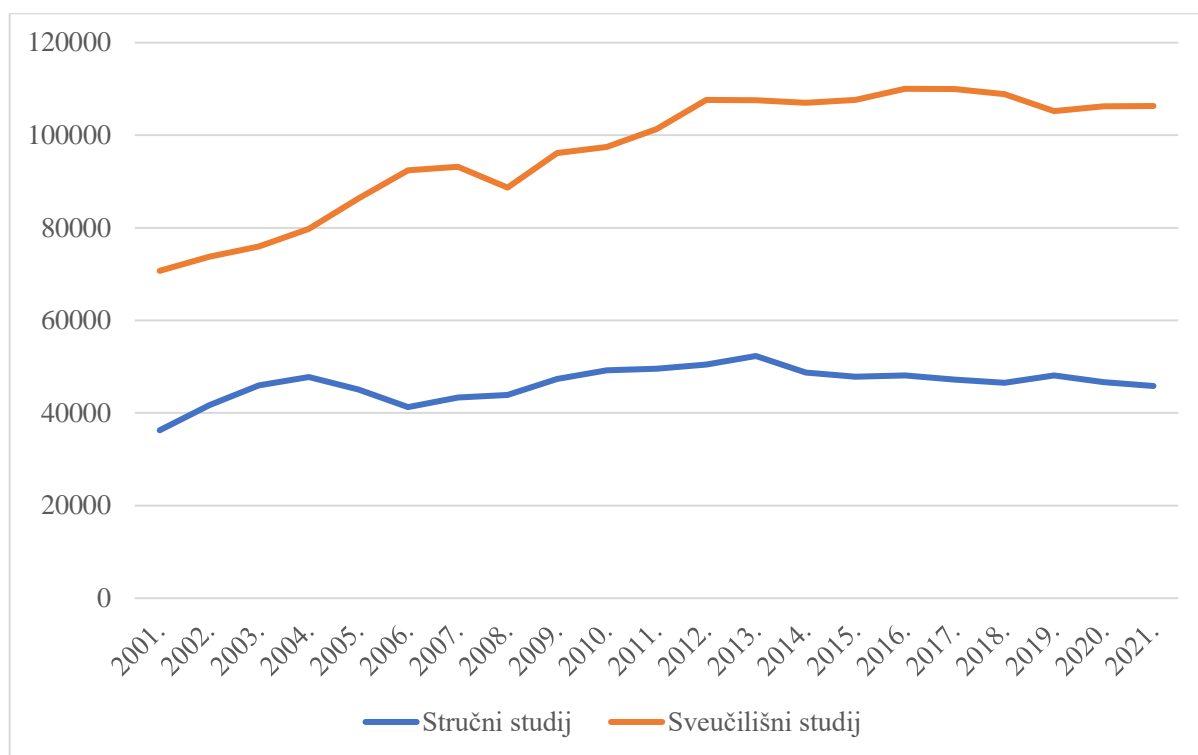
4.2 Odnos sveučilišnih i stručnih studija

Krivačić (2010) navodi da je u Hrvatskoj udjel studenta stručnih studija sveukupnom broju studenta bio oko 30%. Navodi kako su studenti u Hrvatskoj pokazivali puno veći interes prema sveučilišnim studijima nego stručnima no da se unatrag nekoliko godina(*rad je napisan 2010.godine*) broj studenata na stručnim studijima počeo povećavati (Krivačić, 2010). Kako bi dobili pregled kako se kreće omjer studenata na sveučilišnim i stručnim studijima u nastavku će biti prikazan graf kretanja studenata na sveučilišnim i stručnim studijima kroz prethodne godine. Šabić(2019) govori kako većina gimnazijalaca upisuje programe na sveučilišnim studijima i to na javnim sveučilištima, dok se u druge tipove i

vrste visokih škola upisuje vrlo malen broj učenika iz gimnazije. Također se pokazalo da i učenici koji pohađaju strukovne škole upisuju sveučilišne studije, no kod ovih učenika je zastupljen i visoki broj upisa na stručne studije (Šabić, 2019).

Slika 4.4.

Broj upisanih studenata na stručnim i sveučilišnim studijima(2001.-2021.)



Izvor: Državni zavod za statistiku(2001- 2021.).

4.3 Struktura diplomiranih po znanstvenom području

Od 2018. godine DZS vodi evidenciju i o broju diplomiranih sa sveučilišnih i stručnih studija po područjima znanosti. Tako se navodi da je te godine najveći broj studenata koji su diplomirali/završili studij iz sljedećih područja: društvene znanosti (42,7%), slijede tehničke znanosti (25,5%), biomedicina i zdravstvo (10,6%), humanističke znanosti (6,8%), biotehničke znanosti (5,6%), prirodne znanosti (4,5%), umjetničko područje

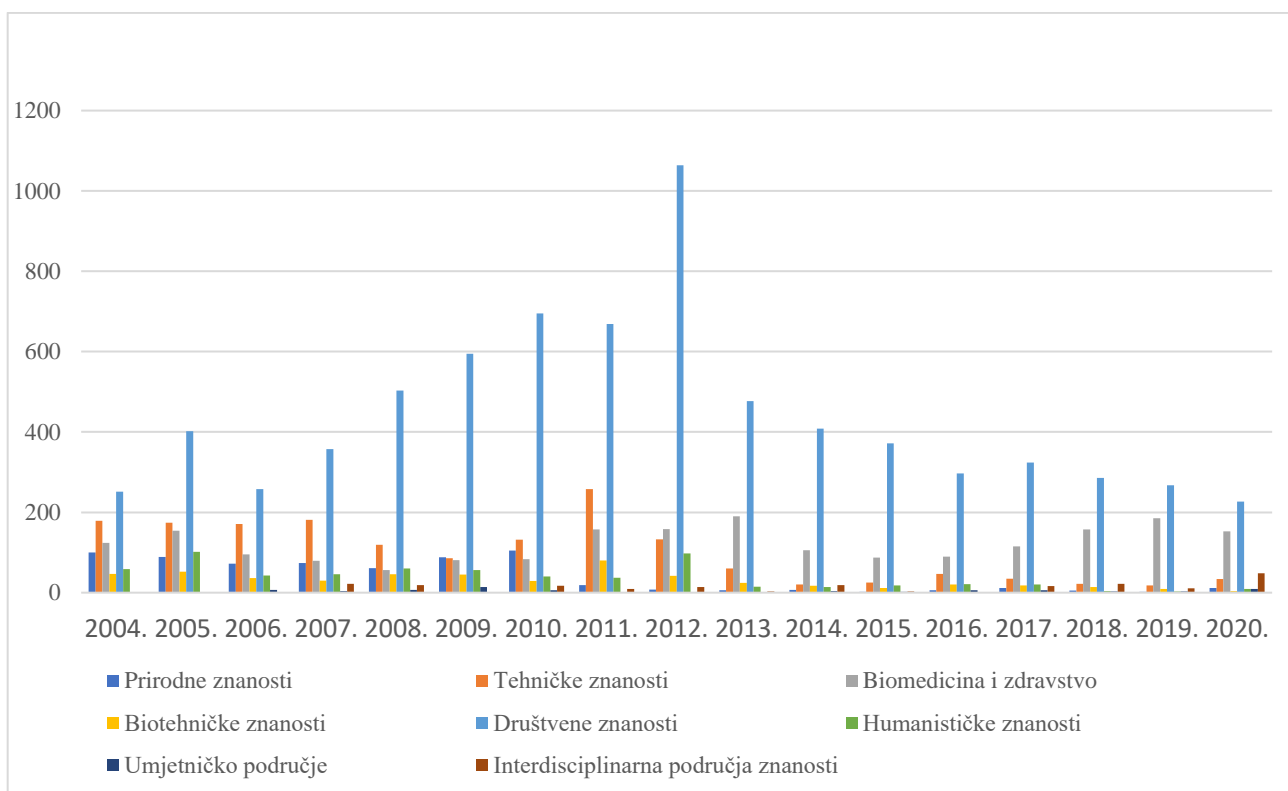
(2,2%) te interdisciplinarna područja znanosti (2,1%).(DZS, 2019). U 2019. najveći je broj studenata koji su diplomirali/završili studij bio iz područja društvenih znanosti (41,5%), a slijedila su područja tehničke znanosti (26,1%), biomedicina i zdravstvo (10,8%), humanističke znanosti (7,1%), biotehničke znanosti (6,1%), prirodne znanosti (4,4%) i umjetničko područje (2,2%). Najmanje studenata koji su diplomirali/završili studij bilo je iz interdisciplinarnih područja znanosti (1,8%)(DZS, 2020). U 2020. najveći je broj studenata koji su diplomirali/završili studij bio iz područja društvenih znanosti (41,2%), a slijedila su područja tehničke znanosti (26,6%), biomedicina i zdravstvo (10,9%), humanističke znanosti (7,1%), biotehničke znanosti (5,8%), prirodne znanosti (4,5%) i umjetničko područje (2,1%). Najmanje studenata koji su diplomirali/završili studij bilo je iz interdisciplinarnih područja znanosti (1,8%) (DZS, 2021). Posljednji podaci o akademskog godini 2021/2022 godine pokazuju i dalje isto stanje U 2021. najveći je broj studenata koji su diplomirali/završili studij bio iz područja društvenih znanosti (42,7%), a slijedila su područja tehničke znanosti (25,6%), biomedicina i zdravstvo (11,6%), humanističke znanosti (6,4%), biotehničke znanosti (5,3%), prirodne znanosti (4,4%) i umjetničko područje (2,3%). Najmanje studenata koji su diplomirali/završili studij bilo je iz interdisciplinarnih područja znanosti (1,7%) (DZS, 2022).

Iz slike 4.5. je vidljivo kako najveći broj magistra znanosti, magistra i sveučilišnih specijalista stječu svoje diplome u području društvenih znanosti. U 2008. godini počinje intenzivniji rast diploma iz društvenih znanosti, te DZS (2009). navodi da je te godine najveći broj magistarskih, stručnih ili specijalističkih radova je iz područja društvene znanosti (57,7%), slijedi područje tehničke znanosti (13,7%), područje prirodne znanosti (7,0%), područje humanističke znanosti (6,9%), područje biomedicina i zdravstvo (6,4%), područje biotehničke znanosti (5,3%), interdisciplinarno područje (2,2%), a najmanje magistarskih radova je iz umjetničkog područja (0,8%). Iako 2013. godine dolazi do pada apsolutnog broja magistarskih, stručnih ili specijalističkih radova iz područja društvenih znanosti, i dalje je omjer stečenih diploma najveći kod društvenih znanosti sa (61,6%), slijedi područje biomedicina i zdravstvo (24,5%), područje tehničke znanosti (7,7%),

područje biotehničke znanosti (3,1%), područje humanističke znanosti (1,9%) i područje prirodne znanosti (0,8%). Najmanje magistarskih radova je iz područja interdisciplinarna područja znanosti (0,4%) (DZS, 2014.). Iako kroz godine dolazi do opadanja sveukupnog broja magistar znanosti, magistra i sveučilišnih specijalista i dalje najveći broj dolazi iz područja društvenih znanosti.

Slika 4.5.

Magistri znanost, magistri i sveučilišni specijalisti prema znanstvenom i umjetničkom području



Izvor: Državni zavod za statistiku 2010-2021.

5. Proces tranzicije i položaj visokoobrazovanih na tržištu

5.1 Odrednice tranzicije prelaska iz tercijarnog obrazovanja na tržište rada

Matković (2008b) naglašava kako je prelazak iz obrazovnog sustava na tržište rada važno razdoblje života kod mladih osoba. Razdoblje školovanja može trajati i do 20 godina ako se oduži vrijeme provedeno u visokom obrazovanju, te je to razdoblje obilježeno mnogim odricanjima kako bi se krajnje stjecanje diplome isplatilo za budući život (Matković, 2008b). Ponekada se može dogoditi preklapanje između sudjelovanja u obrazovanju i na tržištu rada, a mladi i prije obrazovanja često započinju neki oblik rada kroz ljetne ili studentske poslove (Obadić, 2017). Brzina izlaska iz sustava obrazovanja nije jednaka brzini ulaska na tržište rada iz razloga jer jedan dio osoba se istovremeno nalazi u obrazovanju i na tržištu rada, dok neki izlaze iz obrazovanja, ali ostaju van tržišta rada (Obadić, 2017). Prema podacima Eurostata prosječno razdoblje u državama članice EU tranzicije iz tercijarnog obrazovanja na tržište rada iznosi 5.1 mjeseci (Eurostat, 2022).

Matković(2008b) navodi kako je najviša stopa nezaposlenosti mladih s visokim obrazovanjem prisutna u prvoj godini nakon završetka studija, dok se kroz naredne dvije godine ta brojka smanjuje. Razlog zbog čega visokoobrazovani mladi imaju visoku nezaposlenost u prvoj godini je ta da mladi žele pronaći posao koji im odgovara s obzirom na to da su proveli 16 godina u obrazovanju kako bi radili, pa tako dolazi do situacije gdje nije samo poslodavac taj koji bira radnike, već i radnik koji bira poslodavce (Matković, 2008b). Mladi visokoobrazovani mogu duže vrijeme provesti u tranziciji jer oni istražuju položaj svoje struke na tržištu rada i mogućnosti zapošljavanja dok su poslodavci selektivniji kod zapošljavanja visokoobrazovanih jer biraju zaposlenike koje posjeduju odgovarajuće vještine. Schomburg i Teichler (2007) opisuju kako se teškoće u procesu tranzicije na tržište rada mogu pojaviti i kod studenata koji su kroz visoko obrazovanje prošli kao odlični i uspješni studenti, ako se nisu dobro pripremili za tranziciju, dok neki studenti s lošijim akademskim uspjehom mogu ovaj proces proći puno jednostavnije zbog snalažljivosti. Vrijeme traženja prvog posla nakon diplomiranja obično je pokazatelj usklađenosti sustava visokog obrazovanja i tržišta rada, odnosno spremnosti tržišta rada da apsorbira novu mladu radnu snagu (Schomburg i Teichler, 2007). Određeno vrijeme je potrebno za pronalazak prvog posla, jer nekada nije nužno da je brže zaposlenje pokazatelj

bolje tranzicije jer se osoba želi što brže zaposliti pa se zapošljava na poslovima koji nisu usklađeni sa stečenom diplomom i nije obećavajući za daljnju karijeru (Schomburg i Teichler, 2007).

Prilikom pokušaja za prvo zaposlenje može doći do negativnog ishoda iz dva razloga. Kao jedan od razloga nezaposlenosti mladih je nesrazmjer vještina koji je povezan izravno uz strukturnu nezaposlenost, u kojoj poslodavac ne može pronaći radnika s odgovarajućim kvalifikacijama (Čarapina Zovko, 2019). Kao drugu nemogućnosti zaposlenja se navodi prevelika ponuda koja je vezana uz cikličku nezaposlenost. Određeni autori smatraju da je veća vjerojatnost da visokoobrazovane mlade osobe ne mogu pronaći posao zbog toga jer je prevelika ponuda visokoobrazovanih koje gospodarstvo nije u stanju apsorbirati (Oppong i Sachs, 2015; prema Čarapina Zovko, 2019). Proces prelaska iz visokog obrazovanja na tržište rada često može biti kompliciran jer su tijekom studija studenti uglavnom bili fokusirani na polaganje ispita, dok se nakon diplome trebaju upoznati sa stanjem na tržištu rada (Matković, 2008b). Zbog toga je taj proces obilježen zapošljavanjem i prekidanjem rada, dok se ne pronađe posao koji se nudi na tržištu rada, a prikladan je za mlade tražitelje zaposlenja koji su visokoobrazovani. Kada se postigne točka u kojoj mladi visokoobrazovani pronađu odgovarajući posao, tada dolazi do smanjenja nezaposlenosti visokoobrazovane radne snage (Matković, 2008b).

Pronalaženje posla u mladosti predstavlja problem jer većina mladih ljudi kreće na tržište rada samo s diplomom, bez radnog iskustva osim onog što su stekli na praksi tijekom studija (Matković, 2008a). O važnosti radnog iskustva pokazuje i istraživanje Eurograduate koje u svojim nalazima zaključuje da radno iskustvo povezano sa studijem također smanjuje za gotovo 50% vjerojatnost da će se diplomirani student nakon završetka studija naći u nepovoljnom položaju u pogledu zaposlenja (Meng i sur., 2020). Prilikom prvog zapošljavanja se kao čest razlog navodi nedostatak znanja i iskustva kod tražitelja zaposlenja. Poslodavci prilikom zapošljavanja visokoobrazovanih imaju visoke kriterije, te navode kako smatraju da mladi visokoobrazovani nisu pripremljeni za tržište rada, odnosno da ne posjeduju odgovarajuće vještine unatoč posjedovanju diplome (Čarapina Zovko, 2019). Kao rezultat toga dolazi do situacije u kojoj mladi visokoobrazovani ne

mogu naći posao jer nemaju radnog iskustva, odnosno nemaju radnog iskustva jer ne mogu pronaći posao (Ellis, 2013; prema Čarapin Zovko, 2019). Kako bi se poslodavci ogradili od mogućih negativnih ishoda zbog nedovoljno radnog iskustva kod mladih zaposlenika često se sklapaju ugovori na određeno. Iako se ugovor na određeno gleda kao nestabilan i nesiguran način zaposlenja neki autori smatraju da je ovo dobar način za uključivanje na tržište rada. Navode kako ugovori na određeno mogu predstavljati i dobar način uključivanja mladih na tržište rada u kojem ugovor funkcionira kao probni rok nakon kojeg ulaze u stalnu zaposlenost s obzirom na zaposlenje na određeno i dalje predstavlja puno povoljniju situaciju od dugotrajne nezaposlenosti (Matković, 2011). Postoje studije koje govore kako ugovori na određeno nemaju nikakvu negativnu posljedice za daljnja zaposlenja (Ryan, 2001; prema Matković, 2011), dok neka pokazuju da zemlje u kojima je ovakav način zaposlenja kod mladih uobičajena praksa dolazi do toga da veliki dio osoba i nekoliko godina nakon izlaska iz obrazovanja i dalje rade sa sklopljenim ugovorima na određeno (European Commission, 2007; prema Matković, 2011). Matković (2008a) naglašava kako se mladi prilikom tranzicije iz sustava obrazovanja na tržište rada susreću s nekvalitetnim i nesigurnim poslovima čije su karakteristike nedobrovoljni rad na određeno, nepuno radno vrijeme ili samozaposlenje u neformalnom sektoru. Ovakvi oblici rada se nazivaju prekarnim radom jer isključuje oblike rada kao što su rad na neodređeno, puno radno vrijeme, odnosno odnosi se na sve oblike rada koji su inferiorni standardnoj zaposlenosti (Ostojić, 2022). Trend širenja prekarnog rada se počinje sve više širiti u RH kao i u svijetu, stoga se pretpostavlja da će u budućnosti socio-ekonomsko osamostaljivanje mladih biti u većoj mjeri usporeno nego što je sada (Potočnik i Spajić-Vrkaš, 2017).

Mladi koji su u sustavu visokog obrazovanja imaju očekivanja da će lakše pronaći posao jer smatraju da posjeduju vještine i sposobnosti koje osobe s nižim obrazovanjem nemaju te stoga imaju određene zahtjeve u traženja posla. No u isto vrijeme poslodavci imaju vlastite zahtjeve od visokoobrazovanih osoba, te je realnost da se često ti zahtjevi ne podudaraju što dovodi otežanoj tranziciji visokoobrazovanih na tržište rada (Nicolescu i Paun, 2009). Kao kompetencije koje poslodavci traže od mladih visokoobrazovanih

prilikom zapošljavanju su učinkovito korištenje vremena, dobar učinak pod pritiskom, suradnja s drugima, koordinacija aktivnosti, brzo stjecanje novih znanja i vještina (Little 2007; prema Nicolescu i Paun, 2009). Kao vještine koje poslodavci traže od visokoobrazovanih se još navode i analitičke vještine, socijalne vještine, prezentacijske vještine, upravljačke vještine (Arthur 2006; prema Nicolescu i Paun, 2009). Odnosno sve više poslodavaca traži posjedovanje mekih vještina kao što su timski rad, komunikacijske vještine i slično, te se to vidi kao problem jer se javljaju novi zahtjevi poslodavaca, a način školovanja ostaje isti (Čarpin Zovko, 2019).

Babić i sur., (2006) navode kako period tranzicije, odnosno razdoblje pronalaska posla uvelike ovisi o studijskom programu koje je osoba završila, odnosno diplomom s kojom dolazi na tržište rada jer u visokom obrazovanju se proizvode neodgovarajući profili zanimanja. Također kao rezultat dugog razdoblja nemogućnosti pronalaska posla koji odgovara završenom visokom obrazovanju, tražitelji posla su prisiljeni naći posao izvan struke što obično rezultira slabijim plaćama, manjom šansom za napredovanjem i manju stabilnost zaposlenja za razliku od kolega koji se zapošljavaju unutar svojeg zanimanja (García-Espejo i Ibánñez 2006, prema Babić, 2006). AZVO (2018) u istraživanju pokazuje da osobe koje su stekle visoko obrazovanje, a nisu se integrirale na tržište rada kao razloge svoje nezaposlenosti navode nedovoljnu ponudu poslova u struci, nedovoljnu pripremu za tržište rada u okviru visokog učilišta te neprihvatljive uvjete zaposlenja. Otežana tranzicija diplomiranih na tržište rada može predstavljati gubljenje ljudskog kapitala, jer osobe zbog nemogućnosti pronalaska prvog ili odgovarajućeg posla u struci gube svoje vještine i kompetencije koje su stekli u visokom obrazovanju (Salas-Velasco, 2007). Ovo predstavlja bacanje novaca za pojedinca i za društvo obzirom da je visoko obrazovanje duga i skupa investicija, stoga je ključno da kreatori politika poznaju način na koji sustav visokog obrazovanja i tržišta rada međusobno djeluju u procesu tranzicije (Salas-Velasco, 2007).

Određeni smjerovi na visokim učilištima brže dobivaju prvo zaposlenje od nekih drugih, no i to varira kroz godine (Matković, 2008b). Iako postoje razlike među različitim zemljama u čekanju na prvi posao nakon diplome s obzirom na znanstveno područje u

kojem su diplomirali, javljaju se određene pravilnosti. Tako se navodi da u pravilu osobe koje su stekle diplomu u humanističkim i društvenim znanostima u procesu tranzicije čekaju duži vremenski period do prvog zaposlenja. Vremenski period prvog zaposlenja kod osoba koje su stekle diplomu u drugim područjima dosta varira među zemljama (Schomburg i Teichler, 2007). Istraživanje provedeno u Njemačkoj pokazuje da diplomanti iz humanističkih i društvenih područja imaju teškoće u tranziciji jer prvi posao nakon stečene diplome često ne odgovara kompetencijama i znanjima koje su osobe stekle na visokim učilištima (Klein, 2010). No osobe koje su stekle diplomu iz zdravstva, socijalne skrbi i prava imaju najmanji rizik od neusklađenosti poslova. Pokazuje se da diplomanti iz „mekih područja“ poput humanističkih, društvenih i umjetničkih znanosti imaju veće teškoće pri tranziciji u pogledu vremenskog razdoblja pronalaska prvog posla, kao i neusklađenosti radnog mjesta sa stečenim kompetencijama na visokim učilištima, za razliku od diplomanata iz „tvrdih znanosti“ koji imaju manje teškoće u tom procesu (Klein, 2010).

Tranzicija mladih visokoobrazovanih na tržište rada je povoljnija u sektorima koji se nalaze u ekspanziji kao što su informacijske tehnologije. Ovakav tip sektora obično traže visokoobrazovane mlade ljude koji su kroz svoje obrazovanje stekle vještine koje su potrebne za daljnju ekspanziju sektora, a koje stariji djelatnici obično ne posjeduju (Matković, 2011). Matković(2020) prema statističkim podacima HZMO navodi kako se najveća ekspanzija između 2009. i 2019. dogodila u turizmu, stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima, djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima, obrazovanju te djelatnosti informacija i komunikacija (iako ova djelatnost i dalje zapošljava manje od 3 posto ukupno zaposlenih). U budućnosti do 2030. godine predviđa se da će se daljnji porast nastaviti u sektorima obrazovanja, zdravstva i socijalne skrbi. Također se projicira daljnji porast u stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima kao i veliki porast u sektorima koji obavljaju poslove gospodarenje otpadom i vodom (Matković, 2020).

Otežana tranzicija na tržište rada za mlade je obično u vrijeme krize. U ovom razdoblju visoke nezaposlenosti, mladi koji su tek izašli iz sustava obrazovanja su posebice izloženi

riziku nezaposlenosti, odnosno teškom integriranju na tržište rada jer su to obično tražitelji zaposlenja koji nemaju radnog iskustva jer priliku za zaposlenje dobiju stariji radnici s godinama staža i iskustva (Matković, 2011).

Zapošljavanje nakon obrazovanja je bitan aspekt jer zauzima važnu ulogu u strateškim dokumentima kao što je npr. Europa 2020 (Rimac i Ogresta, 2017). Kao jedna od važnih metodologija koja se koristi za ispitivanje kvalitete programa koje provode visoka učilišta je zapošljivost nakon završetka obrazovanja (Rimac i Ogresta, 2017). Riječ je metodologiji (*engl. tracer study*) koja se temelji na praćenju osoba koje su diplomirale, njihov put ulaska na tržište rada te praćenje dinamike kroz radnu karijeru. Ovakve studije omogućuju vrednovanje visokog obrazovanja jer prate dinamiku zapošljavanje, kvalitetu i usklađenost poslova i druge bitne komponente (Rimac i Ogresta, 2017). Ovakva istraživanja omogućuju visokim učilištima da dobiju dobar prikaz svog rada, te koliko su dobro pripremili svoje studente za tržište rada. To posljedično pridonosi osmišljavanju studijskih programa koji uspješnije povezuju sustav visokog obrazovanja i tržišta rada (Rimac i Ogresta, 2017). Studije praćenja osobe nakon diplome provode sve europske zemlje osim Hrvatske i Crne Gore (Eurydice 2014; prema Rimac i Ogresta, 2017). Određeni pomaci u praćenju osoba sa završenim tercijarnim obrazovanjem su bili napravljeni od pojedinih visokih učilišta koji su pratili svoje studente nakon završetka obrazovanja, ali to je napravljeno samo na institucionalnoj razini, te je Agencija za znanost i obrazovanje napravila istraživanje 2015.godine o zapošljavanju diplomiranih studenata (Rimac i Ogresta, 2017). Agencija je objavila i istraživanje 2022. godine o zapošljivosti studenata. Također kao način praćenja zapošljavanja studenta provedeno je i pilot-istraživanje koje je pokrenula Europska komisija a u koje je sudjelovala Hrvatska zajedno s Austrijom, Češkom, Njemačkom, Grčkom, Litvom, Maltom i Norveškom s namjerom da stvori preduvjete za provođenje održivog istraživanja o diplomiranim studentima na razini Europe (Meng i sur., 2020).

5.2 Analiza ponude i potražnje na tržištu rada

AZVO (2018) navodi kako je jedan od važnih čimbenika u zapošljavanju nakon diplome stjecanje radnog iskustva tijekom studija, što se obično može steći tijekom obvezne stručne prakse. Istraživanje koje je provela Agencija za znanost i visoko obrazovanje pokazuje kako je čak 46,2 % ispitanika u sklopu studijskog programa nije imalo obveznu stručnu praksu. Njih 32,5 % odradilo je obveznu stručnu praksu u trajanju do mjesec dana, a 19,2 % odradilo je praksu u trajanju duljem od mjesec dana u Hrvatskoj, dok je neki manji dio svoju praksu odradio u inozemstvu. Također istraživanje pokazuje da je obvezna stručna praksa na kojoj je moguće steći radno iskustvo više zastupljena na privatnim visokim učilištima nego na javnima, te da stručni studiji također imaju više stručne prakse nego sveučilišni studiji. Iako je obavljanje stručne prakse korisno radi stjecanje iskustva istraživanje AZVO(2018) pokazuje da nedostatak obvezne stručne prakse tijekom studija nije povezan s vremenom proteklim do pronalaska prvog zaposlenja u odnosu na ispitanike koji su tijekom studija odradili stručnu praksu.

O angažiranosti traženja posla nakon studija podaci pokazuju da je najveći broj ispitanika počeo aktivno tražiti posao prije završetka studija, dok je nešto manji broj počeo tražiti zaposlenje nakon završetka studija, a najmanji broj studenta je tražilo prvi posao neposredno prije završetka (AZVO, 2018). Nešto drugačiji trendovi kod traženja prvog posla su bili kod studenata Pravnog fakulteta u Zagreb(pravni studij) koji su diplomirali između 2010. i 2014. godine gdje je tek desetina studenta počelo tražiti posao prije završetka studija, dok je ostatak ispitanika tražilo zaposlenje u vrijeme stjecanja diplome ili nakon diplomiranja (Matković, 2018).

Istraživanje(AZVO, 2018) je pokazalo različiti vremenski period do prvog zaposlenja s obzirom na to da li je student pohađao stručni ili sveučilišni studij odnosno javno ili privatno učilište. Kao što je vidljivo iz analize AZVO studenti iz privatnih učilišta bolje prolaze tranziciju s obzirom na to da polovina njih počinje raditi već za vrijeme studija, no veći se broj osoba koji su pohađali javna visoka učilišta zaposlili unutar 3 mjeseca. Također osobe koje su pohađale stručni studij u većem postotku su se zaposlili tijekom trajanja studija nego osobe na sveučilišnom studiju, no i dalje se veći dio osoba koje su

stekle diplomu na sveučilišnom studiju zaposlilo unutar 3 mjeseca. Kao što je vidljivo iz tablice određeni broj se zaposli tijekom trajanja studija, no Agencija (2018) naglašava da dosta studenata smatra da je zaposleno ako radi preko studentskog ugovora tijekom studija, stoga smatraju da bi postotak bio niži ukoliko bi se isključili takvi poslovi (AZVO, 2018).

Slika 5.1

Vrijeme proteklo do zaposlenja po vrsti visokog učilišta

VRSTA VISOKOG UČILIŠTA	VRIJEME PROTEKLO DO PRVOG ZAPOSLENJA									
	Za vrijeme studija	1 mj.	2 mj.	3 mj.	4 mj.	5 mj.	6 mj.	> 6 mj.	Još sam nezaposlen/a	N
javno	30,6 %	11,5 %	8,3 %	10,7 %	5,9 %	5,0 %	5,8 %	7,6 %	14,6 %	3916
privatno	53,7 %	4,1 %	4,1 %	4,1 %	5,7 %	6,5 %	6,5 %	5,7 %	9,8 %	123

Izvor: Agencija za visoko obrazovanje 2018.

Slika 5.2

Vrijeme proteklo do zaposlenja po vrsti studija

VRSTA STUDIJA	VRIJEME PROTEKLO DO PRVOG ZAPOSLENJA									
	Za vrijeme studija	1 mj.	2 mj.	3 mj.	4 mj.	5 mj.	6 mj.	> 6 mj.	Još sam nezaposlen/a	N
stručni	41,4 %	6,7 %	6,1 %	6,9 %	5,4 %	4,4 %	5,7 %	8,9 %	14,4 %	1010
sveučilišni	27,8 %	12,8 %	8,9 %	11,8 %	6,1 %	5,3 %	5,9 %	7,1 %	14,3 %	3012

Izvor: Agencija za visoko obrazovanje 2018.

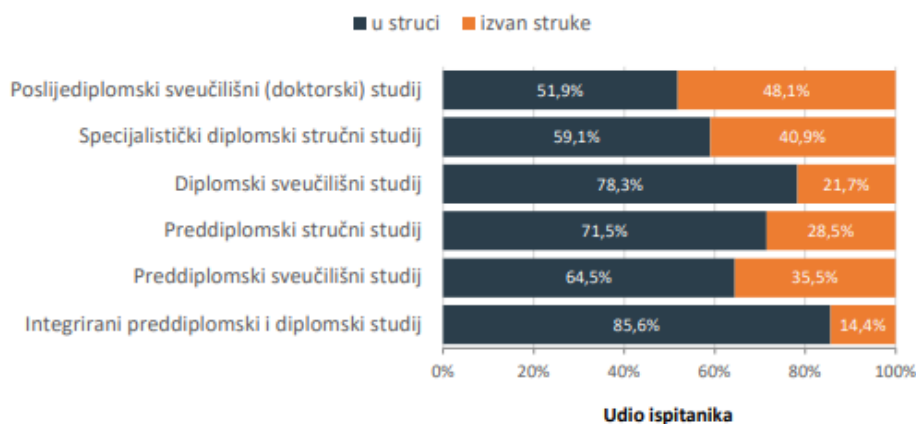
Postoje značajne razlike kada se govori o pronalasku prvog posla i pripremi za tržište rada pa tako istraživanje pokazuje da studenti koji su diplomirali na području tehnologije i

inženjerstva te prirodnih znanosti i zdravstva su uglavnom zadovoljni mjerom u kojoj je njihov studijski program prilagođen svijetu rada (kod studenata na području tehnoloških znanosti i inženjerstva stupanj zadovoljstva veći je za 40% te kod studenata na području prirodnih znanosti i zdravstva za 20% u odnosu na studente s drugih područja) (Meng i sur., 2020)

Prilikom ulaska na tržište rada bitno je da zaposlenje mladih visokoobrazovanih bude u skladu s njihovim stečenim kvalifikacijama (Meng i sur., 2020). Rimac i Ogresta (2017) navode da je vertikalna usklađenost radnog mjesta s razinom obrazovanja koje je osoba stekla, te navode kako kratkotrajna neusklađenost može biti motivirajuća, no da dugotrajna neusklađenost rezultira nezadovoljstvom i potragom za novim radnim mjestom. To je potvrđeno i istraživanjem Eurograduate gdje su nalazi istraživanja pokazali da se u osobito teškoj situaciji nalaze nezaposleni diplomirani studenti kao i oni koji su zaposleni na radnom mjestu za koje nije nužna visokoškolska diploma (vertikalna neusklađenost) ili na radnom mjestu za koje nije nužna visokoškolska diploma te koje ne odgovara stečenoj struci (dvostruka neusklađenost). Diplomirane osobe koje se nalaze u stanjima vertikalne neusklađenosti i dvostruke neusklađenosti se suočavaju s gubitkom vještina i s dosta manjom zaradom (Meng i sur., 2020). AZVO (2022) pokazuje u istraživanju kako se 63,8 % ispitanika zaposlilo u struci, a 36,2 % izvan struke, što predstavlja značajan pad u odnosu na 2017.godinu kada je udio zaposlenih u struci bio 78,2%. Istraživanja pokazuje da mogućnost zapošljavanja u struci nakon studija ovisi i o vrsti studiji koju je osoba pohađala. Također zanimljiv podatak je da osobe koje su završile najviši stupanj obrazovanja, odnosno doktorski studij, su u najvećem postotku zaposleni izvan struke.

Slika 5.3.

Postotak osoba zaposlenih u struci s obzirom na vrstu studija 2020.



Izvor: Agencija za znanost i visoko obrazovanje 2022., Analiza istraživanja zapošljivosti studenata diplomiranih 2020. godine.

HZZ svake godine objavljuje podatke o otvorenim radnim mjestima. U nastavku je prikazana tablica s prijavljenim slobodnim radnim mjestima od 2012. godine do 2021. Kao što je vidljivo iz statistike HZZ-a kroz posljednjih 10 godina najveći broj slobodnih mjesta se prijavljivalo za radna mjesta znanstvenika/znanstvenice, inženjera/inženjerke i stručnjaka/ stručnjakinje. Osim tog roda zanimanja najviši broj slobodnih radnih mjesta je bio iz uslužnih i trgovačkih zanimanja te jednostavnih zanimanja.

Tablica 5.1.

Prijavljena slobodna radna mjesta prema rodu zanimanje u razdoblju 2012. do 2021.

Rod zanimanja	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.
Vojna zanimanja					550 (0,2%)	0	500 (0,2%)	0	0	200 (0,1%)
Zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice	248 (0,2%)	165(0,1%)	245 (0,2%)	195 (0,1%)	206 (0,1%)	234 (0,1%)	176 (0,1%)	152 (0,1%)	169 (0,1%)	206 (0,1%)

Znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje	30 503 (23,1%)	40 576 (28,3%)	43 931 (28,7%)	55 048 (27,2%)	50 562 (21,8%)	48 572 (19,4%)	49 391 (19,5%)	48 555 (21,7%)	41 191 (25,0%)	50 775 (21,6%)
Tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice	12 777 (9,7%)	14 553 (10,2%)	16 521 (10,8%)	19 679 (9,7%)	19 184 (8,3%)	18 011 (7,2%)	17 913 (7,1%)	15 837 (7,1%)	11 887 (7,2%)	16 842 (7,2%)
Administrativni službenici /administrativne službenice	7 865 (6%)	9 849 (6,9%)	10 241 (6,7%)	13 545 (6,7%)	15 139 (6,5%)	16 651 (6,7%)	18 182 (7,2%)	17 065 (7,6%)	10 090 (6,1%)	15 423 (6,6%)
Uslužna i trgovačka zanimanja	28 641 (21,7%)	29 362 (20,5%)	31 256 (20,4%)	41 262 (20,4%)	52 832 (22,7%)	57 445 (23%)	56 632 (22,4%)	51 463 (23%)	31 262 (19,0%)	48 602 (20,7%)
Poljoprivrednici/poljoprivrednice, šumari/šumarke, ribari/ribarke, lovci/lovkinje	656 (0,5%)	591 (0,4%)	410 (0,3%)	511 (0,3%)	812 (0,3%)	1 041 (0,4%)	928 (0,4%)	678 (0,3%)	580 (0,4%)	822 (0,3%)
Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	14 552 (11%)	15 722 (11%)	21 433 (14%)	31 106 (15,4%)	38 325 (16,5%)	40 580 (16,2%)	37 594 (14,9%)	32 444 (14,5%)	27 344 (16,6%)	41 689 (17,7%)
Rukovoditelji/rukovoditeljice postrojenjima i strojevima, industrijski proizvođači/proizvođačice i sastavljači/stavljačice proizvoda	5 386 (4,1%)	4 663 (3,3%)	5 713 (3,7%)	8 305 (4,1%)	11 189 (4,8%)	13 488 (5,4%)	15 201 (6%)	14 078 (6,3%)	8 193 (5%)	12 065 (5,1%)
Jednostavna zanimanja	31 299 (23,7%)	27 859 (19,4%)	23 119 (15,1%)	32 817 (16,2%)	43 455 (18,7%)	54 194 (21,7%)	56 201 (22,4%)	43 915 (19,6%)	34 044 (20,7%)	48 595 (20,7%)
Ukupno	131 927 (100%)	143 340	152 869	202 468	232 254	250 216	253 116	224 187	164 760	235 219

Izvor: HZZ, Godišnjaci, 2015-2022.

Kako bi usporedili proces prelaska iz visokog obrazovanja na tržište rada u nastavku će biti prikazano kretanje osoba koje su završile visoko obrazovanje i novoprijavljenih visokoobrazovanih osoba na zavod za zapošljavanje bez radnog iskustva. Tablica 5.2. prikazuje kretanje broja osoba koje su diplomirale/ završile studij na visokim učilištima prema vrsti visokih učilišta. Može se vidjeti kako se broj osoba koje su diplomirale odnosno završile studij na visokim učilištima kroz godine mijenjao, ali ne postoje velike razlike među godinama.

Tablica 5.2.

Kretanje broja osoba koje su diplomirale/ završile studij na visokim učilištima prema vrsti visokih učilišta

	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.
Veleučilišta	4 764	4 882	5 437	5 457	5 030	4 941	5 141	5 073	5 163	4 453
Visoka škola	2 354	2 641	1 980	2 037	1 884	1 799	1 487	1 562	1 450	1 341
Fakulteti	29 157	27 115	25 786	26 688	25 384	25 399	25 874	26 368	26 084	26 905
Stručni studij	4 439	3 829	3 247	3 899	3 390	3 470	3 244	3 493	3 278	4 249
Sveučilište	24 718	23 286	22 539	22 789	21 994	21 929	22 630	22 875	22 806	22 656
Umjetničke akademije	689	614	538	563	597	589	739	701	587	716
Ukupno visoka učilišta	36 964	35 252	33 741	34 745	32 895	32 728	33 241	33 704	33 284	33 415

Izvor: Državni zavod za statistiku 2012.-2022.

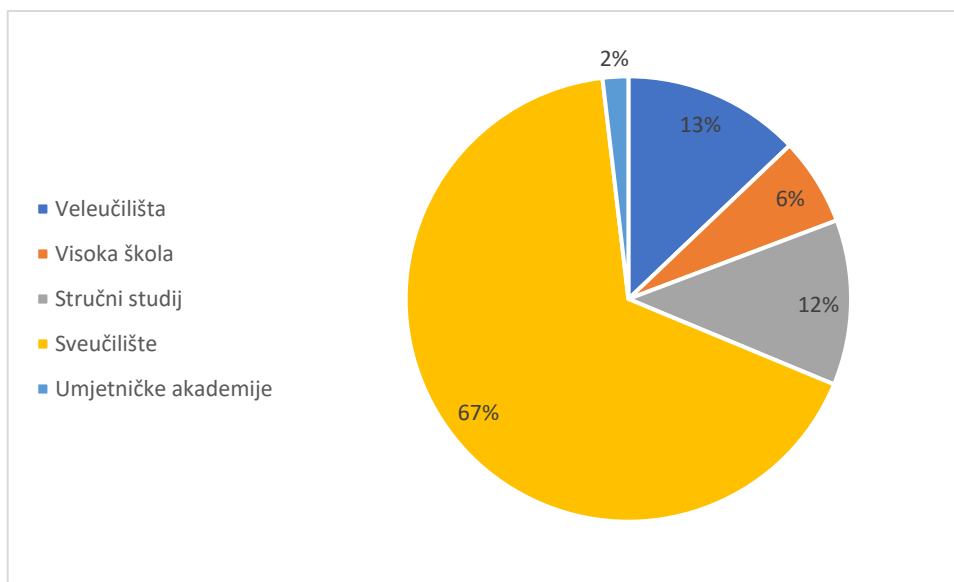
Broj osoba koje su stekle svoju diplomu na veleučilištu je bio najveći u 2015. godini, nastavno od te godine broj se smanjuje, s nekim manjim povećanjima između 2018 i 2020. godine, te je 2021. godine broj osoba najmanji u posljednjih 10 godina. Visoke škole su od 2012. godine najveći broj diploma imale 2013. godine, dok najmanji broj imaju kao i veleučilišta 2021. godine. Kod stručnih studija najveći broj osoba je završilo 2012. godine, te 2021. godine s 4 249 osoba. Sveučilišni studiji su također u posljednjih 10 godina imali najveći broj diploma 2012. godine, dok tijekom 2016. i 2017. godine dolazi do pada broja

osoba koje su diplomirale na sveučilišnim studijima u Hrvatskoj. Broj stečenih diploma na umjetničkim akademijama je najveći 2018. i 2021. godine.

Na slici 5.4. je prikazan omjer studenata koji su diplomirali odnosno završili sveučilišni ili stručni studij na visokim učilištima u 2021. godini te je vidljivo da je od 33 415 osoba koje su stekle diplomu te godine da ih najveći broj dolazi sa sveučilišta, čak njih 67%. Veleučilišta i stručni studiji po broju studenta koji su završili dolaze nakon sveučilišta, dok visoke škole i umjetničke akademije imaju najmanji broj. Ovaj trend je prisutan u posljednjih 10 godina s obzirom na to da se omjeri nisu gotovo uopće mijenjali od 2012. godine.

Slika 5.4.

Studenti koje su diplomirali/ završili studij na visokim učilištima prema vrsti visokih učilišta u 2021.



Izvor: Državni zavod za statistiku, 2021.

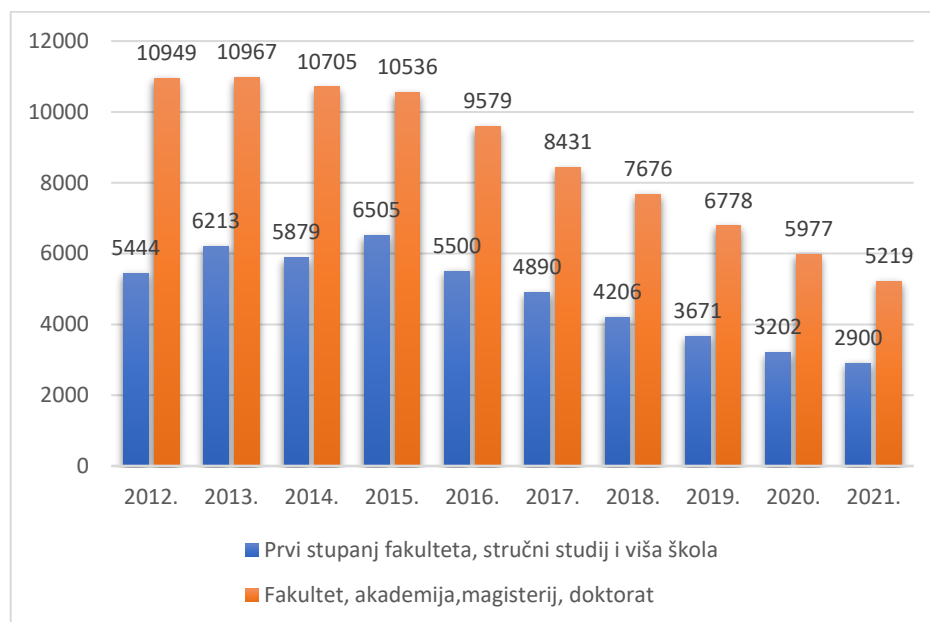
Broj osoba koji ulaze s diplomom s visokih učilišta na tržište rada je najveći 2012. godine i iznosi 36 964. Nakon te godine dolazi do pada, a najmanji broj osoba s diplomom s visokih učilišta u posljednjih 10 godina je zabilježen 2017., a iznosio je 32 728. Kako bi analizirali ponudu i potražnju visokoobrazovanih daljnje slijedi prikaz novoprijavljenih osoba u Hrvatski zavod za zapošljavanje bez radnog iskustva prema razini obrazovanja. Kretanje iz grafa pokazuje kako se broj novoprijavljenih prema godinama mijenjao, te da od 2012. godine (u kojoj je novoprijavljenih bilo 16 393) dolazi do pada, te je 2021. godine zabilježen najmanji broj novoprijavljenih visokoobrazovanih bez radnog iskustva s ukupno 8 119 što je značajno manje nego 2012. godine i kada se uzme u obzir da je u 2012. godini bio veći broj osoba koje su diplomirale na nekom visokom učilištu. Kako bi se dobio uvid koliki broj osoba koje su završili sveučilišni ili stručni studij na visokim učilištima odlaze nakon završetka studije na Hrvatski zavod za zapošljavanje bit će prikazana usporedba podataka.

Od ukupnog broja osobe koje su završile studij na nekom visokom učilištu 2012. godine njih ukupno (prvi stupanj fakulteta, stručni studij, viša škola, fakultet, akademija, magisterij, doktorat) 16 393 se prijavilo na HZZ što je 44,4% generacije. U 2013. godini je to bilo 48,7%, u 2014. 49,1%, 2015. 49%, 2016. 45,8%, 2017. 40,7%, dok se 2018. 35,7% generacije prijavilo na HZZ. 2019.godine 31% generacije se prijavilo na HZZ, dok se 2020. prijavilo 27,6%, a 2021. 24,3% generacije osoba koje su završile odnosno diplomirale na nekom visokom učilištu. Analizom se zaključuje da se postotak generacije koji se prijavljuju na HZZ kroz posljednjih 10 godina kontinuirano smanjivao te da se 2021. godine prijavilo 20% manje osoba iz generacije koje su stekle diplomu na visokom učilištu s obzirom na 2012. godinu. Ovakav trend smanjivanja novoprijavljenih preko HZZ se može objasniti i da sve manje mladih visokoobrazovanih traži svoje prvo zaposlenje preko Zavoda. Tako je istraživanje Agencije za znanost i visoko obrazovanje provedeno na studentima koji su diplomirali 2020. godine pokazalo da je samo 18,2% diplomiranih studenta svoj prvi posao našlo preko HZZ. Najveći broj ispitanika (32,0 %) zaposlio direktnim javljanjem poslodavcu. Osim direktnog kontakta, najčešće strategije pronalaska prvog zaposlenja su putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te preko

obitelji, prijatelja ili poznanika (17,7 %). Primjetna je značajna promjena u odnosu na 2017. godinu kada je najviše ispitanika prvi posao našlo putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (25,1 %), a samo 18,6 % direktnim javljanjem poslodavcu (AZVO, 2022). Ukoliko se pogleda trend kretanja prijava na HZZ osoba koje su diplomirale na Pravnom fakultetu u Zagrebu (Pravni studij) može se vidjeti da je došlo do povećanja 2010. godine što se objašnjava s činjenicom da je tada uvedena mjera stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, za čije je korištenje trebalo biti prijavljeno u evidenciju nezaposlenih (Matković, 2018).

Slika 5.5.

Novoprijavljene osobe u evidenciji HZZ-a bez radnog iskustva



Izvor: HZZ 2022.

5.3 Zapošljavanje visokoobrazovanih

Stopa zapošljavanja je omjer broja zaposlenih iz evidencije tijekom godine na temelju zasnivanja radnog odnosa te zbroja nezaposlenih početkom godine i novoprijavljenih tijekom godine (HZZ, 2022). Matković (2008a) navodi kako se dinamika uključivanja na tržište rada razlikuje s obzirom na stupanj obrazovanja, te navodi da se osobe s višim

stupnjem obrazovanja u pravilu brže uključuju na tržište rada, da su više radno aktivni te da nisu često na poslovima koji su nesigurni.

U 2012. godini stopa zapošljavanja osoba s višom školom, prvim stupnjem fakulteta ili stručnim studijem je bila 30,8%, te s fakultetskom ili višom naobrazbom 33,4%. (HZZ 2013). Do 2021. godine stopa zapošljavanja visokoobrazovanih se povećala, te posljednji podaci pokazuju da je stopa za osobe s višom školom, prvim stupnjem fakulteta ili stručnim studije iznosila 52,3% dok je za osobe s fakultetskom ili višom naobrazbom iznosila 54,9%. HZZ svojim analizama zaključuje da što je viša razina obrazovanja da je i viša stopa zapošljavanja (HZZ, 2022). Iako HZZ u svojim analizama zaključuje da što je viša razina obrazovanja to je veća stopa zapošljavanja, istraživanje AZVO(2022) navodi kako se u njihovom istraživanju pokazalo da je najveći postotak zapošljavanja u struci prisutan je kod ispitanika koji su diplomirali na integriranim preddiplomskim i diplomskim studijima (85,6 %), a najmanji kod specijalističkih diplomskih stručnih studija (59,1 %) i, iznenađujuće, doktorskih studija (51,9 %).

Određena zanimanja koja su na razini višeg ili visokog obrazovanja imaju višu stopu zapošljavanja, dok određena zanimanja kroz godine kontinuirano imaju nisku stopu zapošljavanja. Sljedeće tablice prikazuje dvadeset zanimanja, navedenih za 2012. i 2021.,godinu, od kojih deset imaju najveću stopu zapošljavanja, a druga polovina najmanju stopu zapošljavanja.

Stopa zapošljavanja prema zanimaju smjeru na razini višeg ili visokog obrazovanja 2012

Zanimanje/smjer	%	Zanimanje/smjer	%
Biologija i kemija	67,1	Sociologija	23,3
Farmacija	65,4	Modni dizajn	23,2
Učiteljski studij	63,1	Kineziologija	22,6
Engleski jezik	57,3	Ekonomija	22,6
Hrvatski i engleski	57,3	Javna uprava	22,6
Geografija	54,5	Novinarstvo	22,1
Viša medicinska sestra	52,7	Arhitektura i urbanizam	21,3
Predškolski odgoj	51,5	Fizioterapija	21
Opća medicina	50,1	Politologija	19,6

Elektrotehnika i informacijske tehnologije	46	Menadžment	19,4
--	----	------------	------

Izvor: HZZ 2013.

Stopa zapošljavanja prema zanimaju smjeru na razini višeg ili visokog obrazovanja 2021

Zanimanje/smjer	%	Zanimanje/smjer	%
Učiteljski studij	83,8	Izobrazba trenera	37,6
Sestrinstvo	77,6	Modni dizajn	37,5
Odgovajteljski studij	75,5	Upravno pravo	37,3
Radiološka tehnologija	75	Komunikologija	36,8
Rani i predškolski odgoj i obrazovanje	74,4	Novinarstvo	35,5
Medicinsko-labaratorijska dijagnostika	71,2	Pravo	34,4
Proizvodno strojarstvo	67,1	Marketing	34,1
Engleski jezik	62,5	Politologija	33,7
Hrvatski jezik i književnost	61	Ekonomija	33,1
Opća medicina	58,4	Promet-cestovni promet	31,1

Izvor: HZZ Godišnjak 2022.

Zanimanja koja imaju najveću stopu zapošljavanja su se kroz godine mijenjala, no određena zanimanja se kontinuirano javljaju kao zanimanja s visokom stopom zapošljavanja kao što su učiteljski studij, predškolski odgoj, opća medicina i sestrinstvo. Ostala zanimanja koja bi se pojavila u određenoj godini kao zanimanja s najvećom stopom zapošljavanja su: stomatologija, menadžment u hotelijerstvu, građevinarstvo, fizička kultura, fizioterapija, povijest, turizam, poduzetništvo, radna terapija, razredna nastava, farmacija, strojarstvo, socijalna pedagogija i psihologija. Kod zanimanja s najmanjom stopom zapošljavanja je također dolazilo do promjena, no određena zanimanja se navode kontinuirano kao što su ekonomija, novinarstvo i politologija, pravo i upravno pravo. Zanimanja koja su se također navodila, ali ne kontinuirano kroz godine su primjerice geologija, grafički smjer, inženjer prometa, filozofija, stočarstvo, sociologija, poljoprivreda, marketing, menadžment, komunikologija, cestovni promet.

5.4 Nezaposlenost visokoobrazovanih

Nezaposlenost je stanje u kojem se jedan dio radno sposobnog stanovništva nije u mogućnosti zaposliti u skladu sa svojim sposobnostima i kvalifikacijama, uz primjerenu plaću (Bejaković, 2003). U nezaposlene osobe spadaju i članovi društva koji su djelomično zaposleni ali njihova radna snaga nije u potpunosti iskorištena ili osobe ne rade puno radno vrijeme te nemaju dovoljna primanja za normalno izdržavanje (Bejaković, 2003). Obadić (2017) navodi kako je najbolja garancija protiv nezaposlenosti postignuta viša razina obrazovanja s obzirom na to da nezaposlenost raste što je niži stupanj obrazovanja. Matković(2008a) navodi da se mladi ljudi nalaze u različitim položajima na početku karijere, te da se rizik od nezaposlenosti pokazao ispodprosječnim za osobe koji su završile treći stupanj obrazovanja, dok je rizik nezaposlenosti za mlade koji su na tržište došli bez završenog srednjeg obrazovanja iznadprosječan i rastući.

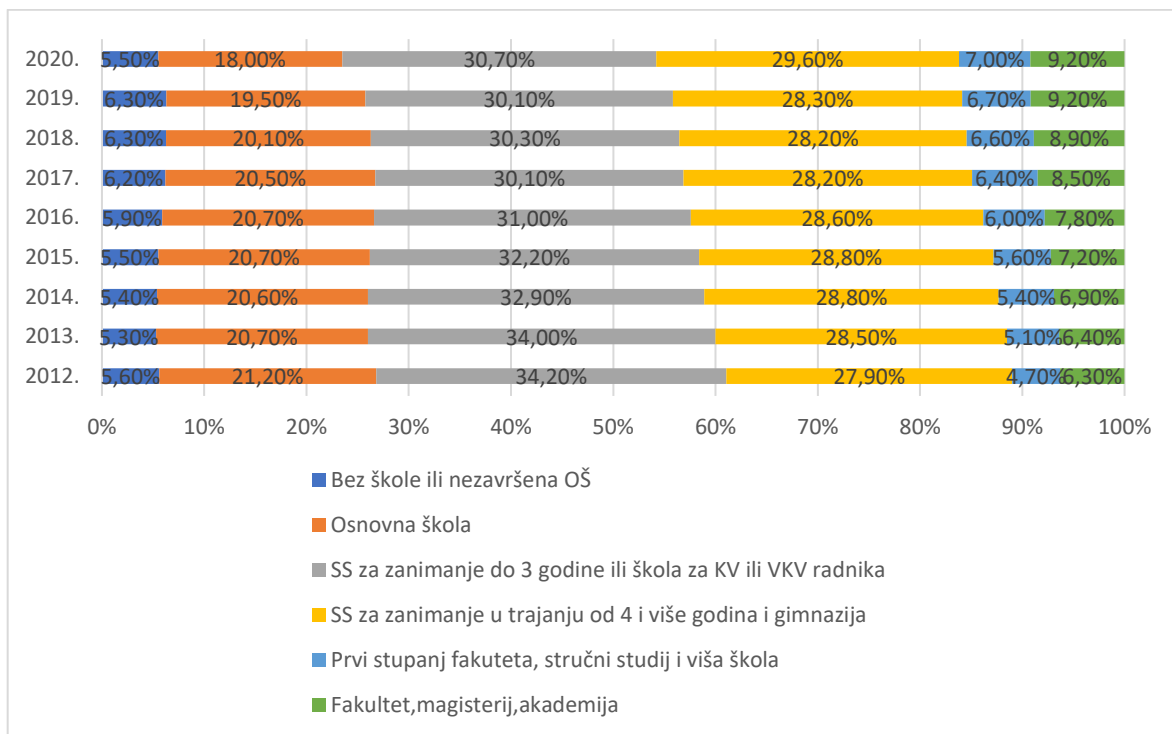
Kada se govori o nezaposlenost mladih treba spomenuti i NEET populaciju. NEET je akronim (*Not in Education, Training or Employment*) za mlade koji nisu zaposleni, niti su u sustavu obrazovanja i osposobljavanja (Eurofound, 2016; prema Bedeniković, 2017). NEET populacija kao grupa imaju svoja određena specifična obilježja, među kojima je i obrazovni uspjeh. Kod ovog segmenta se navodi da najveći udio NEET populacije sačinjavaju mlade osobe sa sekundarnim stupnjem obrazovanja, dok se mogućnost za pripadnosti toj grupi smanjuje kroz postizanje višeg stupnja obrazovanja (Bedeniković, 2017). Kao glavni faktor za ulazak u ovu populaciju je niska razina obrazovanja (Bedeniković, 2017). Kako bi se povećala razina obrazovanja osoba koje pripadaju NEET populaciji kao mjera se nudila „Druga prilika za stjecanje kvalifikacije u visokom obrazovanju“. Cilj mjere je bio omogućiti pristup, nastavak ili završetak visokog obrazovanja osobama od 18 do 29 godine, NEET statusu, koje su odustale od studija (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2019).

Na slici 5.6. je prikazan postotak nezaposlenosti s obzirom na stupanj obrazovanja od 2012. godine do 2021. HZZ u svojim analizama navodi kako se 2012. godine povećao ukupan broj nezaposlenih na svim razinama obrazovanja, ali je do najvećeg povećanja došlo kod skupina s najvišom razinom obrazovanja s obzirom na prethodnu godinu dok

se prosječan broj nezaposlenih s prvim stupnjem fakulteta i višom školom povećao čak 20,6%. U 2013. godini se također događa porast nezaposlenosti na svim razinama obrazovanja, ali je do najvećeg povećanja došlo kod skupina sa srednjom, višom i visokom razinom obrazovanja. Prosječan broj nezaposlenih osoba s prvim stupnjem fakulteta i višom školom povećao čak 14,9% u 2013. godini. U 2014. godini smanjio se prosječni broj nezaposlenih s osnovnim i srednjim obrazovanjem, dok je do povećanja došlo kod skupina s višom i visokom razinom obrazovanja. U ovoj godini prosječan broj nezaposlenih s fakultetom i akademijom se povećao za 3,1%. 2015. godinu je obilježilo smanjenje nezaposlenosti svih obrazovnih skupina. S obzirom na ostale obrazovne skupine smanjenje kod osoba s fakultetom ili akademijom je bilo nešto manje te je iznosilo 9,5% dok je kod osoba s prvim stupnjem fakulteta, višom školom i stručnim studijem iznosio 10%. U 2016. godini se nastavilo smanjenje prosječnog broja nezaposlenih svih obrazovnih skupina. U području visokoobrazovanih se prosječan broj nezaposlenih s prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem ili višom školom smanjio se 8,9%, a s fakultetom ili akademijom 8,0%. U 2017. godini također dolazi do smanjenja prosječnog broja nezaposlenih svih obrazovnih skupina. Prosječan broj nezaposlenih s prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem ili višom školom smanjio se 14,4%, a s fakultetom ili akademijom 12,7%. Iako u 2018. godini i dalje dolazi do prosječnog smanjivanja nezaposlenosti svih obrazovnih skupina kod visokoobrazovanih je to nešto manje izraženo. Prosječan broj nezaposlenih s prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem ili višom školom smanjio se 18,3%, a s fakultetom ili akademijom 17,6%. U 2019. godini se nastavlja trend smanjivanja nezaposlenosti gdje se prosječan broj nezaposlenih s prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem ili višom školom smanjio se 15,6%, a s fakultetom ili akademijom 13,3%, što je nešto manje smanjenje s obzirom na ostale obrazovne skupine. U 2020. godini dolazi do povećanja nezaposlenosti svih obrazovnih skupina. Prosječan broj nezaposlenih s prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem ili višom školom povećao se 23,4%, a s fakultetom ili akademijom 17,8% (HZZ-2013-2021)

Slika 5.6.

Kretanje nezaposlenost prema razini obrazovanja 2012-2021

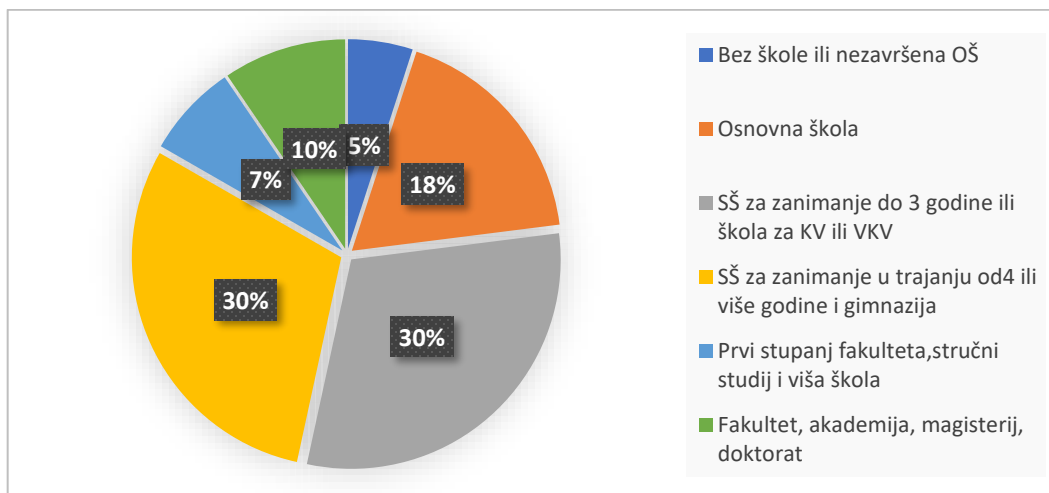


Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje 2013-2022.

Posljednji aktualni podaci vezani uz nezaposlenost prema obrazovnih skupinama su iz 2021. godini. U 2021. godini smanjio se prosječni broj nezaposlenih svih obrazovnih skupina. Tako se prosječni broj nezaposlenih bez završene osnovne škole smanjio 16,8%, a onih sa završenom osnovnom školom 9,4%. Prosječni broj nezaposlenih s trogodišnjom srednjom školom smanjio se 10,3%, a s četverogodišnjom srednjom školom i gimnazijom 8,3%. Prosječan broj nezaposlenih s prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem ili višom školom smanjio se 6,8%, a s fakultetom ili akademijom 6,4%. Kao što je vidljivo na slici 5.9. trenutno najveća prosječna nezaposlenost je u obrazovnoj skupini SŠ za zanimanje do 3 godine ili škola za KV ili VKV, dok obrazovne skupine fakultet, akademija, magisterij, doktorat te prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola imaju izraženo manju nezaposlenost zajedno za skupinom osoba bez škole ili nezavršene OŠ.

Slika 5.7.

Nezaposlenost prema razini obrazovanja 2021. godina



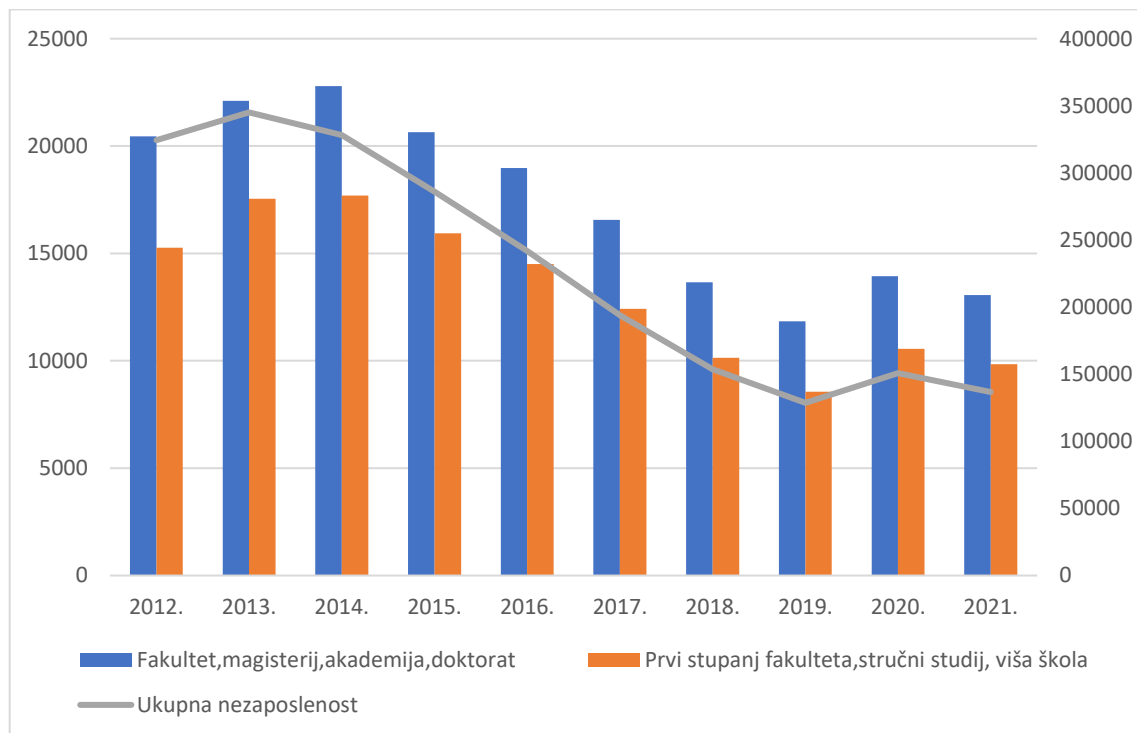
Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje 2022.

Europsko istraživanje o zapošljivosti studenta Eurograduate u kojem je sudjelovala Hrvatska zajedno sa Austrijom, Češkom, Njemačkom, Grčkom, Litvom, Maltom i Norveškom pokazuje najviše stope nezaposlenosti mladih u Grčkoj (39,9%) i Hrvatskoj (23,8%) dok su najniže bile u Njemačkoj (6,2%) i Češkoj (6,7%), no i unatoč tome većina diplomiranih ispitanika sudjeluje na tržištu rada u svim zemljama (Meng i sur., 2020).

Kako bi se dobio bolji prikaz kretanja nezaposlenih u obrazovnim skupinama koji su završili stručni studij, višu školu, prvi stupanj fakulteta, fakultet, magisterij, akademija i doktorat na slici 5.10. je prikazano kretanje nezaposlenosti navedenih obrazovnih skupina s obzirom na kretanje ukupne nezaposlenosti. S lijeve strane grafa su prikazane vrijednosti koje se odnose na broj nezaposlenih u obrazovnim skupinama fakultet magisterij, akademija, doktorat te prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola, dok su s desne strane grafa prikazane vrijednosti ukupne nezaposlenosti u Hrvatskoj od 2012 do 2021. godine. Kao što je opisano u prethodnoj analizi grafa broj nezaposlenih u ovim obrazovnim skupinama se smanjuje sukladno ukupnoj nezaposlenosti. Vrhunac nezaposlenosti visokoobrazovanih je bio 2014. godine, u kojoj je apsolutni broj nezaposlenih s prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom iznosio 17 695, a 22 798 osoba s fakultetom, magisterijem, akademijom i doktoratom. No na prethodnom grafu je vidljivo da se relativni broj prikazuje da su visokoobrazovane osobe te godine ukupno činile samo 12,3% nezaposlenih.

Slika 5.8.

Kretanje broja visokoobrazovanih nezaposlenih u ukupnoj nezaposlenosti 2012.-2021.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje 2013-2022.

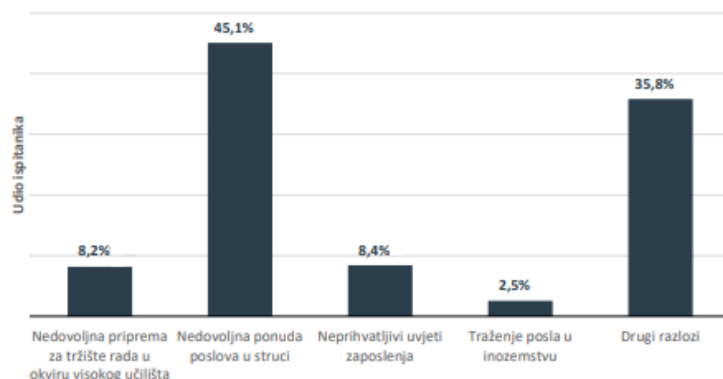
U provedenom istraživanju Eurograduate autor Rimac(2020) navodi kako je zanimljiva činjenica da su stope nezaposlenosti diplomiranih prvostupnika niže od stopa nezaposlenosti diplomiranih magistra struke. No iz toga se ne izvodi zaključak da su na hrvatskom tržištu potrebni više zaposlenici na preddiplomskoj razini jer se pokazuje velika ustrajnost u daljnjem studiranju prvostupnika kako bi postigli razinu magistara. Činjenica da veliki broj prvostupnika nastavlja svoje školovanje potvrđuje i istraživanje Agencije za visoko obrazovanje i znanost (2022) u kojem navode da ispitanici koji još studiraju u najvećem su postotku završili jedan od preddiplomskih studija (92,8 %) i upisali diplomsku razinu. Ovi su podaci dobar pokazatelj da u Republici Hrvatskoj tržište rada u velikoj mjeri ne prepoznaje prvostupnike ili da dodiplomski studiji ne osiguravaju

potrebne kompetencije za prelazak na tržište rada (AZVO, 2022). Niža stopa nezaposlenosti prvostupnika se objašnjava time da među tom razinom obrazovanja postoji manja konkurentnost te da lakše prihvaćaju vertikalno niže poslove od magistara. Nasuprot tome trud uloženi u stjecanje diplome magistra je veći pa s time osobe iz te obrazovne skupine teže prihvaćaju poslove koji su vertikalno neusklađeni (Rimac, 2020).

Istraživanje koje je provela Agencija za znanost i visoko obrazovanje na studentima koji su diplomirali 2020. godine pokazuje da veliki broj ispitanika smatra kako su nezaposleni zbog nedovoljno ponuda poslova u struci, a samo 8,4 % smatra da su uzrok neprihvatljivi uvjeti zaposlenja, odnosno 8,2 % da je za to odgovorna nedovoljna priprema za tržište rada u okviru visokog učilišta. Kod ostalih razloga za svoju nezaposlenost ispitanici su navodili trudnoća i rodiljski, korupcija, namješteni natječaji i poslovi se dobivaju samo preko veze, nestabilnost na tržištu uslijed covid pandemije, poslodavci traže radno iskustvo i zdravstveni problemi (AZVO, 2022).

Slika 5.9.

Stavovi ispitanika o razlogu svoje nezaposlenosti nakon diplomiranja 2020.



Izvor: Agencija za znanost i visoko obrazovanje 2022., Analiza istraživanja zapošljivosti studenata diplomiranih 2020. godine.

5.5 Trajanje nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba

Kada se analizira nezaposlenost jedna od bitnih karakteristika je trajanje nezaposlenosti. Osobe koje su dugotrajno nezaposlene se često suočavaju s problemima koje su vezane

uz psihičko i mentalno zdravlje te se često manifestiraju kroz anksioznost, manjak samopouzdanja, alkoholizam i druge teškoće (Galić i Šverko, 2008; prema Obadić i Majić, 2013.). Lacković-Grgin (1993) navodi kako osobe različitih stupnjeva obrazovanja nejednako doživljavaju stanje nezaposlenosti. Doživljaj stresa kod visokoobrazovanih osoba u stanju nezaposlenosti je drugačiji od osoba s nižim kvalifikacijama, te se ta činjenica temelji na sljedećoj pretpostavci. Navodi da osobe koje posjeduju višu razinu obrazovanja tijekom nezaposlenosti doživljavaju jači psihološki stres jer su uložile više u svoje obrazovanje i profesionalni razvoj, a i više se od drugih identificiraju sa svojom strukom (Schaufeli i Van Yperen 1992; prema Lacković- Grgin 1993). No suprotno ovim tvrdnjama neki autori navode da visokoobrazovani doživljavaju manje psihološkog stresa zbog gubitka posla ili nemogućnosti pronalaska posla jer raspolažu sa širim mogućnostima pronalaska posla kao što je mogućnost prihvaćanja poslova koji su niže složenosti (Lacković-Grgin 1993). Dugotrajna nezaposlenost se smatra onom koja traje dulje od jedne godine dok kratkotrajna nezaposlenost traje do jedne godine (HZZ, 2012). U nastavku su prikazane dvije tablice koje se odnose na trajanje nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba. Tablica 5.5. prikazuje trajanje nezaposlenosti osoba koje su završile prvi stupanj fakulteta, stručni studij i višu školu, a koje su prethodno bili na redovnom školovanju u razdoblju od 2012. do 2022. Kao što je vidljivo iz tablice najveći broj nezaposlenih osoba se nalazi u kratkotrajnoj nezaposlenosti, dok dio osoba koji se nalazi u dugotrajnoj nezaposlenosti je najvećim dijelom u nezaposlenosti u trajanju do dvije godine. Pa tako posljednji potpuni podaci iz 2021. godine pokazuju da je 30% osoba koje su završile prvi stupanj fakulteta, stručni studij i višu školu, a koje su prethodno bili na redovnom školovanju bili u nezaposlenosti u trajanju od 0-3 mjeseci. 22% njih je te godine bilo u nezaposlenosti u trajanju 3-6 mjeseci, 15% u nezaposlenosti u trajanju od 6-9 mjeseci. dok je njih 17% bilo u dugotrajnoj nezaposlenost u trajanju od 1-2 godine. Kada se sagleda kretanje trajanja nezaposlenosti kroz posljednjih 10 godina može se zaključiti da kod osoba koje su završile prvi stupanj fakulteta, stručni studij i višu školu, a koje su prethodno bili na redovnom školovanju prevladava stanje kratkotrajne nezaposlenosti.

Tablica 5.5.

Trajanje nezaposlenost osoba s prvi stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom 2012- 2021.

Godina	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Trajanje nezaposlenosti										
0 - 3 mj.	859	990	874	925	745	644	525	462	447	402
3 - 6 mj.	516	667	699	540	493	392	283	237	257	292
6 - 9 mj.	317	422	451	286	250	172	144	114	172	205
9 - 12 mj.	226	291	286	157	136	89	87	60	141	121
1 - 2 g.	360	458	474	293	182	121	106	78	150	230
2 - 3 g.	128	139	155	115	79	36	23	18	24	43
3 - 5 g.	67	91	97	86	62	44	21	9	10	15
5 - 8 g.	21	24	30	31	32	22	14	10	7	7
8 g. i više	7	10	11	10	11	15	15	13	12	11
Ukupno	2501	3092	3077	2443	1989	1535	1218	1001	1219	1324

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje 2013- 2022.

Tablica 5.6. prikazuje trajanje nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba koje su završile fakultet, akademiju, magisterij i doktorat, a koje su prethodno bile na redovnom školovanju u razdoblju od 2012. do 2021. godine. Kao što je slučaj u prethodnoj tablici i u ovoj obrazovnoj skupini prevladava stanje kratkotrajne nezaposlenosti. Podaci iz 2021. godine pokazuju da se najveći broj nezaposlenih nalazio u skupini nezaposlenosti u trajanju od 0-3 mjeseca, točnije njih 37%. 23% osoba je bilo u stanju nezaposlenosti 3-6 mjeseci dok je njih 13% bilo u nezaposlenosti između 6 i 9 mjeseci, a 7,3% u trajanju od 9-12 mjeseci. U dugotrajnoj nezaposlenosti ih je bilo najviše od 1-2 godine a to je 14% od ukupno nezaposlenih. Od 2012. do 2021. godine kod visokoobrazovanih osoba koje su završile fakultet, akademiju, magisterij i doktorat prevladava kratkotrajna nezaposlenost. HZZ u svojim analizama izvodi zaključak da s obzirom na ostale obrazovne skupine osobe iz ovih dviju skupina imaju značajno povoljniju sliku kada se govori o trajanju nezaposlenosti te da razina obrazovanja značajno utječe na trajanje nezaposlenosti osoba (HZZ, 2021).

Tablica 5.6.

Trajanje nezaposlenosti osoba s fakultetom, magisterijem, akademijom i doktoratom 2012- 2021.

Godina	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Trajanje nezaposlenosti										
0 - 3 mj.	1835	1897	1729	1740	1495	1266	1082	964	846	743
3 - 6 mj.	1081	1179	1146	871	805	652	525	446	430	441
6 - 9 mj.	608	646	684	377	349	274	240	195	274	263
9 - 12 mj.	419	389	389	207	180	122	125	102	198	145
1 - 2 g.	629	609	555	341	227	149	121	102	210	281
2 - 3 g.	159	186	185	120	68	50	26	17	20	65
3 - 5 g.	74	79	99	96	68	50	29	16	11	15
5 - 8 g.	33	26	24	20	25	27	26	20	16	11
8 g. i više	13	13	14	13	13	13	11	8	10	16
Ukupno	4850	5024	4825	3784	3230	2604	2186	1870	2015	1981

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje 2013- 2022.

6. Politike i mjere za usklađivanje tercijarnog obrazovanja i tržišta

Visoko obrazovanje i zaposlenost kao prioriteta nacionalnih politika se izdvajaju u brojnim dokumentima, od kojih je unazad desetak godina najvažnija Europa 2020. Europa 2020 je strategija Europske unije koja je odredila glavne uloge ciljeva razvoja obrazovanja i cjeloživotnog učenja. Europa 2020 ima za cilj razviti „pametnije, zelenije gospodarstvo temeljeno na znanju, brzo i održivo rastuće, stvarajući visoke razine zaposlenosti i društvenog napretka”. Kao od ciljeva koje se posebno ističu u ovoj strategiji su smanjenje stope ranog napuštanja obrazovanja ispod 10 posto kao i da 40 posto populacije u dobi između 30 i 34 godina ima završeno tercijarno obrazovanje, s time da je za Hrvatsku bilo određeno da ta stopa bude 35 posto. S obzirom da je Hrvatska postala članica EU 2013. godine daljnje donesene strategije su bile u skladu s navedenim ciljem.(OECD, 2019).

Važnost obrazovanja se prepoznaje u Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije koju je usvojio Hrvatski sabor. Strategija prepoznaje znanost i obrazovanje kao nacionalne razvojne prioritete, posebice u kontekstu prepoznavanja neadekvatnosti obrazovne strukture i nedovoljne razine ulaganja u znanost i tehnologiju. Kao prioritet je navedeno povećanje ulaganja u sektor istraživanja i razvoj uz prateći cilj postupnog povećanja njegovog udjela u BDP-u sa 0,75% na 1,4% s osvrtom na europski cilj od 3%. Strategija se bavila različitim područjima, no kada se govori o tercijarnom obrazovanju ističu se 8 bitnih ciljeva koji su usmjereni na nadogradnju sustava visokog obrazovanja u smislu unaprjeđenja studijskih programa kroz cjelovitu provedbu bolonjske reforme, osiguravanje kvalitete binarnog sustava kao i financiranja, poboljšavanje studentskog standarda i ostale odrednice koje jačaju kvalitetu visokog obrazovanja. U ovom dokumentu između ostalih ciljeva se ističe i cilj u kojem se navodi da treba unaprijediti studijske programe dosljednom provedbom postavki bolonjske reforme i redefinirati kompetencije koje se njima stječu. Kao razlog za uspostavljanje ovog cilja se navodi stanje gdje je došlo do multipliciranja studijskih programa i do obnavljanja studijskih programa za koje više ne postoje realne društvene potrebe kao posljedica provođenja bolonjske reforme za koje prethodno nisu provedene analize (MZO, 2014). Navodi se potreba da se uskladi broj i profil studijskih programa s društvenim i gospodarskim potrebama. Iz analize je vidljivo kako postoje brojni slični ili čak isti programi za koje nema opravdanja niti postoji potreba za njihovim izvođenjem (MZO, 2014). Kako bi došlo do bolje učinkovitosti visokog obrazovanja potrebno je da dođe do skraćivanja trajanja studija, povećanje završenosti studija, smanjivanje upisnih kvota na studijskim programima gdje se obrazuje veliki broj studenta u strukama za koje ne postoji mogućnost zapošljavanja na tržištu rada, potreba za povećanjem kvote na studijima u deficitarnim zanimanjima, stvaranje mogućnosti za zapošljavanje nakon stjecanje prvostupničke diplome (MZO, 2014).

U području znanosti i tehnologije se također prepoznaju važnosti što bržeg provođenja promjena u sustav visokog obrazovanja i znanosti, razvoj međunarodnih i konkurentnih

javnih sveučilišta i znanstvenih instituta u hrvatskom visokoškolskom i istraživačkom prostoru i ostalih aktivnosti koje su usmjerene na jačanje ovog područja(OECD, 2019).

Operativni program konkurentnost i kohezija 2014-2020 su usvojile Vlada RH i Europska komisija 2014. godine te se i u ovom dokumentu navode ciljevi koji su povezani s već spomenutom povećanom stopom populacije sa završenim tercijarnim obrazovanjem iz dokumenta Europa 2020 . Navodi se kako je potrebno povećati broj osoba koji završavaju tercijarno obrazovanje, te navodi kako treba doći do povećavanja studentskih smještenih kapaciteta jer osobe napuštaju tercijarno obrazovanje zbog nedostatka financijskih sredstva(OPKK, 2014).

Operativni programi učinkoviti ljudski potencijali 2014-2020 je usmjeren na četiri tematska prioriteta a to su zapošljavanje i tržište rada, socijalna uključenost, obrazovanje i osposobljavanje i bolja javna uprava. U prioritetnim osima programa se ističu poboljšanje kvalitete i učinkovitosti tercijarnog i ekvivalentnog obrazovanja te pristupa njemu radi povećanja sudjelovanja u njemu i njegova stjecanja.(OPULJP, 2014).

2012. godine je donesena Garancija za mlade koja predstavlja novi pristup u rješavanju pitanja nezaposlenosti mladih osoba, kojim se sve osobe mlađe od 25 godina (u RH mlađe od 30 godina) nastoji što brže aktivirati na tržištu rada (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2022). Svrha garancije za mlade je brza aktivacija mladih na tržište rada kako bi se osigurala veća motiviranost za zaposlenjem, te kako bi došlo do brze nadogradnje vještina i znanja koja su se stekla tijekom obrazovanja. Brza aktivacija mladih na tržište rada uključuje dobivanje kvalitetne ponude za zaposlenje u unutar 4 mjeseca od trenutka napuštanja odnosno završetka obrazovanja ili ulaska u nezaposlenost bez obzira da li je osoba prijavljena na zavod ili ne (MROSP, 2022). Kao kvalitetna ponuda se smatra: ponuda za posao, ponuda naukovanja, odnosno vježbeništva i pripravništva, ponuda za nastavak obrazovanja s naglaskom na prilagodbu i mogućnosti pojedine mlade osobe (MROSP, 2022). U skladu s ovom garancijom Hrvatski zavod za zapošljavanje je počeo razvijati mjere koje stavljaju fokus na uključenje mladih ljudi na tržište rada. Ujedno se tijekom provedbe Garancije za mlade uspostavio i Centar za informiranje i savjetovanje o karijeri kao zasebna jedinica HZZ-a čiji je cilj da omogućiti

nezaposlenima, neaktivnim mladima, učenicima i studentima dobivanje relevantnih informacija o karijernom putu, kao i o mogućnostima uključivanja na tržište rada ili daljnjem obrazovanju. Također se u strateškom planu Ministarstvu rada i mirovinskog sustava (trenutno naziv-Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike) od 2018-2020 određuje glavne ciljeve među kojima je i bolji pristup tržištu rada svima, s posebnim naglaskom na mlade, te usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. U strateškom dokumentu za razdoblje od 2020. od 2022. se također navodi potreba uključivanja mladih na tržište rada i usklađivanja obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. U tom dokumente se navodi kako će Ministarstvo u naredne četiri godine provoditi ESF projekt izravne dodjele sredstava pod nazivom „Implementacija HKO-a i razvoj alata u povezivanju obrazovanja i tržišta rada. „Cilj je razviti analitičke i stručne podloge (alate HKO-a) kojima će se kvalitetnije definirati kompetencije koje poslodavci smatraju potrebnim na tržištu rada za obavljanje određenih zanimanja. Krajnji ishod je da učenici, studenti i ostali polaznici u obrazovanju stječu ona znanja i vještine koje su potrebne za obavljanje poslova u zanimanjima za koja se školuju te da se ovim procesom usklade potrebe tržišta rada s obrazovanjem“(MRMS, 2019).

U području zapošljavanja u Nacionalnom planu za rad, zaštitu na radu i zapošljavanju za razdoblje od 2021. do 2027. se ističe potreba da se osigura prikupljanje, praćenje i razmjena podataka o kretanjima na tržištu rada pomoću informacijskog integriranog sustava (Vlada RH, 2021). Ističe se potreba za razvojem alata pomoću kojeg bi se sustavnije pratilo koje kompetencije poslodavci traže na tržištu rada, te daljnje raditi na razvijanju metoda koje će pratiti potrebe tržišta rada kao i razvoj modela s kojima će se poticati unaprjeđenja i razvoj vještina (ne)zaposlenih osoba. Kao druga važna potreba se ističe standardizacija i regulacija zanimanja kako bi se uskladila ponuda i potražnja te razvoj sustava priznanja prethodno stečenog znanja.(Vlada RH, 2021). Još jednom se ističe važnost povezanosti obrazovanja i tržišta rada te se naglašava kako je temelj dobre povezanosti jasna definirano područje između ključnih poslova i kompetencija koje se stječu i temeljne su odrednice nekog zanimanja, te činu sam standard zanimanja. Standard zanimanja je od velike važnosti jer njegovo jasno definiranje omogućuje da se radi na

osiguravanju obrazovanja s kojima će se steći kompetencije koje su potrebne trenutnom tržištu rada, no ujedno pružiti i jasan temelj za razvoj daljnjih vještina (Vlada RH, 2021). Kao jedna od primjer je vaučer za obrazovanje. Vaučer za obrazovanje je financijska podrška Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u kojem se dodjeljuju javna sredstva u svrhu obrazovanja odraslih osoba. Svrha ovog programa je da osobe stekne vještine koje su potrebne na tržištu rada, te koje služe kako bi se povećala zapošljivost i produktivnost (HZZ, 2022). Postoji mogućnost pregleda vještina koje korisnik može odabrati te opcije u pogledu pružanja obrazovanja, odnosno obrazovnog programa za stjecanje određene vještine (HZZ, 2022). Na ovaj način se želi postići da osobe steknu vještine koje su trenutno tražene na tržištu rada kako bi se smanjila nezaposlenost ali i zbog daljnjeg razvoja karijere i zadržavanja zapošljivosti (HZZ, 2022). Također kako bi došlo do povećanja zapošljavanja naglašava se važnost potrebe uske suradnje s poslodavcima i njihovim organizacijama kako bi se uspješno predvidjele buduće potrebe na tržištu rada. Ujedno ističe se i važnost upisne politike, odnosno preporuka koje izdaje HZZ, no i tu se naglašava potreba za praćenjem pokazatelje koje su vezane uz cjelokupnu radnu snagu kao i praćenje zapošljivosti, dok je za sada temelj izdavanja preporuka isključivo baziran na ponudi i potražnji na tržištu rada (Vlada RH, 2021).

6.1 Analiza preporuka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Neusklađenost tercijarnog obrazovanja i tržišta rada se počelo prepoznavati kao strukturni problem unazad desetak godina od strane vlasti pa su se počele uvoditi i određene promjene (Obadić, 2017). Tako su se u visokom obrazovanju po prvi puta 2011. godine upisne kvote na fakultetima počele usklađivati za preporukama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Obadić, 2017). Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi analizu i prognozu potreba tržišta rada za pojedinim kvalifikacijama te izrađuje preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja za sljedeću godinu. Preporukama se preporučuje smanjenje ili povećanje broja upisanih i stipendiranih studenta ili učenika u određenim programima obrazovanja (HZZ, 2021). Analiza se provodi na temelju relevantnih statističkih podataka i pokazatelja o zapošljavanju nezaposlenih osoba prema programu obrazovanja, podataka iz ankete poslodavaca, a u obzir se uzimaju i strategije i planovi gospodarskog razvoja na regionalnoj i lokalnoj razini. Preporuke se izrađuju na razini

regionalnih i lokalnih tržišta rada s ciljem smanjenja strukturne neusklađenosti između ponude rada i potražnje za radom (HZZ, 2021).

U nastavku rada slijedi analiza preporuka HZZ i kretnje upisnih kvota. Za primjer upisnih kvota bit će prikazano Sveučilište u Zagrebu kao najveće sveučilište u Hrvatskoj, te će stoga biti sagledane i preporuke koje se odnose na Zagrebačku županiju i grad Zagreb s obzirom na to da su analize, prognoze i preporuke izrađene na razini lokalnih tržišta rada kako su ih odredile područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. HZZ (2010) u svojim preporukama o upisnim kvotama i politici stipendiranja navodi kako preporuke ima kvalitetni karakter, odnosno da preporučuju povećanje ili smanjenje upisa na određene programe, ali da ne određuju kvantitativnu preporučenu vrijednost.

Kako bi se dobio jasniji pregled sveučilišnih obrazovnih programa za koje su se izdavale preporuke za povećanje upisanih i stipendiranih studenata na području Zagrebačke županije i grada Zagreba u nastavku su prikazane tablice sveučilišnih studija za koje su izdane preporuke, od prve preporuke koja je izdana za 2011. godine do preporuke za godinu 2022/2023, uz odsutnost preporuka za 2012. i 2013. godinu. Tablica 6.1. prikazuje smjerove za koje je Hrvatski zavod za zapošljavanje izdao preporuku o povećanju upisanih i stipendiranih studenata. Područja u tablici koja su označena predstavljaju preporuke koje je izdao HZZ o povećanju upisanih i stipendiranih studenata na području Zagrebačke županije i grada Zagreba s obzirom na godinu i obrazovni program. Upisne kvote navedene u tablici predstavljaju zbroj upisnih kvota za preddiplomski, integrirani i diplomski studij za pojedine smjerove. U nastavku rada će biti prikazane promjene pojedinih smjerova s obzirom na dane preporuke Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Analiza će se usmjeriti na one programe koji su se kroz prikazane godine kontinuirano navodili u preporukama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Tablica 6.1.

Sveučilišni obrazovni programi za koje su izdane preporuke o povećavanju upisanih i stipendiranih studenata na području grada Zagreba i Zagrebačke županije 2011-2022

SVEUČILIŠNI OBRAZOVNI PROGRAMI	'11.	'14.	'15.	'16.	'17.	'18.	'19.	'20.	'21.	'22.
---------------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Elektrotehnika i informacijska tehnologija*	1200*					1250				1270
Računarstvo*	1200*					650				650
Strojarstvo	636					750				686
Kroatistika										
Anglistika										
Medicina	350					350				370
Farmacija	130					138				140
Logopedija	75					103				103
Rehabilitacija	99					124				176
Germanistika										
Fizika-nastavnički smjer	20					25				22
Fizika i tehnika-nastavnički smjer	20					0				0
Biologija i kemija-nastavnički smjer										
Medicinska biokemija										
Glazbena pedagogija	16					14				12
Fizika i kemija-nastavnički smjer										
Matematika-nastavnički	164					134				134
Fizika i informatika-nastavnički smjer										
Informacijska i komunikacijska tehnologija										
Rani i predškolski odgoj i obrazovanje										
Germanistika(Dvopredmetni)										

Izvor: HZZ 2010-2021 i Sveučilište u Zagrebu 2022.

*diplomski smjer na fakultetu elektrotehnike i računarstva u 2011. godinu je bio neraspodijeljeni, u 2018/2019 i 2022/2023 se izvode uz preddiplomski sveučilišni studij Elektrotehnika i informacijska tehnologija i preddiplomski studij Računarstva, te samo diplomski smjer Elektrotehnike i informacijske tehnologije.

Kao što je vidljivo iz tablice Hrvatski zavod za zapošljavanje je kontinuirano kroz godine navodio određene programe za koje je trebalo povećati broj upisanih i stipendiranih studenta za Grad Zagreb i Zagrebačku županiju. Smjerovi koji su najčešće bili navođeni od 2011. godine do sada, a koji su povećali svoju kvotu su: Elektrotehnika i informacijska tehnologija, računarstvo, medicina, farmacija, logopedija, rehabilitacija, fizika-nastavnički smjer. Od programa koji su bili kontinuirano navođeni je i matematika-nastavnički smjer, koji je od 2011. godine svoju upisnu kvotu smanjio za 30 upisnih mjesta.

6.2 Analiza aktivne politike zapošljavanja

Aktivne politike zapošljavanja (APZ) imaju ulogu u pružanju pomoći smanjivanja strukturnog nesklada između ponude i potražnje na tržištu rada (Bejaković, 2020). Aktivne politike zapošljavanju mogu imati različite ciljeve ovisno o ekonomskim i socijalnim prilikama u kojima se provode (Bejaković, 2020). Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi mjere aktivne politike zapošljavanja koje su usmjerene na poticanje zapošljavanja, poticanje samozapošljavanja, stjecanja prvog radnog iskustva, aktivaciju najteže zapošljivih skupina te očuvanje radnih mjesta i ostanak u zaposlenosti, a sve u skladu s općim ciljem povećanja stope zaposlenost (HZZ, 2020). Kada se govori o evaluaciji aktivnih mjera zapošljavanja navodi se kako su početkom 2000-ih točnije između 2002.-2005. mjere APZ bile učinkovite, no da su bile nedovoljno usmjerene na teže zapošljive skupine, te kako je u tom razdoblju slab naglasak bio na pitanjima kao što je povećanje stručnosti, znanja, sposobnosti zapošljivosti i prilagodljivosti osoba koje su tražile zaposlenje (Bejaković, 2016). Opsežne mjere evaluacije aktivne politike zapošljavanja koje su se kasnije provodile su se odnosile na razdoblje između 2009. i 2010. koja se temeljila na kvaziekperimentalnoj analitičkoj metodi uparivanja ishoda polaznika mjera i njima sličnih nezaposlenih osoba koje nisu sudjelovale u mjerama (Matković i sur., 2012). Mjera koja se u ovom razdoblju provodila a tiče se i visokoobrazovanih osoba je sufinanciranje prvog zaposlenja mladih osoba bez radnog iskustva. Ova mjera je bila namijenjena mladim osobama kojima je to prvo zapošljavanje, a koje nemaju radnog staža, u svrhu stjecanja potrebnog radnog iskustva, a odnosila se na osobe do 25 godine života koje nemaju srednjoškolsko obrazovanje te osobe do 29 godine koje su završile srednjoškolski ili visokoškolsko obrazovanje (Matković i sur., 2012). Sveučilišni ili stručni studij je imalo oko 42 posto korisnika ove mjere. Mali broj korisnika nakon provedene mjere je bio ponovno registriran u zavodu pa se zaključuje kako je mjera bila uspješna (Matković i sur., 2012). Ujedno mjera čiji su korisnici bili visokoobrazovani je i u tom razdoblju bila i mjera stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa no zbog kratkog razdoblja nije bila evidentirana u ovoj evaluaciji.

Za razdoblje od 2010. do 2013. godine se provodila vanjska evaluacija APZ-a te se daju podaci o mjeri stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa (Bejaković, 2016).

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa namijenjeno je mladim nezaposlenim osobama do godine dana evidentiranog staža u zvanju za koje su se obrazovale, kako bi stekli radno iskustvo potrebno za ulazak na tržište rada i/ili polaganje državnih i stručnih ispita. Do 2011. godine postojalo je dobno ograničenje korisnika ove mjere, gdje su korisnici mogli imati do 25 godina ako su završile srednjoškolsko, te do 29 ako su završile visokoškolsko obrazovanje, ujedno nisu smjeli imati više od 6 mjeseci radnog iskustva. Kasnije se ova ograničenja uklanjaju, te mjeru mogu koristiti osobe svih dobnih skupina i koje nemaju više od 12 mjeseci staža u zvanju za koje su završile obrazovanje (Bejaković, 2016). Temeljna svrha ove mjere je stjecanje radnog iskustva kako bi zadovoljili uvjete za tržište rada, odnosno položili stručni ili državni ispit, te kako bi mogli konkurirati na tržištu rada. Evaluacija pokazuje da je većina korisnika u ovom razdoblju bila zadovoljna s iskustvom koje je stekla, dok manji broj korisnika nije bio zadovoljan s korisnošću i poboljšanjima u profesionalnom razvoju (Bejaković, 2016). Provedeno istraživanje o iskustvima ove mjere pokazuje da ispitanici koju su bili korisnici navode kako postoji pozitivno radno okruženje i podrška mentora, te kako osobe stječu radno iskustvo koje je potrebno za polaganje stručnog ili državnog ispita, uz to poslodavci su naklonjeni bili ovoj mjeri što najvjerojatnije proizlazi iz činjenice da većinu troškova pokriva država (Matić, 2014). Kao negativno ispitanici izdvajaju neadekvatnost novčane naknade, spor administrativni proces sklapanja ugovora o osposobljavanju, nedovoljna kontrola putnih troškova, te potrebu za povećanje informiranosti o pravima i uvjetima rada (Matić, 2014). Zaključno ova evaluacija za razdoblje 2010-2013 pokazuje kako su mjere APZ-a u Hrvatskoj bile učinkovite, ali se daju prijedlozi za daljnje buduće oblikovanje i implementaciju (Bejaković, 2016).

Prethodno spomenuto stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa se ne provodi od 2020. godine, te se veći naglasak stavlja na mjeru potpore za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništva. Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje, u pravilu, najduže jednu godinu, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno radi stjecanja uvjeta za polaganje (pripravničkog) ispita iz te profesije. Sam cilj mjere je osposobiti osobe za samostalan rad putem poticanja zapošljavanja osoba sufinanciranjem

troška njihove bruto i iznosa plaće i drugih troškova poslodavcima koji su propisani mjerom (HZZ, 2022).

Kako bi se dobio uvid da li visokoobrazovani koriste mjere i u koliko postotku, u nastavku rada će biti prikazano uključenost visokoobrazovanih u aktivnu politiku zapošljavanja kroz posljednje 4 godine. Hrvatski zavod za zapošljavanje navodi kako je paket mjera iz 2017. godine proširen i usmjeren mladim i dugotrajno nezaposlenim osobama te jačanju aktivnosti obrazovanja i osposobljavanja na radnom mjestu. U 2018. godini nadalje se provodilo 9 prepoznatljivih mjera, uz dvije dodatne podmjere za stjecanje prvog radnog iskustva. Mjere koje su 2018. godine uvedene su potpore za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništvo i osposobljavanje za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva (HZZ, 2019). U strukturi novouključenih korisnika mjera u 2018. godini najzastupljenije su osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem (55,6%), slijede osobe sa završenim visokoškolskim obrazovanjem (28,6%), dok je relativno manji udio osoba niže razine obrazovanja (15,7%). Obuhvat novouključenih korisnika mjera u odnosu na prosječni broj nezaposlenih iste skupine je iznosio 44,4%, kod osoba visokoškolske razine obrazovanja

(HZZ, 2019). Vidljivo je iz analize Zavoda da visokoobrazovani sudjeluju u velikom udjelu u mjera aktivne politike zapošljavanja, te da gotova polovina visokoobrazovanih nezaposlenih je uključeno u neku od mjera APZ.

Tijekom 2019. godine provodilo se devet prepoznatljivih mjera: potpore za zapošljavanje, potpore za usavršavanje, potpore za samozapošljavanje, obrazovanje nezaposlenih, osposobljavanje na radnom mjestu, stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, javni radovi, potpore za očuvanje radnih mjesta i stalni sezonac, uz četiri dodatne podmjere: potpore za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništvo, potpore za samozapošljavanje za proširenje poslovanja, osposobljavanje za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva i potpore za očuvanje radnih mjesta u sektoru proizvodnje tekstila, odjeće, obuće, kože i drva (HZZ, 2020). U 2019. godini visokoobrazovani su također bili na drugom mjestu po broju novouključenih korisnika u mjere, sa 25,1%, Obuhvat novouključenih korisnika mjera u odnosu na prosječni broj nezaposlenih iste

skupine 2019.godine je kod visokoobrazovanih iznosio 45,4% (HZZ, 2020). U 2020. godini broj novouključenih visokoobrazovanih se smanjuje na 18,8 %, dok novouključenih korisnika sa srednjim i nižim obrazovanjem ima više. S obzirom na omjer u nezaposlenosti visokoobrazovanih, broj novouključenih je i dalje prvi vrhu sa 17,8% (HZZ, 2021). Posljednji podaci o 2021. godini govore da su novouključeni visokoobrazovani korisnici bili zastupljeni sa 23,7% u ukupnom broju novouključenih, dok ih je iz skupine visokoobrazovanih nezaposlenih bilo 32,5% što čini jedan od najizraženijih obuhvata. Iz navedenih podataka se može vidjeti da su visokoobrazovani u proteklih 4 godine kontinuirano bili navođeni kao skupina s visokim postotkom uključenosti u mjere aktivne politike zapošljavanja.

7. Rasprava

Razvoj visokog obrazovanje predstavlja način razvijanja društva i gospodarstva. Kao važna teorija koja se spominje u literaturi kada se govori o visokom obrazovanju je teorija ljudskog kapitala koja objašnjava kako se ulaganje u obrazovanje sagledava na način da pojedinci dobrovoljno odlučuju da ulažu u svoje obrazovanje sada kako bi im se u budućnosti to kasnije vratilo, odnosno isplatilo. S tim zaključkom se mladi ljudi i vode prilikom ulaska u visoko obrazovanje jer smatraju da se s diplomom bolje prolazi na tržištu rada.

Tranzicija mladih visokoobrazovanih na tržište rada predstavlja veliki izazov i stresno razdoblje života jer su mladi proveli najveći dio života u obrazovanju te je to razdoblje obilježeno velikim odricanjima, prvenstveno i financijskim jer nisu bili u mogućnosti raditi kao mladi koji se ne školuju. Proces tranzicije je najteži u prvoj godini jer je to razdoblje obilježeno različitim prekidanjem rada i traženjem novog posla zbog nezadovoljstva ili zbog postojanja vertikalne neusklađenosti. Činjenicu da postoji otežana tranzicija na tržište rada nakon visokog obrazovanja zbog neodgovarajuće usklađenosti potvrđuje i istraživanje u kojem je čak 37% ispitanika navelo kao razlog nemogućnosti pronalaska posla nedovoljan broj radnih mjesta na tržištu rada. (Dedukić, 2021). Spominjani visoki zahtjevi poslodavca u pogledu zapošljavanja visokoobrazovanih potvrđuje činjenica u istom istraživanju da čak 33% smatra kako nemaju dovoljno

kompetencija s obzirom na zahtjeve poslodavca (Dedukić, 2021). Tako poslodavci navode kako mladi posjeduju neadekvatne vještine, odnosno vještine koje nisu korisne za poslodavca, dok posjedovanje teorijskog znanja nije prioritetno (Matković, 2011). Očito je kako ovo dovodi do situacije da poslodavci imaju svoje kriterije koji visokoobrazovani ne mogu zadovoljiti pri pronalasku prvog posla. Stoga postoji i potreba za boljom komunikacijom i suradnjom poslodavaca i institucija visokog obrazovanja, kako bi mladi stekli vještine koje su zaista korisne za tržište rada. Kao povratni odgovor poslodavaca na radnu snagu u RH je Anketa poslodavaca koja se redovito provodi od 2008. godine. Cilj provođenja ove ankete je utvrditi razmjere i razloge nedostatka radnika po pojedinim djelatnostima, kao i nedostatak određenih vještina kod određenih struka (HZZ, 2021). No iako Anketa poslodavaca sigurno ima određene pozitivne učinke na kreiranje upisne politike i politike stipendiranja, za promjene određenih obrazovnih programa je potrebno više informacija od strane poslodavaca.

Istraživanje je pokazalo da kod visokoobrazovanih koji izlaze na tržište rada u većem dijelu prevladava intrinzična motivacija kod pronalaženja prvog posla, nasuprot ekstrinzične motivacije. U intrinzičnu motivaciju spadaju želja za razvijanjem profesionalnih vještina i kompetencija, odnosno mogućnost daljnjeg razvoja i napredovanja u struci za koje su se obrazovali (Načinović Braje i sur., 2019). S obzirom na takve rezultate se smatra kako bi poslodavci, ako žele privući motiviranu visokoobrazovanu radnu snagu, trebali raditi da razvijaju načine i mehanizme koji će mladima zadovoljiti potrebe, kao što su želja za napredovanjem, učenjem i razvijanjem vještina (Načinović Braje i sur., 2019).

Također u prvoj godini mladi dolaze na tržište rada bez radnog iskustva, a pokazano je da radno iskustvo povezano sa studijem također smanjuje za gotovo 50% vjerojatnost da će se diplomirani student nakon završetka studija naći u nepovoljnom položaju u pogledu zaposlenja. Također je pokazano u analizi istraživanja Agencije za znanost i visoko obrazovanje da 46,2 % ispitanika u sklopu studijskog programa nije imalo obavezu stručnu praksu, te kako je stručna praska više zastupljena na privatnim i stručnim studijima nego na javnim i sveučilišnim studijima. Manjak iskustva kao problem pri pronalaženju

posla navode i visokoobrazovani u istraživanju iz 2019. godine, kao i problem čestog dobivanja posla preko određenih poznanstva i veza (Nikolić, 2019). Stoga se može reći kako postoji potreba da visoka učilišta usmjere svoje buduće inovacije na osmišljavanje kvalitetne i svima dostupne stručne prakse u kojima će studenti imati prilike steći radno iskustvo, koje će im biti od pomoći prilikom ulaska na tržište rada. Ovaj problem nedostatka stručne prakse se pokušao riješiti uvođenjem mjere stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa koja je ukinuta 2020. godine. Iako je pokazano kako većina korisnika ove mjere smatra da su stekle određeno iskustvo za rad tijekom korištenja ove mjere, određeni sudionici su ipak navodili kako nisu usvojili vještine za daljnji profesionalni razvoj, a u gore navedenom istraživanju se vidi kako su neki ispitanici navodili kao nedostatak i neadekvatnost isplate te nedovoljna informiranost o uvjetima rada i pravima. Iako je ova mjera ukinuta, HZZ je očito prepoznao problem integriranja mladih visokoobrazovanih na tržište rada te je od 2018. godine aktivna mjera pripravnštva koja se još provodi, a kojoj je cilj da se osposobi mlade osobe za rad kako bi daljnji profesionalni razvoj bio uspješan. Iako HZZ nudi ovu mjeru mladima kao pomoć za ulazak na tržište rada istraživanje pokazuje da mladi nemaju pozitivnu sliku o HZZ, u kojem najveći broj ispitanika navodi postojanje nekvalitetnog programa i usluga, needuciranost osoblja i slično (Nikolić, 2019). Dedukić(2021) također potvrđuje da mladi visokoobrazovani kao poteškoći pri zapošljavanju vide nepostojanje adekvatnih programa zapošljavanja kao i nedovoljna informiranost o mogućnostima zapošljavanja. Slijedom toga bilo bi korisno kada bi mladi visokoobrazovani nakon prijave u HZZ odmah bili upoznati sa stanjem na tržištu rada s obzirom na njihovu struku te mogućnošću usmjeravanja ili dodatnog obrazovanja. Potrebu za neodgovarajućim informiranjem pokazuju i podaci iz 2021. godine gdje 67% visokoobrazovanih ispitanika navodi kako smatra da bi se studente puno više trebalo informirati o tržištu rada, te kako bi se poslodavci trebali više involvirati u kreiranju obrazovnih politika, kao i nastavnih procesa (Dedukić, 2021).

Ulazak na tržište rada ovisi o studijskom programu koji je osoba završila. Pa se tako na tržište rada brže integriraju osobe koje su završile zanimanja koja su trenutno u razvitku

kao što su informacijske tehnologije i inženjerstva te neka područja prirodnih znanost i zdravstva. Ujedno ta područja pokazuju i veću usklađenost znanja i vještina koja su stekle na fakultetu sa svijetom rada i potrebama tržišta. Nasuprot tome neki drugi obrazovni programi proizvode neodgovarajuće profile zanimanja što rezultira dugim čekanjem na pronalazak posla, obavljanje posla koji je vertikalno neusklađen što rezultira i manjom zaradom, slabijim napredovanjem, a i gubitkom vještina i znanja koje je osoba stekla tijekom fakulteta. Zbog toga se od 2011. godini izdaju preporuke Hrvatskog zavoda za zapošljavanje koje ukazuju na potrebu smanjivanja odnosno povećavanja određenih sveučilišnih i stručnih programa po obrazovnim programima. Navodi se kako nemogućnost pronalaska posla nakon visokog obrazovanja u nekim strukama rezultira negativnim ishodom, koji se ne odnose samo na financijske. Kao najčešći se spominju gubitak ljudskog kapitala, odnosno gubitak vještina koje je osoba stekla, te zapošljavanje na poslovima za koje nisu potrebne kompetencije koje je mlada osoba usvojila tijekom obrazovanja. Stoga izvođenje obrazovnih programa odnosno proizvodnja struke za koje ne postoji tolika potreba na tržištu rada proizvodi negativne posljedice i za državu, a ne samo za pojedinca. To se može sagledati na način da se na javnim visokim učilištima ne plaća školarina (ako se govori o redovitom studiranju i predviđenom roku za završetak obrazovanja), odnosno dolazi se do situacije gdje država ulaže u pojedinca, koji poslije ne može iskoristi svoje stečene vještine za zaposlenje kako bi dao doprinos gospodarskom nacionalnom razvoju.

U analizi novoprijavljenih visokoobrazovanih u evidenciju HZZ bez radnog iskustva je vidljivo da u posljednjih 10 godina dolazi do pada postotka generacije koji se prijavljuju u Zavod. Po tim podacima se može zaključiti, kao što i pokazuje istraživanje AZVO, da sve manji broj visokoobrazovanih svoj prvi posao traži preko HZZ, već je puno zastupljenija opcija direktno javljanje poslodavcu. Iako se smanjuje broj mladih visokoobrazovanih koji se javljaju na HZZ, kada se govori o novoprijavljenim korisnicima aktivnih politika zapošljava među najvišim postocima se nalaze visokoobrazovani mladi. Kada se govori o zapošljavanju visokoobrazovanih, s obzirom na ostale obrazovne skupine visokoobrazovani su među najvišim stopama zapošljavanja pa Hrvatski zavod za

zapošljavanje izvodi zaključak da što je viša razina obrazovanja da je i viša stopa zapošljavanja. Iako je to generalno utvrđeno kroz dugogodišnje analize Zavoda istraživanje provedeno na diplomantima 2020. pokazuje da oni koji su diplomirali na integriranim preddiplomskim i diplomskim studijima imaju najveću stopu zapošljavanja, a najmanju kod specijalističkih diplomskih stručnih studija i doktorskih studija. Ujedno kada se govori o zapošljavanju izvan struke osobe s najvišim stupnjem obrazovanja, osobe koje u završile doktorski studij, imaju najveći postotak u zapošljavanju izvan svoje struke. Tu se vidi problem da osobe ulažu svoje vrijeme i novac kako bi dosegli najvišu razinu obrazovanja za koje tržište rada nema sposobnost da ih apsorbira. Stopa nezaposlenosti visokoobrazovanih u ukupnoj nezaposlenosti u relativnom broju je među najmanjima (osobe bez završene škole i OŠ imaju manje stope). No kada se pogledaju apsolutni brojevi na slici 5.5 vidljivo je da su brojke visoke, te da su svoj vrhunac u posljednjih 10 godina doživjele 2014. godine s ukupnim brojem od 40 493. Kada se sagledaju druge zemlje najvišu stopu nezaposlenosti visokoobrazovanih ima Grčka dok najmanju ima Njemačka (Meng i sur., 2020). Kada se govori o nezaposlenosti visokoobrazovanih pojavljuje se problem i nezaposlenosti prvostupnika, osoba sa stručnim studijem i višom školom koje hrvatsko tržište rada ne prepoznaje. Broj nezaposlenih osoba koji su prvostupnici, odnosno koji imaju višu školu ili stručni studij je manji od osoba koje su postigle viši stupanj obrazovanja. To bi zaključno trebalo biti i pozitivno, osim činjenice da više obrazovanje ne garantira i veću sigurnost od zaposlenja, jer onda bi se moglo zaključiti da binarni sustav obrazovanja funkcionira jer visoka učilišta proizvode odgovarajuća stručna zanimanja koje tržište rada može apsorbirati. Kao jedan od pozitivnih ishoda binarnog modela što je trebao biti vidljiv je povećanje konkurentnosti gospodarstva i društva jer povećava konkurentnost poslodavaca koji zapošljavaju profile radnike koji su završili stručni studij, jer se razlikuju od sveučilišnih studija. No trenutno nalazi pokazuju da manja nezaposlenost nema nikakve poveznice s usklađenim potrebama poslodavaca odnosno tržišta rada i obrazovanja, već da je samo razlog niže nezaposlenosti prvostupnika manja konkurentnost i prihvaćanje poslova koji su vertikalno neusklađeni, za razliku od sveučilišnih magistara koji su manje skloni prihvaćati ovakve poslove. Ujedno to potvrđuje i činjenica da većima mladih s prvim stupnjem fakulteta odlazi u

daljnje školovanje, što znači da se ne osjećaju spremno za tržište rada, pa umjesto nezaposlenosti biraju nastavak obrazovanja. Osjećaj spremnosti za tržište rada nemaju niti osobe koje su na diplomskom studiju a to pokazuje istraživanje koje je provedeno na studentima zadnjih godina diplomskog studija gdje 52 posto studenta procjenjuje da je djelomično spremno za tržište, dok 13 posto procjenjuje da nisu ili da nisu uopće spremni (Dedukić, 2021). Iako se opisuje kako je binarni sustav obrazovanja donio pozitivne ishode obrazovanja, u RH još nije došlo do te usklađenosti. Slična je situacija i u Austriji, Njemačkoj i Češkoj gdje se osobe s magisterijem osjećaju bolje pripremljeno za tržište rada od osoba s prvostupničkom diplomom (Meng i sur., 2019).

Kao problem koji je očito vidljiv tijekom usporedbe visokog obrazovanja i tržišta rada je nedostatak kontinuiranih istraživanja i metodologije koja će bolje istražiti povezanosti ovih područja. Kao jedna od važnih metodologija koja se koristi za ispitivanje kvalitete programa koje provode visoka učilišta je zapošljivost nakon završetka obrazovanja te je tu riječ o metodi *tracer study* koja prati put osoba koje su diplomirale, njihov ulazak na tržište rada te razvoj karijere, no ovakva metodologija se provodi u svim europskim zemljama osim Hrvatske i Crne Gore. Provođenjem ovakvih istraživanja visoka učilišta mogu dobiti izravan uvid u ishode svoga rada, odnosno da li su zaista pružili znanja i vještina svojim studentima da bi se uspješno integrirali na tržište rada. S ovakvim rezultatima bi se dobile povratne informacije koje bi utjecale na otvaranje studijskih programa koji su zapravo potrebni, te smanjilo proizvodnju zanimanja koja su neodgovarajuća za tržište rada. Iako se događaju napreci u istraživanjima o zapošljivosti diplomiranih studenata, koja su i analizirana u ovom radu, potrebno je daljnje razvijanje metodologije kao što je *tracer study* kako bi to posljedično dovelo do smanjivanja nezaposlenosti visokoobrazovanih mladih te omogućilo njihovu bolju tranziciju u sustav rada.

8. Zaključak

Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj je tijekom godina prošlo određene promjene. Kao najvažnija promjena u sustavu je bilo potpisivanje Bolonjske deklaracije, te

prihvatanje ciljeva koje je posljedično dovelo do poboljšavanja i modernizacije visokog obrazovanja u Hrvatskoj. Važnost visokog obrazovanja se može promatrati na više razina. Kao prvo može se gledati na toj razini da završavanjem tercijarnog obrazovanja za sobom vuče mogućnost za veće plaće i manju nezaposlenost što posljedično dovodi do smanjenja mogućnosti siromaštva i socijalne isključenosti. No visoko obrazovanje i ulaganje u isto se gleda i na način doprinošenju socijalnom kapitalu i gospodarskom razvoju jer iz visokog obrazovanja izlaze osobe s kompetencijama i vještinama koje mogu služiti za daljnji razvitak tehnologija i inovacija. Visoko obrazovanje u RH je uređeno Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju u kojem je uređena podjela s obzirom na različite razine sveučilišnih i stručnih studija. Na kvalitetu visokog obrazovanja se počelo obraćati više pažnje kada je došlo i do ekspanzije samog obrazovanja. Veliku ulogu u tome ima AZVO, koja uz Ministarstvo znanosti i obrazovanja te visokih učilišta u RH predstavlja jednu od temeljnih institucija u području visokog obrazovanja. Tržište rada je obilježeno s visokom razinom nezaposlenošću kao i sa sporom dinamikom otvaranja novih radnih mjesta što je rezultat više čimbenika ali i nefleksibilnog tržišta rada. Iako podaci za 2021. godinu pokazuju povoljniju sliku od 2020. godine i dalje ne postoji dobra usklađenost ponude i potražnje. Položaj visokoobrazovanih na tržištu rada je povoljniji od ostalih skupina, no i dalje postoji neusklađenost i potreba za boljom povezanošću sustava rada i visokog obrazovanja. Mladi koji prolaze tranziciju iz visokog obrazovanja na tržište rada se često susreću s različitim teškoćama kao što su nemogućnost pronalaska posla u struci, nedovoljna ponuda poslova u struci, manjak radnog iskustva, nezadovoljavajući poslovi, poslovi koji su vertikalno neusklađeni i slično. Nemogućnost pronalaska posla u struci rezultira gubitkom vještina, te zapošljavanjem na poslovima za koje nije potrebno visoko obrazovanje. S time dolazi do gubitka ljudskog kapitala, a posljedično i do manjeg doprinosa gospodarskom razvoju zemlje.

Analizom diplomiranih studenata i novoprijavljenih visokoobrazovanih u HZZ se može zaključiti da kroz godine postoji sve manji broj osoba koji nakon završetka studija ulaze u evidenciju Zavoda. To potvrđuje i istraživanje koje govori da veći broj mladih svoje prvo zaposlenje traži preko izravnog javljanja poslodavcu i drugim putevima koji ne

uključuju HZZ. Stope zapošljavanja visokoobrazovanih su i dalje visoke s obzirom na ostale obrazovne skupine, no određena zanimanja se kontinuirano navode kao zanimanja s niskom stopom zapošljavanja u višem i visokom obrazovanju. Kako bi se uskladile potrebe tržišta rada sa studijskim programima HZZ svake godine od 2011. izdaje preporuke za upisnu politiku s obzirom na deficitarna i suficitarna zanimanja po županijama, te je vidljivo iz analize da su se povećale kvote za obrazovne programe koji su kontinuirano navođeni kao deficitarni, ali ne i za sve. Također iako se manje visokoobrazovanih prijavljuje na Zavod, velik broj od prijavljenih sudjeluju u mjerama aktivne politike zapošljavanja koje provodi HZZ. Kada se govori o nezaposlenosti istraživanje AZVO pokazuje da veliki broj ispitanika smatra kako su nezaposleni zbog nedovoljno ponuda poslova u struci, dok manji broj navodi da su uzrok neprihvatljivi uvjeti zaposlenja i nedovoljna priprema za tržište rada u okviru visokog učilišta. Nezaposlenost u relativnom broju kod visokoobrazovanih je mala, no kada se sagleda apsolutni broj kroz posljednjih desetak godina i dalje je visok, s time da kod visokoobrazovanih prevladava kratkotrajna nezaposlenost.

Kako bi se poboljšao odnos visokog obrazovanja i tržišta rada potrebno je daljnje razvijanje strategija i politika radi njihovog usklađivanja. Prvenstveno su potrebne analize koje će pratiti diplomirane studente i njihovu zapošljivost nakon diplomiranja kako bi visoka učilišta imali korisne povratne informacije o razvijanju obrazovnih programa koje se traže na tržištu i smanjivanju onih za koje je potražnja manja.

Popis slika

Popis slika

Slika 2.1. Broj studijskih programa po području studijskih programa	11
Slika 4.1. Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru(2001-2021)	16
Slika 4.2. Broj osoba koje su stekle diplomu u terijarnom obrazovanju na 1000 stanovnika u dobi od 20 do 29 godina života u državama članica EU 2020-te godine.	17

Slika 4.3. Broj osoba koje su stekle diplomu u terijarnom obrazovanju na 1000 stanovnika u dobi od 20 do 29 godina života u RH u razdoblju od 2013. do 2020. godine.	18
Slika 4.4. Broj upisanih studenata na stručnim i sveučilišnim studijima(2001.-2021.) Slika	19
Slika 4.5. Magistri znanost, magistri i sveučilišni specijalisti prema znanstvenom i umjetničkom području	21
Slika 5.1. Vrijeme proteklo do zaposlenja po vrsti visokog učilišta.....	29
Slika 5.2. Vrijeme proteklo do zaposlenja po vrsti studija	29
Slika 5.3. Postotak osoba zaposlenih u struci s obzirom na vrstu studija 2020.....	31
Slika 5.4. Studenti koje su diplomirali/ završili studij na visokim učilištima prema vrsti visokih učilišta u 2021.	34
Slika 5.5 Novoprijavljene osobe u evidenciji HZZ-a bez radnog iskustva	36
Slika 5.6. Kretanje nezaposlenost prema razini obrazovanja 2012-2021	41
Slika 5.7. Nezaposlenost prema razini obrazovanja 2021. godina	42
Slika 5.8. Kretanje broja visokoobrazovanih nezaposlenih u ukupnoj nezaposlenosti 2012.-2021.	43
Slika 5.9. Stavovi ispitanika o razlogu svoje nezaposlenosti nakon diplomiranja 2020	44

Popis tablica

Tablica 3.1. Aktivno stanovništvo u RH prema administrativnim izvorima za razdoblje 2012.- 2021.	14
---	----

Tablica 5.1. Prijavljena slobodna radna mjesta prema rodu zanimanje u razdoblju 2012. do 2021.	31
Tablica 5.2. Kretanje broja osoba koje su diplomirale/ završile studij na visokim učilištima prema vrsti visokih učilišta	33
Tablica 5.3. Stopa zapošljavanja prema zanimaju smjeru na razini višeg ili visokog obrazovanja 2012.....	37
Tablica 5.4 Stopa zapošljavanja prema zanimaju smjeru na razini višeg ili visokog obrazovanja 2021	38
Tablica 5.5. Trajanje nezaposlenost osoba s prvi stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom 2012- 2021.....	46
Tablica 5.6. Trajanje nezaposlenosti osoba s fakultetom, magisterijem, akademijom i doktoratom 2012- 2021.	47
Tablica 6.1. Sveučilišni obrazovni programi za koje su izdane preporuke o povećavanju upisanih i stipenediranih studenata na području grada Zagreba i Zagrebačke županije 2011.-2022.	52

9.Literatura

1. Agencija za znanost i visoko obrazovanje (2013). Statut
2. Agencija za znanost i visoko obrazovanje (2018). *Što nakon diplome*. Posjećeno 15.8. 2022 na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: https://www.studij.hr/public/resources/brosure/pdf/Sto_nakon_diplome.pdf
3. Agencija za znanost i visoko obrazovanje (2022). *Analiza istraživanja zapošljivosti diplomiranih studentata 2020. godine*. Posjećeno 17.8.2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje : <https://www.azvo.hr/hr/azvo->

vijesti/2692-predstavljani-rezultati-istrazivanja-zaposljivosti-diplomiranih-studenata

4. Agencija za znanost i visoko obrazovanje (2022). *Misija i vizija*. Posjećeno 5.8.2022 na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: <https://www.azvo.hr/hr/o-nama/misija-i-vizija>
5. Agencija za znanost i visoko obrazovanje (2022). *Sustav visokog obrazovanja*. Posjećeno 2.8.2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: <https://www.azvo.hr/hr/visoko-obrazovanje/uloga-azvo-u-sustavu-visokog-obrazovanja-i-znanosti-rh>
6. Agencija za znanost i visoko obrazovanje (2022). *Visoka učilišta u Republici Hrvatskoj*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: <https://www.azvo.hr/hr/visoko-obrazovanje/visoka-ucilista>
7. Agencija za znanost i visoko obrazovanje (2022.). *Postupak reakreditacije visokih učilišta*. Posjećeno 17.8.2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: <https://www.azvo.hr/hr/vrednovanja/postupci-vrednovanja-u-visokom-obrazovanju/reakreditacija-visokih-ucilista>
8. Agencija za znanost i visoko obrazovanje(2022). *Bolonjski proces*. Posjećeno 2.8.2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje <https://www.azvo.hr/hr/visoko-obrazovanje/bolonjski-proces>
9. Babić, Z. (2004). Participacija i ulaganje u obrazovanje u Hrvatskoj. *Privredna kretanja i ekonomska politika*, 14(101), 28-53.
10. Babić, Z.(2019). Obrazovanje. U: Bežovan, G.Puljiz, V., Šućur, Z., Babić, Z., Dobrotić, I., Matković, T. I Zrinščak, S. (ur). *Socijalna politika Hrvatske, II. izdanje* (461-499). Zagreb: Pravni fakultet Zagreb.
11. Babić, Z., & Baturina, D. (2016). Koncept socijalnih investicija kao odgovor na krizu i nove izazove socijalne države: trendovi i perspektiva. *Revija za socijalnu politiku*, 23(1), 39-60.
12. Babić, Z., Matković, T., & Šošić, V. (2006). Strukturne promjene visokog obrazovanja i ishodi na tržištu rada. *Privredna kretanja i ekonomska politika*, 16(108), 26-65

13. Baketa, N. (2019). Promjena politike osiguravanja kvalitete na javnim sveučilištima u Hrvatskoj u periodu od 2001. do 2013. godine. *Politička misao*, 56(01), 39-74.
14. Bečić, M. (2014). Značaj obrazovanja na tržištu rada prema ekonomskoj teoriji. *Ekonomika misao i praksa*, (1), 213-232.
15. Bedenković, I. (2017). (Ne) zaposlenost mladih i NEET populacija u Hrvatskoj. *Mali Levijatan: studentski časopis za politologiju*, 4(1), 75-90.
16. Bejaković, P.(2016). *Vanjska evaluacija mjera aktivne politike tržišta rada 2010-2013*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
17. Bejaković, P. (2006a). Uloga obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne snage u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja-Časopis za opća društvena pitanja*, 15(83), 401-425.
18. Bejaković, P. (2016). Razvoj mjera aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj i njihova evaluacija. *Revija za socijalnu politiku*, 23(2), 285-294.
19. Bejaković, P. (2020). Važnost aktivne politike zapošljavanja i njezine evaluacije u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 27(3), 329-341.
20. Božiković, N. (2021). Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 42(1), 91-109.
21. Bušelić, M. (2014). *Tržište rada: teorijski pristup*. Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Fakultet ekonomije i turizma.
22. Bušelić, M. (2017). *Suvremeno tržište rada*. Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Fakultet ekonomije i turizma.
23. Cortese, A. D. (2003). The critical role of higher education in creating a sustainable future. *Planning for higher education*, 31(3), 15-22.
24. Čarapina Zovko, I. (2019). *Uloga socijalnoga kapitala u traženju posla mladih nezaposlenih osoba*. Doktorski rad. Zagreb: Filozofski fakultet.
25. Ćukušić, M., Garača, Ž., & Jadrić, M. (2014). Odrednice i pokazatelji uspješnosti visokih učilišta u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 23(2), 233-257.

26. Dedukić, D. (2021). Kompetencije 21. stoljeća i migracije visokoobrazovanih mladih u Republici Hrvatskoj. *Forum za sigurnosne studije Vol. 4, No. 4/5*. Fakultet političkih znanosti-Centar za međunarodne i sigurnosne studije.
27. Državni zavod za statistiku (2002). *Studenti dodiplomskog studija u zimskom semstru akademske godine 2001/2002*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
28. Državni zavod za statistiku (2010). *Visoko obrazovanje 2008*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: <https://web.dzs.hr/Hrv/publication/2009/SI-1387.pdf>
29. Državni zavod za statistiku (2010). *Visoko obrazovanje 2009*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2010/SI-1415.pdf
30. Državni zavod za statistiku (2011). *Visoko obrazovanje 2010*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2011/SI-1444.pdf
31. Državni zavod za statistiku (2012). *Visoko obrazovanje 2011*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2012/SI-1472.pdf
32. Državni zavod za statistiku (2014) *Visoko obrazovanje 2013*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2014/SI-1522.pdf
33. Državni zavod za statistiku (2014). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semstru akademske godine 2013/2014*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
34. Državni zavod za statistiku (2014). *Visoko obrazovanje 2012*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2013/SI-1498.pdf
35. Državni zavod za statistiku (2015) *Visoko obrazovanje 2014*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2015/SI-1545.pdf

36. Državni zavod za statistiku (2016). *Visoko obrazovanje 2015*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/SI-1570.pdf
37. Državni zavod za statistiku (2017). *Visoko obrazovanje 2016*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/SI-1599.pdf
38. Državni zavod za statistiku (2018). *Visoko obrazovanje 2017*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/SI-1621.pdf
39. Državni zavod za statistiku (2019). *Visoko obrazovanje 2018*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/SI-1644.pdf
40. Državni zavod za statistiku (2020). *Visoko obrazovanje 2019*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/SI-1665.pdf
41. Državni zavod za statistiku (2021). *Visoko obrazovanje 2020*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://podaci.dzs.hr/media/vymficsd/si-1687-visoko-obrazovanje-u-2020_web.pdf
42. Državni zavod za statistiku (2022). *Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2021. godini*. Posjećeno 2.8.2022. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29014>.
43. Državni zavod za statistiku(2003).*Studenti dodiplomskog studija u zimskom semstru akademske godine 2002/2003*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
44. Državni zavod za statistiku(2004.) *Studenti dodiplomskog studija u zimskom semstru akademske godine 2003/2004*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>

45. Državni zavod za statistiku(2005). *Studenti dodiplomskog studija u zimskom semstru akademske godine 2004/2005*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
46. Državni zavod za statistiku(2006). *Studenti dodiplomskog studija u zimskom semstru akademske godine 2005/2006*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
47. Državni zavod za statistiku(2007).*Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2006/2007*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
48. Državni zavod za statistiku(2008). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2007/2008*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
49. Državni zavod za statistiku(2009). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2008/2009*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
50. Državni zavod za statistiku(2010). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2000/2010*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
51. Državni zavod za statistiku(2011). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2010/2011*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
52. Državni zavod za statistiku(2012). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2011/2012*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
53. Državni zavod za statistiku(2013). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2012/2013*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
54. Državni zavod za statistiku(2015). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2014/2015*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>

55. Državni zavod za statistiku(2016). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2015/2016*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
56. Državni zavod za statistiku(2017). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2016/2017*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
57. Državni zavod za statistiku(2018). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2017/2018*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
58. Državni zavod za statistiku(2019). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2018/2019*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
59. Državni zavod za statistiku(2020). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2019/2020*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku : <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>
60. Državni zavod za statistiku(2021). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2020/2021*.Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: <https://podaci.dzs.hr/2021/hr/9960>
61. Državni zavod za statistiku(2022). *Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru akademske godine 2021/2022*. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29016>
62. Europsko udruženje za osiguravanje kvalitete u visokom obrazovanju,ENQA (2015). *Standardi i smjernice za osiguravanje kvalitete na Europskom prostoru visokog obrazovanja (ESG)* Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici : https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/filebase/esg/ESG%20in%20Croatian_by%20ASHE.pdf..
63. Eurostat (2021). Average time between leaving formal education and starting the first job by age,sex and educational attainment level for persons who left within the last 3 to 5 years.Posjećeno 5.8. 2022. na mrežnoj stranici Eurostata:

- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfso_09t2/default/table?lang=en
64. Eurostat(2022). *Graduates in tertiary education by age groups per 1000 of population ages 20-29*. Dostupno na mrežnoj stranici Eurostata: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/educ_uoe_grad05/default/table?lang=en
65. Gillies, D. (2011). State education as high-yield investment: Human capital theory in European policy discourse. *Journal of Pedagogy/Pedagogický časopis*, 2(2).
66. Glanville, H.(2006): *Osiguranje kvalitete u visokom obrazovanju*. Zagreb: Agencija za znanost i visoko obrazovanje.
67. Havelka, M. (2003). *Visoko obrazovanje u Hrvatskoj iu Eropskim zemljama: prilog uskladivanju visokog obrazovanja u Hrvatskoj s europskim visokim obrazovanjem*. Zagreb. Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
68. Horvat Novak, D., & Hunjet, A. (2015). Analiza učinkovitosti visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj. *Tehnički glasnik*, 9(4), 461-468.
69. Hrvatska gospodarska komora(2015). *Hrvatsko tržište rada-nezaposlenost mladih, obrazovanje, radni vijek*. Posjećeno 10.8. 2022. na mrežnoj stranici : <https://www.hgk.hr/documents/trziste-rada-nezaposlenost-mladih-obrazovanje-radni-vijek-final-12201557b6ebf8a8c13.pdf>.
70. Hrvatski kvalifikacijski okvir(2022). *Hrvatski kvalifikacijski okvir*. Posjećeno 5.8. na mrežnoj stranici HKO: <http://www.kvalifikacije.hr/hr/node/4>
71. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2010). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Posjećeno 19.8. 2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: https://www.azvo.hr/images/stories/novosti/Preporuke_za_upisnu_politiku_2010_2.pdf
72. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2013). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Posjećeno 19.8. 2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: https://www.azvo.hr/images/stories/novosti/preporuke_13_2.pdf

73. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2014). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Posjećeno 19.8. 2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: https://www.azvo.hr/images/stories/novosti/Preporuke_HZZ-a_za_obrazovnu_upisnu_politiku_i_politiku_stipendiranja_u_2015._godini.pdf
74. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2015). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Posjećeno 19.8. 2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: https://www.azvo.hr/images/stories/novosti/Preporuke_HZZ-a_za_obrazovnu_upisnu_politiku_i_politiku_stipendiranja_u_2015._godini.pdf
75. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2016). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Posjećeno 19.8. 2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: https://www.azvo.hr/images/stories/novosti/Preporuke_HZZ.pdf
76. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2017). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*: Posjećeno 19.8. 2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/preporuke_17.pdf
77. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*: Posjećeno 19.8. 2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: https://www.azvo.hr/images/stories/novosti/HZZ%20preporuke_2018.pdf
78. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*: Posjećeno 19.8. 2022. na mrežnoj stranici Agencije za znanost i visoko obrazovanje: https://www.azvo.hr/images/stories/novosti/Preporuke_za_obrazovnu_upisnu_politiku_i_politiku_stipendiranja.pdf
79. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Posjećeno 19.8. 2022. na mrežnoj stranici Agencije za

- znanost i visoko obrazovanje: <https://www.azvo.hr/hr/azvo-vijesti/2507-preporuke-hzz-a-za-obrazovnu-upisnu-politiku-i-politiku-stipendiranja>
80. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021). *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Posjećeno 19.8. 2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/hzz-preporuke-za-obrazovnu-upisnu-politiku-i-politiku-stipendiranja-21-301221.pdf>
81. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022). Vaučeri za obrazovanje. Posjećeno 11.12. 2022. na mrežnoj stranici HZZ: <https://vauceri.hzz.hr/vauceri-besplatno-stjecanje-vjestina/>
82. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2013). *Godišnjak 2012*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2012%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2012%20(7).pdf)
83. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2014). *Godišnjak 2013*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2013%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2013%20(7).pdf)
84. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2015). *Godišnjak 2014*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2014%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2014%20(7).pdf)
85. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2016). *Godišnjak 2015*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2015%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2015%20(4).pdf)
86. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2017). *Godišnjak 2016*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2016%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2016%20(4).pdf)
87. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2018). *Godišnjak 2017*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz_godisnjak_2017%20(1).pdf)
88. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2019). *Godišnjak 2018*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/godisnjak-2018-hzz%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/godisnjak-2018-hzz%20(3).pdf)

89. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2020). *Godišnjak 2019*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/godisnjak-2019-hzz%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/godisnjak-2019-hzz%20(1).pdf)
90. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2021). *Anketa poslodavaca 2020*. Posjećeno 10.10.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/hzz-anketa-poslodavaca-2020-020321-1.pdf>
91. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2021). *Godišnjak 2020*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz-godisnjak-2020%20\(12\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/hzz-godisnjak-2020%20(12).pdf)
92. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2022). *Godišnjak 2021*. Posjećeno 5.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/godisnjak-2021%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/godisnjak-2021%20(8).pdf)
93. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2022). *Potpore za pripravnštvo*. Posjećeno 20.8.2022. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: <https://mjere.hr/mjere/potpore-za-pripravnistvo-2023/>
94. Hrvatski zavod za zapošljavanje(2022). *Ulasci u evidenciju(2012-2021)*. Dostupno na mrežnoj stranici Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje : <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=2>
95. Klein, M. (2010). *Mechanisms for the Effect of Field of Study on the Transition from Higher Education to Work*. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung
96. Krivačić, D. (2010). Poslovna strategija veleučilišta i visokih školi .*Business Excellence*, 4(2), 121.
97. Lacković-Grgin, K. (1993). Psihološki značaj nezaposlenosti kod mladih visoke naobrazbe. *Radovi, Razdio filozofije, psihologije, sociologije i pedagogije*, 32(9).
98. Marginson, S. (2010). Higher education in the global knowledge economy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(5), 6962-6980.

99. Marmolejo, F. (2016). *What Matters Most for Tertiary Education*. Posjećeno 5.8. 2022. na mrežnoj stranici The World Bank: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/26516>
100. Matić, M. (2014). Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa: mjera iz perspektive korisnika. *Socijalna politika i socijalni rad*, 2(1), 36-62.
101. Matković, T. (2008a, ožujak). *Razina obrazovanja i ishodi na tržištu rada u prvim godinama radne karijere*. Rad pripremljen za konferenciju: Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju Republike Hrvatske. Druga konferencija u povodu nastavka aktivnosti i provedbe mjera, Zagreb.
102. Matković, T. (2008b). *Čemu služi diploma? Visoko obrazovanje i ishodi na tržištu rada*. Zagreb: Pravni fakultet.
103. Matković, T. (2018). Istraživanja o karijerama i zapošljivosti osoba koje su diplomirale na Pravnome fakultetu 2010- 2014.; Zapošljivost i razvoj karijere osoba koje su završile Integrirani prediplomski i diplomski sveučilišni pravni studij između 2010. i 2014. godine. Grubišić, K., *Primjena kvalifikacijskog okvira i radne karijere studenata Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu* 143-187. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu
104. Matković, T. (2020). Trendovi tržišta rada i javni sektor: ponuda i potražnja radne snage u desetljetnoj perspektivi. U Matija Kroflin (ur.) *Projekcije podudarnosti dostupne radne snage i potreba tržišta rada do 2030. godine*. (str 12-38). Zagreb: Matica hrvatskih sindikata
105. Matković, T. (2011). *Obrasci tranzicije iz obrazovnog sustava u svijet rada u Republici Hrvatskoj*. Doktorska disertacija. Zagreb: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada.
106. Matković, T., Babić, Z., & Vuga, A. (2012). Evaluacija mjera aktivne politike zapošljavanja 2009. i 2010. godine u Republici Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 19(3), 303-336.
107. Meng, C., Wessling, K., Mühleck, K., & Unger, M. (2020). *Eurograduate pilot survey: Key findings*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

108. Ministarstvo znanosti i obrazovanja (2022). *O ministarstvu*. Posjećeno 2.8.2022. na mrežnoj stranici Ministarstva znanosti i obrazovanja: <https://mzo.gov.hr/o-ministarstvu/9>
109. Ministarstvo znanosti i obrazovanja(2014). *Nove boje znanja. Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije*. Posjećeno 15.8.2022. na mrežnoj stranici Vlade Republike Hrvatske: <https://mzo.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Obrazovanje/Strategija%20obrazovanja,%20znanosti%20i%20tehnologije.pdf>
110. Ministarstvo znanosti i obrazovanja(2022). *Visoko obrazovanje*. Posjećeno 20.8.2022. na mrežnoj stranici MZO <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/visoko-obrazovanje/visoka-ucilista-i-studijski-programi/156>
111. Ministarstvo rada i mirovniskog sustava(2019). *Plan implementacije Garancije za mlade za razdoblje od 2019 do 2020. godine*. Posjećeno 10.11. na mrežnoj stranici E-savjetovanje: https://esavjetovanja.gov.hr/Econ/MainScreen?EntityId=10425#_Toc2327814
112. Ministarstvo rada i mirovniskog sustava(2017). *Strateški plan Ministarstva rada i mirovniskog sustava za 2018-2020*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Ministarstva rada, mirovniskog sustava, obitelji i socijalne politike: <https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Glavno%20tajni%20C5%A1tvo/ZPPI/Strate%20C5%A1ki-plan-Ministarstva-rada-i-mirovniskoga-sustava-za-razdoblje-od-2018.-%E2%80%932020..pdf>
113. Ministarstvo rada i mirovniskog sustava(2019). *Strateški plan Ministarstva rada i mirovniskog sustava za 2020-2022*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici Ministarstva rada, mirovniskog sustava, obitelji i socijalne politike: <https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Glavno%20tajni%20C5%A1tvo/ZPPI/Strate%20C5%A1ki-plan-MRMS-2020.-2022..pdf>
114. Ministarstvo rada, mirovniskog sustava, obitelji i socijalne politike (2022). *Garancija za mlade*. Posjećeno 15.8.2022. na mrežnoj stranici Ministarstva rada, mirovniskog sustava, obitelji i socijalne politike: <https://mrosp.gov.hr/pristup->

[informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/najcesca-pitanja-i-odgovori-12153/rad-i-zaposljavanje/garancija-za-mlade/5689](https://www.mozvag.hr/informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/najcesca-pitanja-i-odgovori-12153/rad-i-zaposljavanje/garancija-za-mlade/5689)

- 115.Mozvag(2022). *Pregled studijski programa*.Posjećeno 8.8.2022. na mrežnoj stranici Mozvag: <https://mozvag.srce.hr/preglednik/studijskiprogram/vrsta>
- 116.Mušikić, S., Krulj Mladenović, M. (2015). Ljudski kapital kao kvalitativna komponenta privrednog rasta i razvoja. In *Synthesis 2015-International Scientific Conference of IT and Business-Related Research* (pp. 459-462). Singidunum University.
- 117.Načinović Braje, I., Aleksić, A., & Babok, L. (2019). Važnost intrinzičnih i ekstrinzičnih motivatora kod odabira prvog poslodavca. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*, 7(1), 95-108.
- 118.Nicolescu, L., & Păun, C. (2009). Relating Higher Education with the Labour Market: Graduates' expectations and employers' requirements. *Tertiary education and management*, 15(1), 17-33.
- 119.Nikolić, M. (2019). *Nezaposlenost u iskustvu populacije mladih visokoobrazovanih nezaposlenih osoba* .Diplomski rad. Zagreb: Pravni fakultet, Studijski centar socijalno rada
- 120.Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomski misao i praksa*, (1), 129-150.
- 121.Obadić, A., & Majić, E. (2013). Analiza strukture nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba u Republici Hrvatskoj i mjere za njezino smanjivanje. *Poslovna izvrsnost*, 7(2), 103-122.
- 122.OECD(2019). Support entrepreneurship and innovation in higher education in Croatia. Posjećeno 12.8.2022. na mrežnoj stranici OECD: <https://www.oecd.org/cfe/leed/HEInnovate-Croatia.pdf>
- 123.Operativni program Konkurentnost i kohezija 2014-2020. (2014). Posjećeno 15.8.2022. na mrežnoj stranici Europski strukturni i investicijski fondovi : https://strukturnifondovi.hr/wp-content/uploads/2017/03/OPKK_hrv-1.pdf

124. Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014-2020(2014). Posjećeno 15.8.2022. na mrežnoj stranici Europski strukturni i investicijski fondovi: <https://strukturnifondovi.hr/wp-content/uploads/2020/08/Operativni-program-Ucinkoviti-ljudski-potencijali-na-hrvatskom-jeziku.pdf>
125. Ostojić, J. (2022). Prekarizacija rada u Hrvatskoj. U Matković, T. *Raditi na određeno: raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj*.(14-32). Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatska i Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
126. Paulsen, M. B. (2001). The economics of human capital and investment in higher education. *The finance of higher education: Theory, research, policy, and practice*, 55-94.
127. Potočnik, D., & Spajić-Vrkaš, V. (2017). *Mladi u Hrvatskoj: Sudjelovanje na tržištu rada i prostorna mobilnost*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja
128. Predojević, Z., & Kolanović, I. (2015). Osiguravanje kvalitete visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj. *Pomorski zbornik*, 49(1), 319-332.
129. Rimac I. (2020). *Eurograduate-pilot istraživanje. Nacionalni izvještaj za Hrvatsku*. Posjećeno 10.8.2022. na mrežnoj stranici Eurograduate Croatia: [https://www.eurograduate.hr/userfiles/files/EUROGRADUATE_Pilot_Survey_Country_report_Croatia_\(hr\).pdf](https://www.eurograduate.hr/userfiles/files/EUROGRADUATE_Pilot_Survey_Country_report_Croatia_(hr).pdf)
130. Rimac, 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 Hrvatsko zavoda za mirovisno osiguranje. Ministarstvo znanosti i obrazovanja*. Zagreb: Ministarstvo znanosti i obrazovanja.
131. Salas-Velasco, M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, 54(3), 333-360.
132. Savićević, D. (2009). Bitne funkcije visokog obrazovanja. *Vaspitanje i obrazovanje*, 2, 13-35.

- 133.Schomburg, H., & Teichler, U. (2007). *Higher education and graduate employment in Europe: results from graduates surveys from twelve countries*. Springer Science & Business Media.
- 134.Serena, P. C. (2017). *Labour market–concepts, functions, features, patterns*. Romania: Faculty of Economics and Business Administration.
- 135.Sveučilište u Zagrebu (2022). *Upisne kvote i natjecaji za upis*. Posjećeno 5.9.2022. na mrežnoj stranici Sveučilišta u Zagrebu: <http://www.unizg.hr/studiji-i-studiranje/upisi-stipendije-priznavanja/upisne-kvote-i-natjecaji-za-upis/>
- 136.Šabić,J. (2019). Populacijska perspektiva-visokoškolski odabiri hrvatskih srednjoškolaca u radoblju od 2010-2017. U Ristić Dedić, Z., & Jokić, B. *Što nakon srednje? želje, planovi i stavovi hrvatskih srednjoškolaca*.(136-186). Zagreb: Agencija za znanost i visoko obrazovanje
- 137.Šošić, V. (2003). Premija za obrazovanje i ulaganja u ljudski kapital u Hrvatskoj. *Financijska teorija i praksa*, 27(4), 439-455.
- 138.Šošić, V. (2004). Isplati li se u Hrvatskoj ulagati u obrazovanje: povrat ulaganja u ljudski kapital kao čimbenik konkurentnosti ljudskih resursa. *J., Bejaković, P.,(ur.), Konkurentnost hrvatske radne snage, Zagreb: Institut za javne financije*.
- 139.Španiček, Đ. (2005). Bolonjski proces u Hrvatskoj. *Polimeri: časopis za plastiku i gumu*, 26(2), 76-78.
- 140.Tkalec, M., Tomić, I., & Žilić, I. (2020). Potražnja za radom u Hrvatskoj: Indeks online slobodnih radnim mjesta. *Ekonomski pregled*, 71(5), 433-462.
- 141.Tomić, I., Rubil, I., Nestić, D., Stubbs, P(2019). *The employment and social situation in Croatia*. Luksemburg: European Parliament, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies
- 142.Vašiček, V., Budimir, V., & Letinić, S. (2007). 2. Pokazatelji uspješnosti u visokom obrazovanju. *Privredna kretanja i ekonomska politika*, 110, 51
- 143.Vlada Republike Hrvatske (2021). *Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanju za razdoblje od 2021. do 2027. godine*. Posjećeno 16.8.2022. na mrežnoj stranici e-savjetovanja: <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=18926>

144. Zakon o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju, *Narodne novine* 45/09.

145. Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, *Narodne novine* 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17.