

ZAPOŠLJIVOST OSOBA S KVALIFIKACIJAMA VISOKOG OBRAZOVANJA: TRANZICIJA IZ VISOKOG OBRAZOVANJA NA TRŽIŠTE RADA

Tecilazić, Ana

Doctoral thesis / Disertacija

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:199:538922>

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

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



Repository / Repozitorij:

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





Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet

Ana Tecilazić

**ZAPOŠLJIVOST OSOBA S
KVALIFIKACIJAMA VISOKOG
OBRAZOVANJA: TRANZICIJA IZ
VISOKOG OBRAZOVANJA NA TRŽIŠTE
RADA**

DOKTORSKI RAD

Zagreb, 2023.



Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet

Ana Tecilazić

**ZAPOŠLJIVOST OSOBA S
KVALIFIKACIJAMA VISOKOG
OBRAZOVANJA: TRANZICIJA IZ
VISOKOG OBRAZOVANJA NA TRŽIŠTE
RADA**

DOKTORSKI RAD

Mentor: prof. dr. sc. Ivan Rimac

Zagreb, 2023.



University of Zagreb

Faculty of Law

Ana Tecilazić

**EMPLOYABILITY OF HIGHER
EDUCATION GRADUATES: TRANSITION
FROM HIGHER EDUCATION TO THE
LABOUR MARKET**

DOCTORAL THESIS

Supervisor: prof. dr. sc. Ivan Rimac

Zagreb, 2023

IZJAVA O AUTORSTVU

Ja ANA TECILAZIĆ izjavljujem da sam autorica doktorske disertacije pod nazivom

ZAPOŠLJIVOST OSOBA S KVALIFIKACIJAMA VISOKOG OBRAZOVANJA:

TRANZICIJA IZ VISOKOG OBRAZOVANJA NA TRŽIŠTE RADA

Potpisom jamčim:

- da je predloženi rad isključivo rezultat mog vlastitog istraživačkog rada
- da su radovi i mišljenja drugih autora/ica, koje koristim, jasno navedeni i označeni u tekstu, te u popisu literature.

U Zagrebu, _____

Potpis autorice: _____

ZAHVALA

Prije svega željela bih zahvaliti svom mentoru, profesoru Ivanu Rimcu koji je uložio puno truda, vremena i strpljenja u tome da me osnaži u razumijevanju i primjeni statističkih analiza kako bih postala samostalna znanstvenica i istraživačica. Veliko hvala Biljani Birač, mojoj istraživačkoj partnerici s kojom sam prolazila kroz istraživačko sazrijevanje, Siniši Uroševu, Leu Mršiću, Ozrenu Polaseku i Ines Elezović, mreži statističke potpore, Mislavu Balkoviću koji je to sve omogućio i poticao, Ružici Beljo Lučić, Marti Žuvić, Ivani Ogrizek Biškupić koje su uskočile kad je najviše zatrebalo, roditeljima koji su uvijek vjerovali u mene i na kraju, mojoj djeci, Luciji i Toniju koja su pristala odreći se velikog dijela zajedničkog života i vremena kako bi njihova mama uspjela ostvariti nešto veliko i važno za sebe.

And a special thanks to Terry Maguire who offered me her hot seat at Avonbeg and helped me tell everyone my story.

SAŽETAK

U doktorskoj disertaciji o zapošljivosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja ispituju se odrednice zapošljivosti pojedinaca u tranziciji iz visokog obrazovanja na tržište rada. Teorijski okvir obuhvaća ekonomsku teoriju ljudskog kapitala i sociološku teoriju kulturnog i socijalnog kapitala, a konceptualni okvir proizlazi iz povijesnog razvoja konstrukta zapošljivosti. Na temelju teorijskog i konceptualnog okvira razvijen je i testiran operativni model kojim se ispituju prediktori zapošljivosti među pojedincima zaposlenima u razdoblju rane karijere nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja. Ispitane su četiri hipoteze prema kojima obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, socio-ekonomski status, socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca, metode učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja te razina kvalifikacije i vrsta visokog učilišta pozitivno utječu na zapošljivost. Zapošljivost je mjerena vjerojatnošću zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije i s obrazovnim područjem studija, u zaposlenju u kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja. Kako bi se provjerile postavljene hipoteze i utvrdili čimbenici zapošljivosti empirijski je testiran operativni model zapošljivosti. Radi redukcije mjerenih varijabli koje upućuju na isti konstrukt provedene su faktorske analize kao podloga za multiple regresije s faktorskim bodovima kao prediktorima. U ispitivanju čimbenika vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije korišten je model analize povijesti događaja i metoda Coxove regresijske analize. Ispitivanje prediktora horizontalne i vertikalne usklađenosti zanimanja i stečene kvalifikacije provedeno je logističkom regresijskom analizom, a ispitivanje čimbenika koji utječu na visinu prihoda na radnom mjestu metodom linearne regresijske analize. Provedene analize djelomično su potvrdile postavljene hipoteze te pokazuju da obiteljski kulturni kapital, ljudski kapital te socijalni kapital koji premošćuje, uz istaknute prakse volontiranja i stručne prakse kroz studij, u određenoj mjeri doprinose vjerojatnosti pronalaženja prvog značajnijeg zaposlenja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, zapošljavanju uz vertikalnu i horizontalnu usklađenost na poslu na kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja. Pored toga, rezultati istraživanja pokazuju da veća razina kvalifikacije doprinosi zapošljavanju u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije te u zaposlenju u kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja dok je očekivani učinak vrste visokog učilišta na zapošljivost u cijelosti izostao.

Ključne riječi: zapošljivost, visoko obrazovanje, prediktori zapošljivosti, ljudski kapital, kulturni kapital, socijalni kapital

SUMMARY

This doctoral thesis focuses on the employability of higher education graduates and examines the determinants of success in the transition from higher education to the labour market. The broad theoretical framework encompasses the economic theory of human capital and the social theory of cultural and social capital. The conceptual framework rests on an overview of the historical development of the employability construct. The theoretical and conceptual frameworks provided the basis for the development of an operational model, which was developed and then used to test a number of predictors of the employability of individuals in their early career upon graduation. Four hypotheses were postulated stating that educational and cultural family background, socio-economic status and social network, individual attributes and the role of teaching and learning modes in developing the competence of graduates, as well as the level and type of qualification positively affect employability. This was measured by the probability of finding the first employment, in time recorded after graduation, in an occupation matching the level and the profile of the qualification, in a job with a higher monthly income. In order to test the hypothesis and establish predictors of employability, the operational model was empirically tested. Factor analysis was applied to reduce the number of measured variables indicative of the same constructs to create factor scores, which were used in multiple regression analysis as predictors. The Event History Analysis Model and Cox regression were used in identifying factors influencing achieving the first employment in a shorter time after graduation. Logistic regression was applied to test predictors of horizontal and vertical matching of qualification with occupation. Linear regression analysis was employed to establish factors that determine monthly income. Research results confirmed the hypothesis to a certain extent. The research demonstrated that the cultural capital of the family, human capital and bridging social capital of the individual and high-impact practices such as volunteering and internship do affect the probability of finding employment in a shorter period of time after graduation, in an occupation vertically and horizontally matched with the qualification, in a job with a higher monthly income. Moreover, research results show that a higher level of qualification has positive effects on getting employment in a shorter time after graduation and in an occupation with higher monthly income. However, an expected effect, that the type of higher education institution would impact on employability, was not confirmed.

Key words: employability, higher education, employability predictors, human capital, cultural capital, social capital

Sadržaj

1. UVOD	1
1.1. Obrazloženje relevantnosti teme i cilj istraživanja	1
1.2. Struktura rada	2
2. KONTEKST: VISOKO OBRAZOVANJE I TRŽIŠTE RADA	4
2.1. Strukturne odrednice obrazovanja u Hrvatskoj	5
2.2. Visoko obrazovanje	6
2.2.1. Vrste visokih učilišta	6
2.2.2. Studijski programi i kvalifikacije visokog obrazovanja	8
2.2.3. Studenti i osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja	11
2.3. Tržište rada	18
2.3.1. Gospodarstvo i tržišta rada u Hrvatskoj	19
2.3.2. Tržište rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji	28
2.4. Visoko obrazovanje i tržište rada: zapošljivost	34
2.4.1. Aktivno učenje i razvoj vještina zapošljivosti	37
2.4.2. Prakse visokog učinka	39
2.4.3. Okviri zapošljivosti u visokom obrazovanju	41
2.5. Zaključno o kontekstu istraživanja	42
3. TEORIJSKI OKVIR	43
3.1. Ljudski kapital: znanja i vještine pojedinca	43
3.1.1. Povrat ulaganja u obrazovanje pojedincu i društvu	44
3.1.2. Ekspanzija visokog obrazovanja	50
3.1.3. Kritike teorije ljudskog kapitala	52
3.2. Kulturni kapital: socioekonomsko porijeklo i obrazovne nejednakosti	55
3.2.1. Obrazovne nejednakosti	56
3.2.2. Teorija racionalnog izbora: determinante u odabiru obrazovnih i profesionalnih putova	58
3.2.3. Učinci inkluzivne politike obrazovanja na društvenu stratifikaciju	60
3.3. Socijalni kapital: društveni resursi i mreže	62
3.3.1. Teorije socijalnog kapitala	63
3.3.2. Uloga socijalnih mreža u pronalaženju zaposlenja	66
3.3.3. Uloga iskustva i kontakata iz svijeta rada u pronalaženju zaposlenja	67
3.4. Ljudski, kulturni i socijalni kapital u konceptualizaciji zapošljivosti	68

4. KONCEPTUALNI OKVIR ZAPOŠLJIVOSTI.....	69
4.1. Definicije zapošljivosti	69
4.1.1. Zaposlenost i zapošljivost.....	69
4.1.2. Kompleksnost pojma zapošljivosti.....	70
4.1.3. Kompetencijski i ekonomski pristup definiranju zapošljivosti	71
4.2. Povijesni razvoj konstrukta zapošljivosti	73
4.2.1. Inicijativna zapošljivost: kompetencijski pristup u interpretaciji konstrukta	76
4.2.2. Interaktivna zapošljivost: prema holističkom pristupu.....	78
4.3. Analitički okviri zapošljivosti i pregled empirijskih istraživanja.....	80
4.3.1. Kompetencijski modeli zapošljivosti	81
4.3.2. Kompleksni modeli zapošljivosti	83
4.3.3. Pregled empirijskih istraživanja o obrascima tranzicije iz obrazovanja na tržište rada	89
4.4. Od teorijskog do operativnog modela zapošljivosti	93
5. METODOLOGIJA	102
5.1. Ciljevi istraživanja i hipoteze	102
5.2. Uzorak i instrument	104
5.2.1. Instrument.....	106
5.2.2. Podjela uzorka na subuzorke	107
5.2.3. Osnovne karakteristike subuzoraka.....	109
5.3. Zaposlenost i zapošljivost	119
5.3.1. Zaposlenost.....	119
5.3.1.1. Utvrđivanje ishoda završenog visokog obrazovanja	120
5.3.1.2. Obilježja zaposlenih sudionika ispitivanja u odnosu na one koji to nisu	123
5.3.1.3. Studijski program kao dobra osnova za nastavak učenja i pronalaženje posla	125
5.3.2. Analizirani uzorak	128
5.4. Varijable.....	132
5.4.1. Zavisne varijable: pokazatelji zapošljivosti.....	132
5.4.2. Nezavisne varijable: čimbenici koji doprinose zapošljivosti	135
5.4.3. Faktorska analiza (metoda glavnih komponenti).....	139
5.4.3.1. Obilježja pojedinca i njegova socio-kulturnog nasljeđa.....	140
5.4.3.2. Metode učenja i poučavanja	142
5.4.3.3. Prakse visokog učinka	144
5.4.4. Utvrđivanje varijabli obuhvaćenih analizama	146

5.5. Statistički modeli u obradi podataka.....	150
5.5.1. Zapošljavanje u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti.....	150
5.5.2. Visina primanja	153
5.5.3. Vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do zapošljavanja	155
6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA.....	157
6.1. Zapošljavanje u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti.....	159
6.1.1. Vertikalna (ne)usklađenost.....	160
6.1.2. Horizontalna (ne)usklađenost.....	163
6.1.3. Zaključci o pokazateljima vertikalne i horizontalne (ne)usklađenosti	166
6.1.4. Prediktori zapošljavanja u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti.....	168
6.1.4.1. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu.....	169
6.1.4.2. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu	173
6.1.4.3. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu	178
6.1.4.4. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu	183
6.1.4.5. Predikcijski učinak vrste visokog učilišta i razine kvalifikacije.....	185
6.1.5. Zaključci o prediktorima zapošljavanja u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti	195
6.1.6. Studijski program kao dobra osnova za razvoj transverzalnih vještina.....	204
6.2. Zapošljavanje s obzirom na visinu primanja	208
6.2.1. Visina primanja	208
6.2.2. Prediktori zapošljavanja na poslovima s višim primanjima	211
6.2.2.1. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu.....	212
6.2.2.2. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu	215
6.2.2.3. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu	217
6.2.2.4. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu	220
6.2.2.5. Predikcijski učinak razine kvalifikacije i vrste visokog učilišta.....	223
6.2.3. Zaključci o prediktorima zapošljavanja u zanimanjima s većim primanjima	225
6.3. Analiza dinamike zapošljavanja	231
6.3.1. Vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do zapošljavanja	232
6.3.2. Prediktori zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije	241
6.3.3. Zaključci o prediktorima vjerojatnosti zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije	249
6.4. Zaključci o zapošljivosti.....	252
7. PREDIKTORI ZAPOŠLJIVOSTI	257

7.1. Kulturni kapital.....	257
7.2. Ljudski kapital.....	261
7.2.1. Samoinicijativno kontaktiranje poslodavca.....	263
7.2.2. Obrazovni uspjeh i kompetencije	265
7.2.3. Prakse visokog učinka i metode učenja i poučavanja.....	267
7.2.3.1. Iskustvo studiranja u inozemstvu	268
7.2.3.2. Volontiranje.....	271
7.2.3.3. Stručna praksa	273
7.2.3.4. Metode učenja i poučavanja	275
7.3. Socijalni kapital	277
8. ZAKLJUČCI	282
9. OGRANIČENJA	286
10. OČEKIVANI DOPRINOS RADA.....	287
POPIS SLIKA	288
POPIS TABLICA	291
POPIS LITERATURE.....	294
ŽIVOTOPIS AUTORICE	320

1. UVOD

1.1. Obrazloženje relevantnosti teme i cilj istraživanja

Razvoj suvremenog društva kao društva znanja i gospodarstva temeljenog na visoko razvijenim tehnologijama i inovacijama zahtijeva visokoobrazovano stanovništvo i kompetentnu radnu snagu. U globalnom gospodarstvu temeljenom na znanju, znanja i vještine te osobna obilježja pojedinaca postaju ključni za njihovu osobnu ekonomsku dobrobit kao i za razvoj gospodarstva. Osim ekonomskih potreba za visokokvalificiranom radnom snagom, kvalitetno, relevantno i svima po jednakim uvjetima dostupno obrazovanje doprinosi većoj zaposlenosti građana, a time i socijalnoj inkluziji i društvenoj koheziji.

U ovakvom političkom ozračju promovira se koncept „zapošljivosti“ kao politički cilj razvoja konkurentnoga gospodarstva i inkluzivnoga društva u ostvarenju kojeg važnu ulogu ima kvaliteta i relevantnost obrazovanja. Mada često upotrebljavan, taj pojam bremenit je značenjima, očekivanjima, interpretacijama te se koristi u različitim kontekstima i s različitim ciljevima. Svrha ove doktorske disertacije je doprinijeti jasnoći konstrukta zapošljivosti na način da ga se smjesti u odgovarajući teorijski i konceptualni okvir, operacionalizira kroz model koji će biti primjenjiv i izvan okvira ovog istraživanja te empirijski provjeri na odabranom skupu podataka.

Specifičnost ove doktorske disertacije je u tome što se ovim istraživanjem ispituju čimbenici zapošljivosti među zaposlenim pojedincima. Time se nudi odmak od banaliziranja zapošljivosti kojim bi se ovaj kompleksni konstrukt sveo na binaran ishod (ne)zaposlenosti. Umjesto toga, zapošljivost se razmatra kroz tri pokazatelja koji komplementarno unaprjeđuju spoznaju o specifičnim obilježjima zaposlenosti te se čimbenici zapošljivosti traže u skupu internih i eksternih faktora. Tri pokazatelja zapošljivosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u tranziciji iz visokog obrazovanja na tržište rada uključuju vjerojatnost pronalaženja zaposlenja u funkciji vremena od stjecanja kvalifikacije, zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom i profilom stečene kvalifikacije te zapošljavanje na radnom mjestu s većim primanjima. Kao interni faktori zapošljivosti, u duhu teorije ljudskog kapitala, uzimaju se obilježja pojedinaca i kompetentnost te duljina obrazovanja, odnosno razina stečene kvalifikacije. Slijedeći temeljne odrednice Bourdieuove teorije kulturnog i socijalnog kapitala, kao eksterni faktori u ispitivanju prediktora

zapošljivosti uključuju se odrednice društvenog okružja, kulturno-obrazovno nasljeđe obitelji te društvene mreže koje pojedinac oblikuje kroz prostor i vrijeme.

Kako se ovo istraživanje specifično bavi zapošljivošću pojedinaca s kvalifikacijama visokog obrazovanja u tranziciji na tržište rada u kratkom vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, kada je utjecaj završenog obrazovanja najopipljiviji, posebno se promatra uloga visokog obrazovanja u oblikovanju ljudskog kapitala, znanja i vještina pojedinca, te u osnaživanju socijalnog kapitala pojedinca, kroz stvaranje društvenih mreža i poveznica kojima se premošćuju granice pripadnosti određenim socijalnim skupinama. S obzirom na to da su empirijska istraživanja u ovom području ograničena te postoji prostor i potreba za daljnjim unapređenjem koncepcije kao i za dodatnim empirijskim spoznajama o čimbenicima zapošljivosti, ovim se radom teže produbiti spoznaje o zapošljivosti, dizajnirati instrumentarij koji se može primijeniti na slična istraživanja te testirati operativni model zapošljivosti na skupu podataka osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima u Hrvatskoj.

Široko postavljeni teorijski i konceptualni okviri korišteni su kao uporište za dizajn operativnog modela koji se u ovom istraživanju koristi u ispitivanju prediktora zapošljivosti. Operativni model prilagođen je anketnom upitniku europskog pilot istraživanja Eurograduate. U operacionalizaciji modela predviđeni su postupci i metode mjerenja kakvi se mogu naći u empirijskim istraživanjima kojima se provjeravaju modeli zapošljivosti, kako bi se odgovarajućom metodom testirale postavljene hipoteze koje proizlaze iz odabranih teorija.

1.2. Struktura rada

Doktorska disertacija sadrži deset poglavlja što uključuje Uvod, Zaključak, Ograničenja i Očekivani doprinos rada koja su strukturirana u niz potpoglavlja i manjih cjelina. U drugom poglavlju, nakon Uvoda, predstavljen je kontekst unutar kojeg se interpretiraju prediktori zapošljivosti, a koji obuhvaća strukturne odrednice obrazovanja, posebno visokog obrazovanja, i tržišta rada u Hrvatskoj i šire. U tom poglavlju uvodi se koncept zapošljivosti kao poveznica između visokog obrazovanja i tržišta rada, kao konstrukt koji inspirira istraživače na razvoj analitičkih okvira zapošljivosti, visoka učilišta na usmjeravanje institucijskih strategija i specifičnih praksi visokog učinka te kreatore javnih politika na pokretanje mjera kojima bi visoko obrazovanje doprinosilo snažnije gospodarskom razvoju i društvenoj koheziji.

U trećem poglavlju iznosi se teorijski okvir koji kombinira ekonomsku teoriju ljudskog kapitala usmjerenu na pojedinca, njegova znanja i vještine, te sociološke teorije kulturnog i socijalnog kapitala koje na različite načine objašnjavaju obrazovne nejednakosti te ulogu društva i socijalnih mreža u pronalaženju zaposlenja.

U četvrtom poglavlju dan je pregled definicija pojma zapošljivosti koje se mogu pronaći u literaturi, povijesni razvoj konstrukta od jednostavnijih do kompleksnih modela te pregled relevantnih empirijskih istraživanja o obrascima tranzicije iz obrazovanja na tržište rada. Navedeno je korišteno u skiciranju šireg teorijskog okvira iz kojeg je potom kreiran operativni model zapošljivosti korišten i testiran u ovoj doktorskoj disertaciji.

Peto poglavlje predstavlja opis korištene metodologije te sadrži ciljeve istraživanja i hipoteze, opis uzorka, instrument i varijable što uključuje utvrđivanje izvorno mjerenih varijabli te varijable koje su kreirane faktorskim analizama. U ovom poglavlju od cjelovitog uzorka analizirane kohorte izdvaja se uzorak zaposlenih pojedinaca na kojem su testirane hipoteze. Na kraju poglavlja je dan pregled statističkih metoda i analiza podataka korištenih u ovom istraživanju.

Rezultati analiza provedenih uz primjenu statističkog alata IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) predstavljeni su i raspravljeni u šestom Poglavlju koje je strukturirano prema odabranim kriterijima zapošljivosti. U prvom potpoglavlju primjenom logističke regresije istraženi su prediktori zapošljavanja u horizontalnoj i vertikalnoj usklađenosti te ispitana prva hipoteza (H1), u drugom potpoglavlju linearnom regresijom utvrđeni su prediktori visine primanja na prvom značajnijem zaposlenju i ispitana druga hipoteza (H2), a u trećem potpoglavlju Coxovom regresijom analizirani su prediktori vjerojatnosti zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije te ispitana treća hipoteza (H3). Ispitivanje četvrte hipoteze (H4) uključeno je u svakom od potpoglavlja kao dio analitičke cjeline. Šesto poglavlje završava zaključcima o zapošljivosti.

U sedmom poglavlju predstavljeni su rezultati istraživanja iz vizure prediktorskih konstrukata te se sumiraju učinci kulturnog, ljudskog i socijalnog kapitala uključujući i iskustva studiranja na zapošljivost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u tranziciji na tržište rada. U ovom se poglavlju uspostavlja veza s početno postavljenim teorijskim okvirom.

Osmo poglavlje daje sintezu zaključaka dokorskog istraživanja, u devetom poglavlju iznesena su ograničenja, a u desetom očekivani doprinos rada.

2. KONTEKST: VISOKO OBRAZOVANJE I TRŽIŠTE RADA

Kako bi se razumio kontekst ovog istraživanja, važno je predstaviti osnovne razvojne i strukturne odrednice visokog obrazovanja i tržišta rada u Hrvatskoj kao i obilježja tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada.

Obrazovne politike i politike tržišta rada u Hrvatskoj duboko su ukorijenjene u strateško-politički okvir Europske unije koji obilježava pametan, održiv i uključiv rast ekonomije i društva zasnovanih na znanju i razvoju suvremenih vještina koji je prisutan u desetogodišnjim razvojnim strategijama Europske unije, od Lisabonske strategije iz 2000. godine, preko Strategije Europa 2020 iz 2010. godine do Programa vještina za Europu i Rezolucije Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru Europskog prostora obrazovanja 2021.–2030. iz 2020. godine.

U Europskoj uniji politika zapošljavanja dio je socijalne i ekonomske politike liberalnog usmjerenja. Zahtjev za povećanjem udjela visokoobrazovanih proizlazi iz društvenih i političkih temelja suvremenih liberalno-demokratskih sustava. Razvoj suvremenog društva kao društva znanja i gospodarstva temeljenog na visoko razvijenim tehnologijama i inovacijama zahtijeva visokoobrazovano stanovništvo i kompetentnu radnu snagu koja bi razvijala konkurentno gospodarstvo.

Suvremene europske, nacionalne i lokalne politike „rekonceptualiziraju obrazovanje i cjeloživotno učenje kroz teoriju ljudskog kapitala“ (Bridgstock, 2009) i razvijaju se prema „endogenom modelu rasta“ koji se zasniva na ulaganjima u istraživanje i razvoj te ljudski kapital. Tako se kroz bolju kvalitetu i produktivnost visokoobrazovane radne snage te kroz inovacije i razvoj novih tehnologija doprinosi gospodarskom razvoju i rastu (Babić, 2019). U skladu s teorijom endogenog rasta, pojedinci su tim zapošljiviji što je investicija države u obrazovanje i cjeloživotno učenje, odnosno u razvoj ljudskog kapitala učinkovitija (Knight & Yorke, 2004) jer obrazovanje i cjeloživotno učenje važni su čimbenici u razvoju gospodarstva utemeljenog na znanju (Andrews & Higson, 2008; Riddell & Sweetman, 2000; Thijssen et al., 2008; Brown et al., 2002; Brown et al., 2004; Bridgstock, 2009; Roksa & Levey, 2010).

U ovakvom političkom ozračju i u duhu teorije ljudskog kapitala promovira se ekspanzija visokog obrazovanja, kako je detaljnije prikazano u potpoglavlju 3.1.2., te zapošljivost koja se eksplicira

kao strateški cilj na europskoj, nacionalnoj i institucijskim razinama o čemu će više biti riječi u potpoglavlju 2.4. Osim razvojnih odrednica javnih politika, za bolje razumijevanje konteksta u kojem se nalaze pojedinci s kvalifikacijama visokog obrazovanja u tranziciji na tržište rada, potrebno je prije toga steći uvid u osnovne strukturne odrednice obrazovanja (potpoglavlje 2.1.) te obilježja sustava visokog obrazovanja (potpoglavlje 2.2.) i tržišta rada (potpoglavlje 2.3.) u Hrvatskoj.

2.1. Strukturne odrednice obrazovanja u Hrvatskoj

Sustav obrazovanja u Hrvatskoj je stratificiran. To znači da postoje selekcijski postupci i procedure koje se primjenjuju u prijelazu s niže na višu razinu obrazovanja te prema specifičnim vrstama obrazovanja i područjima studija (Allmendinger, 1989). U sustavu obrazovanja u Hrvatskoj prva selekcija i usmjeravanje događa se kod odabira srednje škole te učenici koji udovoljavaju postavljenim kriterijima te imaju ambicija nastaviti visoko obrazovanje upisuju gimnazije, dok ostali upisuju strukovne škole. Kulturni kapital dodatno se razvija kroz srednjoškolsko obrazovanje zbog čega je odabir srednje škole značajan prediktor u odlučivanju o nastavku obrazovanja na razini visokog obrazovanja (Baranović et al., 2015).

Binarni sustavi visokog obrazovanja, kao što je obrazovni sustav Republike Hrvatske, u većoj su mjeri stratificirani od unitarnih (Matković, 2011). U visokom obrazovanju stratifikacija postoji između sveučilišta koja izvide sveučilišne, ali i stručne studije te veleučilišta koja izvide stručne studije. Istraživanja pokazuju da učenici iz obitelji privilegiranih društvenih slojeva čiji roditelji imaju visoko obrazovanje češće završavaju gimnazije i nastavljaju visoko obrazovanje te biraju sveučilišne studije dok stručni studij na javnim veleučilištima u većoj mjeri upisuju studenti iz obitelji nižeg socioekonomskog statusa (Farnell et al., 2014; Jokić & Ristić Dedić, 2014; Matković et al., 2010; Rimac & Baranović, 1991).

2.2. Visoko obrazovanje

Visoko obrazovanje u Hrvatskoj karakterizira dvojaka binarnost, odnosno prisutnost različitih vrsta visokih učilišta (sveučilišta i veleučilišta¹) te različitih vrsta studijskih programa (stručni i sveučilišni studij). Brojem, raznolikošću i obuhvatom studenata značajno dominiraju sveučilišni studijski programi koji se izvode isključivo na sveučilištu. Ukupan broj studenata u Hrvatskoj kontinuirano je rastao do akademske godine 2016./2017. od kada se bilježi lagani pad. Studenti i studentice u Hrvatskoj najviše se upisuju na studijske programe u društvenim znanostima, a najmanje u interdisciplinarnim područjima znanosti i u umjetničkom području. Navedena obilježja sustava visokog obrazovanja u Hrvatskoj značajna su za razumijevanje tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada te ih valja detaljnije predstaviti i raspraviti u potpoglavljima koja slijede.

2.2.1. Vrste visokih učilišta

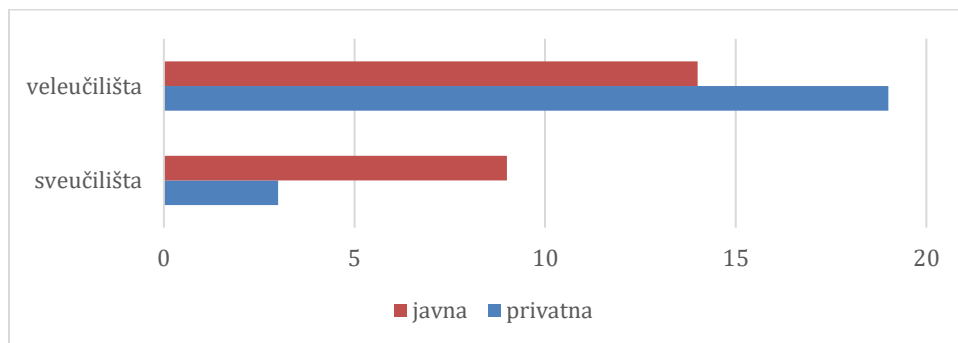
Binarnost sustava visokog obrazovanja u Hrvatskoj očituje se u tome što postoje dvije vrste visokih učilišta, sveučilišta i veleučilišta te u tome što visoka učilišta izvode sveučilišne i stručne studije. Prilikom ustrojavanja binarnoga sustava visokog obrazovanja namjera je bila ustrojiti potpunu binarnost, koja podrazumijeva da bi isključivo veleučilišta bila ovlaštena izvoditi stručne studije, dok bi sveučilišta i njihove sastavnice mogle izvoditi isključivo sveučilišne studije. Ovime bi se postiglo učinkovito korištenje i razvoj resursa u oba sustava. Međutim, diferencijacija binarnosti studijskih programa u Republici Hrvatskoj nikad nije zaživjela pa je moguće reći da je specifičnost hrvatskoga sustava dvostruka binarnost koja se očituje u binarnosti ustanova i programa jer pojedina sveučilišta istodobno izvode programe sveučilišnih i stručnih studija².

¹ Do stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti („Narodne novine“ broj 119/22) u sustavu visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj postojala su sveučilišta (uz fakultete i umjetničke akademije u njihovom sastavu), veleučilišta i visoke škole. Članak 6. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, donesenoga 2022. godine, kao vrste visokih učilišta razlikuje sveučilište, fakultet, umjetničku akademiju i veleučilište.

² Analitička podloga za izradu Strategije znanosti, obrazovanja i tehnologije (2014), iz radnog materijala Posebnog stručnog povjerenstva za izradu Strategije

Cilj uspostavljanja binarnog sustava bio je omogućiti policentrični razvoj visokog obrazovanja u svim dijelovima Republike Hrvatske te pružiti mogućnosti za kvalitetno visoko obrazovanje izvan velikih gradskih središta. Tako se u drugoj polovici devedesetih godina dvadesetoga stoljeća, kao dio politike decentralizacije i regionalnog razvoja počinju, osnivati privatna i javna veleučilišta i visoke škole. Prema Zakonu o visokom obrazovanju i znanosti³ „sveučilište obavlja djelatnost visokog obrazovanja, znanstvenu odnosno umjetničku djelatnost i stručnu djelatnost“, a „veleučilište obavlja djelatnosti visokog obrazovanja i stručnu djelatnost, a može obavljati i znanstvenu odnosno umjetničku djelatnost“.

Sveučilišta se razlikuju prema ustroju svojih sastavnica na integrirana sveučilišta koja u pravilu ustrojavaju sveučilišne odjele i neintegrirana sveučilišta sastavnice kojih su fakulteti, akademije i sveučilišni odjeli. Prema podacima iz Upisnika visokih učilišta i studijskih programa Ministarstva znanosti i obrazovanja⁴, u Republici Hrvatskoj u 2022. godini djeluje 9 javnih i 3 privatna sveučilišta te 14 javnih veleučilišta i 19 privatnih veleučilišta.



Slika 2.1. Visoka učilišta u Republici Hrvatskoj (2022.)

Sveučilišni i stručni studiji predstavljaju dvije različite vrste obrazovanja s različitim akademskim i karijernim mogućnostima te društvenim prestižem. Dok sveučilišni studij ima znanstvenu dimenziju, stručni studiji su usmjereni na osposobljavanje za obavljanje stručnih poslova i zapošljavanje. Veća dostupnost stručnih studija na veleučilištima, koji su u duhu policentričnog razvoja visokog obrazovanja osnivani izvan urbanih sredina, čine ove studije pristupačnijim i

³ Članak 10. i članak 23. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti („Narodne novine“, broj 119/22)

⁴ <https://hko.srce.hr/usp/index> (pristupljeno: prosinac 2022. godine)

povoljnijim izborom učenicima nižeg socio-ekonomskog statusa, iz ruralnih sredina te s manjim resursima potrebnima za studiranje. Policentričnim razvojem visokog obrazovanja koje nisu pratile mjere javnih politika koje bi bile usmjerene prema izjednačavanju prilika za studiranje svim osobama, neovisno o njihovom socio ekonomskom statusu, porijeklu i društvenim prilikama, osigurane su institucijske pretpostavke za stratifikaciju visokog obrazovanja te se stvorila popularna percepcija prema kojoj sveučilišta pružaju kvalitetnije obrazovanje od veleučilišta.

2.2.2. Studijski programi i kvalifikacije visokog obrazovanja

Hrvatska je potpisivanjem Bolonjske deklaracije prihvatila restrukturirati razine studijskih programa na tri Bolonjska ciklusa te je 2003. godine donesen Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju („Narodne novine“ br. 123/2003) kojim se prenose osnovna načela Bolonjskog procesa. Mada neki hrvatski autori (Polšek, 2004) prikazuju uključivanje Republike Hrvatske u Bolonjski proces kao dio europskih integracija te se takve pretpostavke prenose u daljnjim analizama reforme visokog obrazovanja u Hrvatskoj (Baranović, 2015), pristupanje Hrvatske Europskoj uniji i uključivanje u Bolonjski proces su dva povezana, ali odvojena procesa. Dok je postupak pridruživanja Europskoj uniji strukturirani formalni proces koji prati Europska komisija kao nadnacionalna (*supranational*) institucija Europske unije koja je ulogu izvršne vlasti dobila europskim ugovorima (H. Wallace & Wallace, 2000; Dinan, 2002; Craig & de Búrca, 2020), Bolonjski proces je međudržavni (*inter-governmental*) proces u kojem je Europska komisija tek jedna od članica, zajedno s 49 zemalja koje su potpisivanjem Europske kulturne konvencije zadovoljile jedini formalni kriterij za uključivanje u Bolonjski proces. Stoga bi trebalo izbjeći konfuziju između Bolonjskog procesa i aktivnosti u području obrazovanja koje se provode na razini Europske unije (Zgaga, 2015).

Uključivanje u Bolonjski proces zahtijeva od države prihvaćanje dogovorenih obaveza kao što su (tri ključne obveze – *key commitments*): struktura studija na tri razine, primjena kvalifikacijskih okvira i razvoj sustava osiguravanja kvalitete u skladu sa Standardima i smjernicama za osiguravanje kvalitete u Europskom prostoru visokog obrazovanja (ESG) i usvajanje temeljnih vrijednosti kao što su akademska sloboda i integritet. Praćenje usklađivanja nacionalnih sustava visokog obrazovanja s ključnim obvezama nije povjereno Europskoj komisiji, već samim državama sudionicama Bolonjskog procesa kao i u konačnici sama odluka o uključivanju novih članica što

se potvrđuje ministarskim priopćenjima s ministarskih konferencija koje se održavaju svake dvije do tri godine od potpisivanja Bolonjske deklaracije 1991. godine.

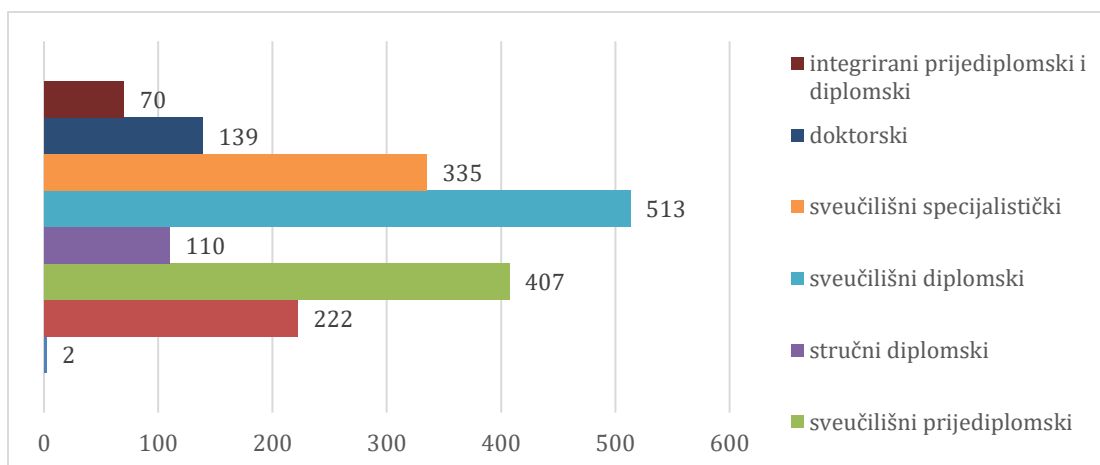
U hrvatskom visokom obrazovanju ustrojavaju se dvije vrste studija, stručni i sveučilišni i tri osnovne razine visokog obrazovanja prijediplomska, diplomatska i poslijediplomska. Prema Zakonu o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti („Narodne novine“ broj 119/2022), „stručni studiji osposobljavaju studente za obavljanje stručnih poslova u poslovnom svijetu, javnom sektoru i društvu općenito“, a „sveučilišni studiji osposobljavaju studente za obavljanje poslova u znanosti, umjetnosti i visokom obrazovanju, u poslovnom svijetu, javnom sektoru i društvu općenito te za razvoj i primjenu znanstvenih, umjetničkih i stručnih dostignuća“.

Prijediplomski studijski programi traju tri do četiri godine, njima se stječe od 180 do 240 ECTS bodova te akademski naziv sveučilišni/sveučilišna prvostupnik/prvostupnica uz naznaku struke ili stručni naziv prvostupnik/prvostupnica uz naznaku struke. Diplomski studijski programi traju jednu do dvije godine, njima se stječe od 60 do 120 ECTS bodova te akademski naziv sveučilišni/sveučilišna magistar/magistra uz naznaku struke⁵ ili stručni naziv magistar/magistra uz naznaku struke. Studijski programi u Hrvatskoj restrukturirani su prema načelima Bolonjskog procesa od akademske godine 2005./2006. godine. Međutim, uz prijediplomske, diplomatske i poslijediplomske studijske programe, Zakon uvodi mogućnost ustroja i izvedbe sveučilišnih integriranih prijediplomskih i diplomatskih studija te sveučilišnih specijalističkih studija što su dvije kategorije izvan općeprihvaćene „Bolonjske strukture“ (EACEA. Eurydice, 2020).

Prema Upisniku visokih učilišta i studijskih programa Ministarstva znanosti i obrazovanja⁶, u Republici Hrvatskoj se u akademskoj 2001./2022. godini izvodi 1.798 studijskih programa i to 2 stručna kratka studija, 222 stručna prijediplomska studija, 407 sveučilišnih prijediplomskih studija, 110 stručnih diplomatskih studija, 513 sveučilišnih diplomatskih studija, 70 sveučilišnih integriranih prijediplomskih i diplomatskih studija, 335 sveučilišnih specijalistička studija i 139 doktorskih studija (Slika 2.2.).

⁵ Iznimno, „završetkom sveučilišnoga integriranoga prijediplomskog i diplomatskog studija iz područja medicine, veterine i stomatologije student stječe akademski naziv doktor uz naznaku struke“, a „završetkom sveučilišnoga diplomatskog studija za programe iz područja tehničkih znanosti i neke programe iz područja biotehničkih znanosti student stječe akademski naziv sveučilišni magistar inženjer uz naznaku struke“.

⁶ <https://hko.srce.hr/usp/index> (pristupljeno: prosinac 2022. godine)



Slika 2.2. Studijski programi na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj (2021./2022.)

Potaknuto inicijativama na europskoj razini, odnosno stvaranjem Kvalifikacijskog okvira Europskog prostora visokog obrazovanja na ministarskoj konferenciji u Bergenu 2005. godine te *Preporukama Europskog parlamenta i Vijeća iz 2008. godine o uspostavljanju Europskog kvalifikacijskog okvira za cjeloživotno učenje* (Službeni list EZ-a C 111, 6.5.2008.) kojima se nastoji omogućiti međunarodnu usporedivost i prepoznatljivost kvalifikacija i mobilnost radnika na europskom obrazovnom prostoru i na europskom tržištu rada, u Hrvatskoj se razvija Hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO).

HKO je instrument uređenja sustava kvalifikacija u Republici Hrvatskoj kojem je cilj osigurati jasnoću, relevantnost i kvalitetu kvalifikacija, kao i povezivanje razina kvalifikacija u Republici Hrvatskoj s razinama kvalifikacija Europskog kvalifikacijskog okvira (EQF-a) i Kvalifikacijskog okvira Europskog prostora visokog obrazovanja (QF-EHEA-e) te posredno s razinama kvalifikacija kvalifikacijskih okvira u drugim zemljama. Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru („Narodne novine“, broj: 22/2013, 64/2018 64/2018, 20/2021, Odluka USRH U-I-2854/2018 i U-I-2855/2018) uređuje se sustav kvalifikacija u Republici Hrvatskoj na način da se kvalifikacije koje se stječu završetkom studijskih i obrazovnih programa smještaju na određene razine HKO-a, sukladno opisnicama ishoda učenja i kvalifikacija (Tablica 2.1.).

Razlikovanje kvalifikacija prema razinama te prema vrsti doprinosi jasnoći i razumijevanju binarnog sustava hrvatskog visokog obrazovanja u kojem su stručni studijski programi više usmjereni stjecanju vještina i primijenjenih znanja potrebnih na tržištu rada dok sveučilišni studijski programi sadržavaju istraživačku komponentu znanstvenog ili umjetničkog stvaralaštva.

Tablica 2.1. Razine cjelovitih kvalifikacija u visokom obrazovanju

HKO	Studij (kvalifikacija)	EQF	QF-EHEA
8.2	Poslijediplomski sveučilišni (doktorski) studij	8	3
8.1	Poslijediplomski znanstveni magistarski studij	djelomična 8	2
7.2	Poslijediplomski specijalistički studij	7	2
7.1.sv	Sveučilišni diplomski studiji	7	2
7.1.st	Specijalistički diplomski stručni studiji	7	2
6.sv	Prijediplomski sveučilišni studiji	6	1
6.st	Prijediplomski stručni studiji	6	
5	Kratki stručni studiji	5	podrazina 1

Izvor: *Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru („Narodne novine“ br. 22/2013, 41/2016, 64/2018, 47/2020, 20/2021, Odluka USRH U-I-2854/2018 i U-I-2855/2018)*; prikaz autorice

Bolonjska reforma u Hrvatskoj, započeta restrukturiranjem studijskih programa prema tri ciklusa Bolonjskog procesa te nastavljena uvođenjem Hrvatskog kvalifikacijskog okvira ima određene nedostatke. Kvalifikacija prvostupnika koja se stječe završetkom prvog ciklusa visokog obrazovanja, nije prepoznata na tržištu rada (Babić, 2019). Razlog tome je što su provedbom Bolonjske reforme u Hrvatskoj „predbolonjski“ četverogodišnji studijski programi „rastegnuti na novi petogodišnji studij koji završava Masterom, a koji je u stvari sukladan s predbolonjskom diplomom“ (Kurelić, 2011) što, u konačnici, rezultira produljenjem trajanja studija (Kurelić, 2009; Rodin, 2009). U Hrvatskoj se stoga studenti često odlučuju na nastavak studija nakon stečene kvalifikacije prijediplomske razine, a brojna visoka učilišta odlučuju primijeniti koncept sveučilišnih integriranih prijediplomskih i diplomskih studijskih programa u trajanju od pet godina.

2.2.3. *Studenti i osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja*

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske, broj studenata u Hrvatskoj se godinama povećava (Tablica 2.2.). Najveći trendovi povećanja broja studenata u Hrvatskoj bili su šezdesetih i devedesetih godina dvadesetog stoljeća te početkom dvadeset i prvog stoljeća. Ekspanzija visokog obrazovanja u Hrvatskoj prati trend razvijenih zemalja u Europi i u SAD-u koje su se s njim suočile šezdesetih i sedamdesetih godina dvadesetog stoljeća (Babić, 2019).

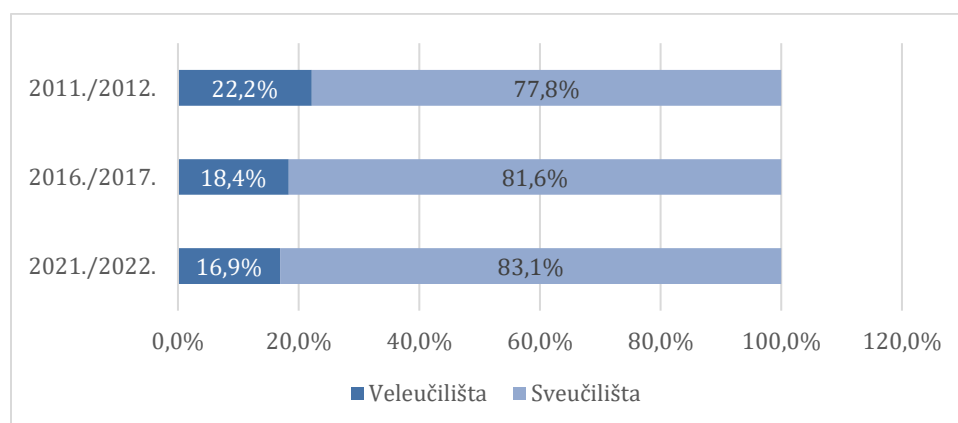
Tablica 2.2. Broj studenata na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj

Akadska godina	Ukupan broj studenata	Žene (%)	Muškarci (%)
1960./1961.	30 902	32,8%	67,2%
1970./1971.	60 907	43,5%	56,5%
1980./1981.	64 966	49,4%	50,6%
1990./1991.	70 781	51,0%	49,0%
2000./2001.	100 297	52,5%	47,5%
2005./2006.	132 952	54,1%	45,9%
2010./2011.	148 747	57,3%	42,7%
2015./2016.	157 666	56,8%	43,2%
2016./2017.	160 361	56,7%	43,3%
2017./2018.	159 638	57,0%	43,0%
2018./2019.	158 016	57,1%	42,9%
2019./2020.	156 325	57,2%	42,8%

Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2021.*

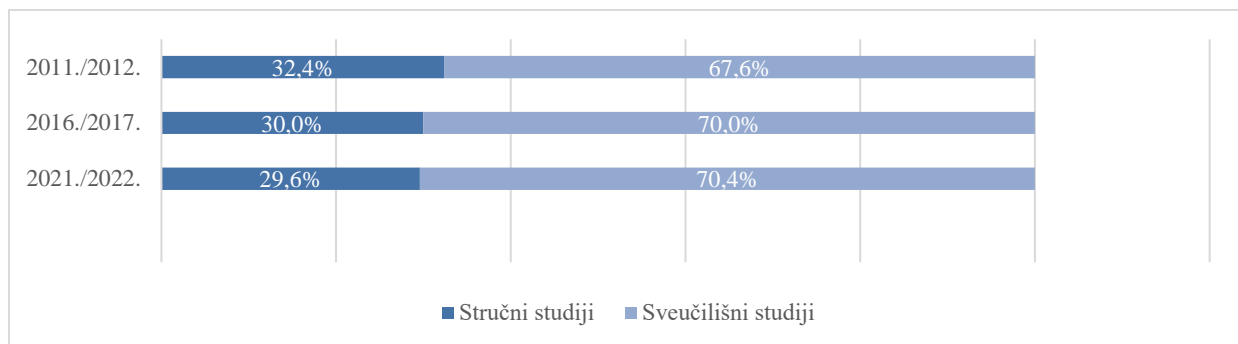
Daljnijim uvidom u distribuciju studenata prema vrstama visokih učilišta i vrstama studija, razvidno je da je kroz posljednjih deset godina prisutan trend laganog pada obuhvata studenata na veleučilištima u odnosu na sveučilišta, tako da tek 16,9% studenata u akademskoj godini 2021./2022. studira na veleučilištima (Slika 2.3.) te 70,4% studenata studira na sveučilišnim studijima (Slika 2.4.).

Dodatno uspoređujući studente prema statusu studiranja vidljivo je da na sveučilištima i na sveučilišnim studijima dominantno studiraju redoviti studenti dok je na stručnim studijima te na veleučilištima broj redovitih i broj izvanrednih studenata balansirani (Slika 2.5. i Slika 2.6.).



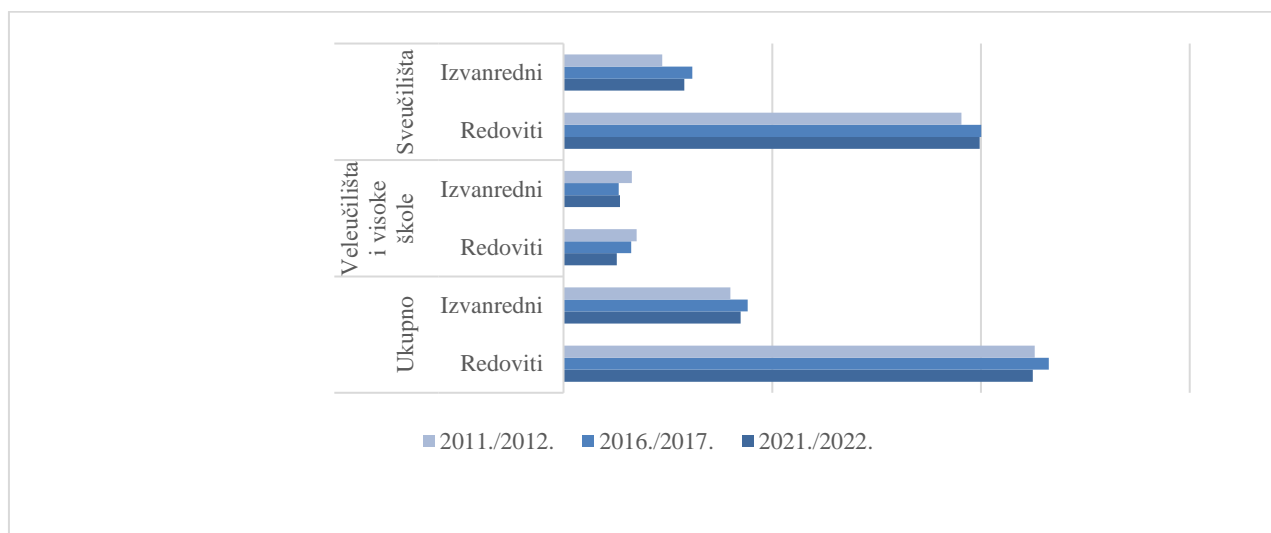
Slika 2.3. Udio studenata prema vrstama visokih učilišta

Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske; izračun autorice



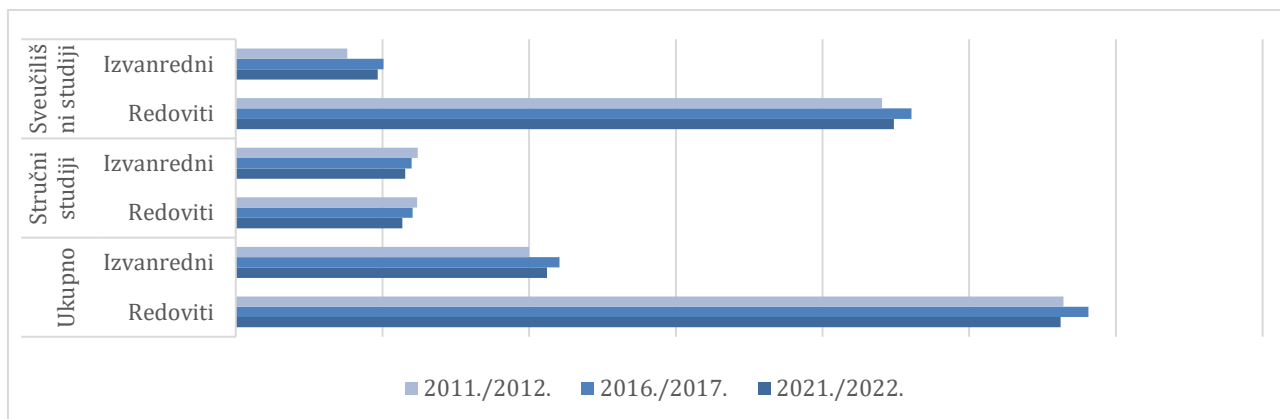
Slika 2.4. Udio studenata prema vrstama studija

Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske; izračun autorice



Slika 2.5. Studenti prema statusu studiranja i vrsti visokih učilišta

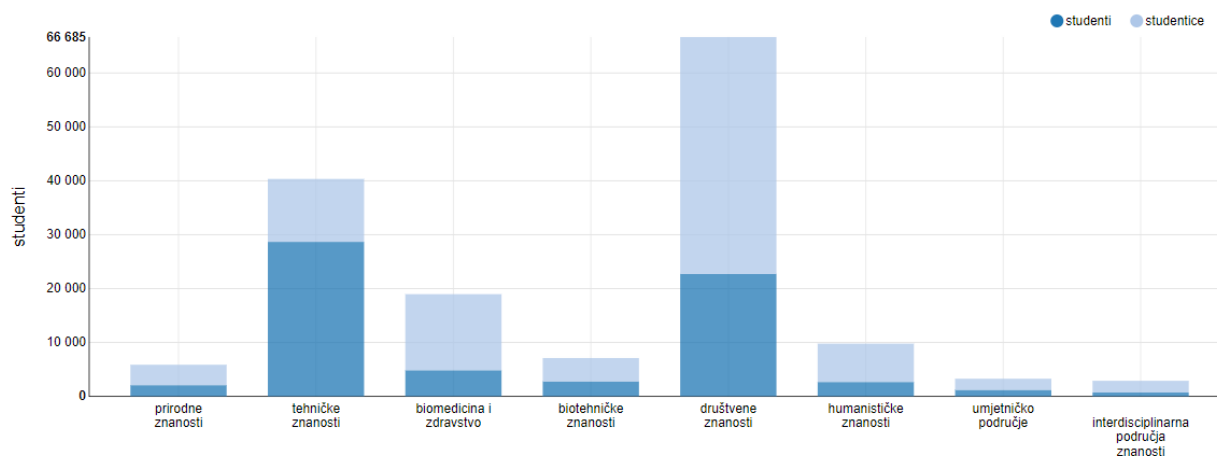
Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske; izračun autorice



Slika 2.6. Studenti prema statusu studiranja i vrsti studija

Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske; prikaz autorice

Nadalje, prema podacima Državnog zavoda za statistiku u Hrvatskoj se najviše upisuje na studijske programe u društvenim znanostima te podatci za akademsku godinu 2021./2022. pokazuju najveći broj upisanih studenata i studentica u društvenim znanostima (66 685; 43,1%) te u tehničkim znanostima (40 347; 26,0%) od ukupno 154 894 upisanih (Slika 2.7.).



Slika 2.7. Studenti prema znanstvenim i umjetničkim područjima u ak. g. 2021./2022.

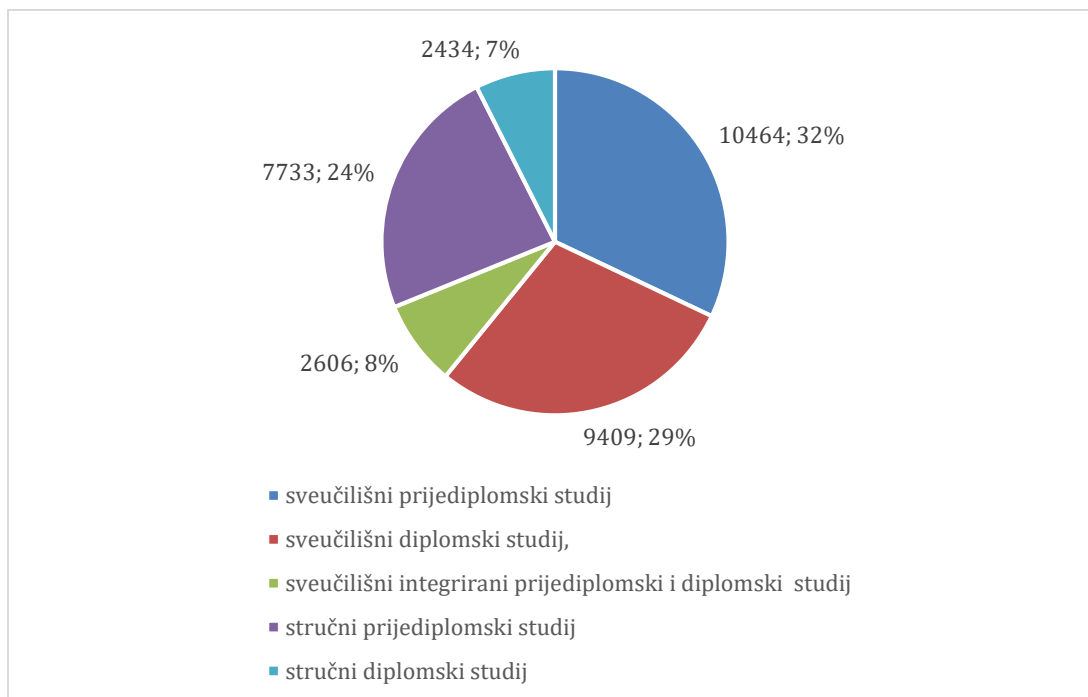
Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske

Visoko obrazovanje u Hrvatskoj karakteriziraju i visoke stope odustajanja od studija koje se kreću oko 40% na razini generacije (Babić et al., 2006; Matković et al., 2010; Farnell et al., 2014) i koje

onda „imaju za posljedicu nižu razinu efikasnosti sustava visokog obrazovanja, rezultiraju visokim javnim troškovima i visokim individualnim troškovima koji imaju svoje negativne ekonomske i socijalne posljedice“ (Babić, 2019). U terminima teorije ljudskog kapitala, visoka stupa odustajanja od studija znači slabiji osobni i društveni povrat ulaganja u obrazovanje te smanjeni broj udjela visoko obrazovane radne snage, ključne za gospodarski razvoj. Iz perspektive tržišta rada i rasprave o zapošljivosti, osobe koje odustaju od studija teže mogu konkurirati na reguliranom tržištu rada na kojem je stečena kvalifikacija preduvjet pristupu kvalitetnijim zanimanjima ili na tržištu rada na kojem je dominantan poslodavac javni sektor u kojem se u selekcijskim postupcima velika važnost pridaje formalnim obilježjima kao što su stečena kvalifikacija završetkom formalnog obrazovanja. Međutim tranzicija na tržište rada za osobe koje su odustale od studija izlazi izvan okvira istraživanja u ovoj doktorskoj disertaciji zbog čega ovi podatci nisu detaljnije analizirani.

S druge strane, za razumijevanje konteksta u kojem se nalaze osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja nakon stjecanja kvalifikacije važno je sagledati kvalifikacijsku strukturu populacije pojedinaca koji stječu kvalifikacije visokog obrazovanja u godini 2016./2017. u kojoj diplomira analizirani uzorak u ovom istraživanju.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (Slika 2.8.), na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj u 2017. godini steklo je kvalifikacije visokog obrazovanja ukupno 32 728 pojedinaca od čega je 10 464 osoba (32%) završilo sveučilišni prijediplomski studij, 9 409 (28,7%) sveučilišni diplomski studij, 2 606 (8%) integrirani prijediplomski i diplomski sveučilišni studij, 7 733 pojedinaca (23,6%) stručni prijediplomski studij, 2 434 (7,4%) specijalistički diplomski stručni studij, 20 (0,1%) kratki stručni studij te 62 (0,2%) studij prema predbolonjskom programu.



Slika 2.8. Udio diplomiranih prema razini i vrsti kvalifikacije (2017.)

Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, prikaz autorice

Prema podacima Agencije za znanost i visoko obrazovanje⁷ o diplomiranim prema znanstvenim područjima i području umjetnosti (Slika 2.9.), daleko najveći udio diplomiranih u 2018. godini je u području društvenih znanosti (14 194; 42,7%), nakon čega slijedi broj diplomiranih u tehničkim znanostima (8 481; 25,5%). Slična je struktura stečenih kvalifikacija prema područjima znanosti i vrsti visokih učilišta. Najveći udio među osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu je u području društvenih znanosti (11 066; 41,6%) kao i među osobama s kvalifikacijama stečenima na veleučilištima (3 128; 47,2%), nakon čega slijede tehničke znanosti na sveučilištima (6 504; 24,4%) te na veleučilištima (1 977; 29,8%).

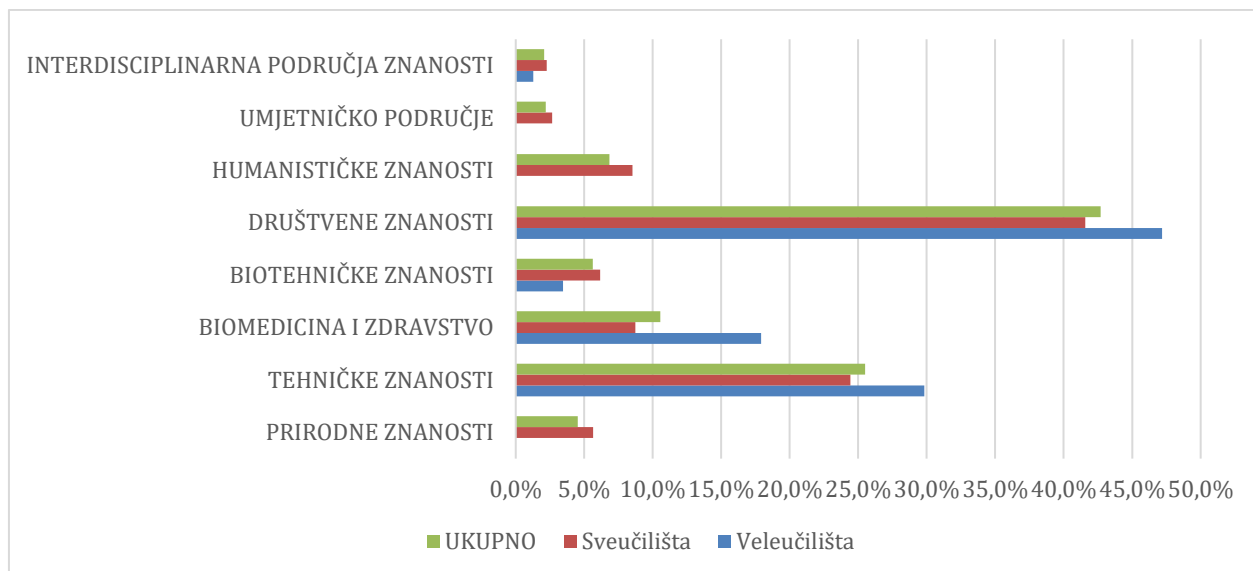
Veliki udio osoba s kvalifikacijama u društvenim znanostima upućuje na to da je tim osobama teže pronaći zaposlenje iz niza razloga. Prvo, te su osobe brojem dominantne što povećava konkurenciju

⁷ <https://www.azvo.hr/hr/visoko-obrazovanje/statistike/44-statistike/2665-broj-diplomiranih-studenata-prema-podrucju-znanosti-1-2-razina>; pristupljeno: 27. kolovoza 2022. godine; Napomena: podatci nisu dostupni za godine prije 2018. godine

među tražiteljima zaposlenja sličnog profila i drugo, one se zapošljavaju (uz izuzetak za osobe s kvalifikacijama u području prava) u zanimanjima koja nisu regulirana te na koja mogu konkurirati osobe s kvalifikacijama različitih vrsta i razina što ih čini dodatno ranjivima.

Nadalje, podatci pokazuju mali broj i udio osoba koje kvalifikacije stječu u interdisciplinarnim područjima znanosti među koje spadaju i obrazovne znanosti⁸ (psihologija odgoja i obrazovanja, sociologija obrazovanja, politologija obrazovanja, ekonomika obrazovanja, antropologija obrazovanja, neuroznanost i rano učenje, pedagoške discipline). Broj diplomiranih s kvalifikacijama u ovom području znanosti se čini malim u odnosu na podatke o strukturi zanimanja prema područjima u trenutku provedbe Eurograduate istraživanja (listopad 2018. godine), u kojoj je primjetan veliki broj zaposlenih u djelatnostima predškolskog odgoja i obrazovanja, odnosno u zanimanju odgojitelja predškolske djece (12 945) te osnovnog obrazovanja, odnosno zanimanju učitelja razredne nastave (8 831) što ukazuje na veličinu ovih sektora. Unatoč nepovoljnim općim demografskim trendovima koji dovode do očekivano manjeg broja djece u predškolskim ustanovama, razvojni potencijal i apsorpcijska moć tržišta rada posebno u području predškolskog odgoja i obrazovanja vidi se i u činjenici da je obuhvat djece ranim predškolskim odgojem u Hrvatskoj (79,4% u 2020. godini) manji od prosjeka EU (92,8%) te daleko od strateškog cilja (96%) do 2030. godine. Zbog toga nije začuđujuće da je, uvidom u najnovije raspoložive podatke o stanju na tržištu rada, u ovom sektoru primjetan trend rasta tako da je u travnju 2022. godine zabilježen porast od 16% među zaposlenim odgojiteljima (15 029). Jednako tako je primjetan i porast zaposlenih učitelja razredne nastave za 5% (9 240). Uzevši u obzir veličinu i trend rasta sektora te činjenicu da se u ovim slučajevima radi o zapošljavanju u reguliranim profesijama, za očekivati je da će osobe sa završenim studijskim programima u području obrazovanja biti u povoljnim uvjetima izlaskom na tržište rada.

⁸ Pravilnik o znanstvenim i umjetničkim područjima, poljima i granama („Narodne novine“, br. 118/09; 82/12, 32/13 i 34/16)



Slika 2.9. Struktura diplomiranih prema područjima studija (2017.)

Izvor: Agencija za znanost i visoko obrazovanje; prikaz autorice

2.3. Tržište rada

Osim razumijevanja konteksta koje daje visoko obrazovanje, a koji je predstavljen u prethodnom potpoglavlju, u utvrđivanju odrednica zapošljivosti nije moguće zanemariti širi kontekst u kojem osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja konkuriraju u traženju zaposlenja. Stanje u gospodarstvu, potražnja za radnom snagom (određenih profila), udio i profil aktivne populacije na tržištu rada, stopa zaposlenosti, stopa nezaposlenosti, dominantni tipovi poslodavaca i mehanizmi regrutacije, otvorenost ili zatvorenost sustava tržišta rada i ostala obilježja organizacije tržišta rada treba imati u vidu kod interpretacije tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada. U ovom poglavlju predstavljene su, i u europski kontekst stavljene, osnovne odrednice gospodarstva i tržišta rada u Hrvatskoj koje su od značaja za interpretaciju obrazaca tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada. Pored toga, ocrtan je profil radne snage u trenutku provedbe istraživanja Eurograduate kako bi se procijenila kompetitivnost okruženja u kojoj se nalaze osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja u potrazi za zaposlenjem.

2.3.1. *Gospodarstvo i tržišta rada u Hrvatskoj*

U ovom potpoglavlju gospodarstvo i tržište rada u Hrvatskoj opisani su temeljem osnovnih obilježja različitih tipova gospodarstava, različitih vrsta tržišta rada, dominantnih poslodavaca te uvidom u djelatnosti, zanimanja i kvalifikacije koje su najvećim udjelom zastupljene na hrvatskom tržištu rada.

U svojim „varijacijama kapitalizma“ David Soskice razlikuje dva osnovna tipa **gospodarstva** koja su prisutna u razvijenim zemljama, i to liberalno tržišno gospodarstvo (*liberal market economies*) i koordinirano tržišno gospodarstvo (*coordinated market economies*). Osnovne institucijske razlike su u tome da se u „liberalnim tržišnim gospodarstvima poslovanje prvenstveno odvija na temelju tržišnih mehanizama, dok se koordinirana tržišna gospodarstva u većoj mjeri oslanjaju na interakciju s drugim akterima“ (P. A. Hall & Soskice, 2001).

U koordiniranim tržišnim gospodarstvima važnu ulogu u oblikovanju tržišta ima socijalno partnerstvo i tripartitni socijalni dijalog između države, sindikata i poslodavaca s ciljem ulaganja u cjeloživotno učenje radnika i konkurentno gospodarstvo, dok liberalno tržišno gospodarstvo karakterizira kompetitivnost i briga pojedinca da svojim znanjima i vještinama postane i ostane konkurentan na tržištu rada. U koordiniranim tržišnim gospodarstvima na snazi su redistributivne ekonomske politike, veće intervencije države, a tržište rada karakterizira manja proaktivnost i mobilnost radne snage. S druge strane, liberalna tržišna gospodarstva karakteriziraju agilniji radnici koji imaju tržišno unosnije vještine koje im omogućavaju veća primanja i koji su konkurentniji na tržištu rada (P. A. Hall & Soskice, 2001).

Gospodarstvo u Hrvatskoj klasificira se kao koordinirano tržišno gospodarstvo u kojem je tržište rada „oblikovano kroz politički, a ne poduzetnički kapitalizam“ što znači da politički postavljeni menadžeri štite poduzeća od rizika i kupuju socijalni mir za razliku od razvijenih zemalja u kojima se tripartitni dijalog vodi sa zajedničkim ciljem ulaganja u tehnološki razvoj i konkurentno gospodarstvo (Županov, 2002). U takvom tip koordiniranog tržišnog gospodarstva „klijentelizam je uvelike supstitut za socijalnu politiku u kojem vlasti otpisuju dugove građanima i poduzećima“, a građani gube povjerenje u instrumente socijalne politike (Bežovan, 2019).

Razmatrajući vrste **tržišta rada**, tržište rada u Hrvatskoj moguće je opisati prema sljedećoj klasifikaciji koju u svojoj doktorskoj radnji nudi Matković: i) strukovno tržište rada, ii) unutarnje (interno) tržište rada, iii) vanjsko (sekundarno) tržište rada te iv) interno strukovno tržište rada

(Matković, 2011). Strukovno tržište rada (eng. *occupational labour market*) zahtjeva specifične vještine ili kvalifikacije koje trebaju posjedovati tražitelji posla. Mogućnosti napredovanja nisu velike, ali zapošljavanje se odvija u skladu s područjem obrazovanja i stečenom kvalifikacijom. Na strukovnom tržištu rada povrat uloženog u obrazovanje je najveći. Razvojem velikih korporacija u liberalnim gospodarstvima, strukovno tržište rada postaje manje prisutno, što unatoč globalnim trendovima, još uvijek nije slučaj u Hrvatskoj.

Unutarnje tržište rada (eng. *internal labour market*) funkcionira na način da se poslodavci kod popunjavanja radnih mjesta u prvom redu oslanjaju na postojeće zaposlenike kojima se nudi mogućnost napredovanja. Pristup internim tržištima rada je otežan, ali je kvaliteta zaposlenja i perspektiva promocije velika. Interno tržište rada u Hrvatskoj karakteristično je za javni sektor u kojem je zapošljavanje ograničeno političkim odlukama Vlade o zabrani zapošljavanja, uz opravdana izuzeća. Također, Hrvatska je prema obavezama koje proizlaze iz članstva u Europskoj uniji dužna držati pod kontrolom rast javne uprave te usklađivati fiskalnu i gospodarsku politiku s ciljevima gospodarskog rasta i pravilima dogovorenima na razini Europske unije.

Na vanjskom tržištu rada (eng. *external labour market*) radnici se kreću fleksibilno, nema posebnih zahtjeva za specifičnim vještinama ili kvalifikacijama. Vanjsko tržište rada ne karakteriziraju kvalitetni i sigurni poslovi, ne nudi perspektivu napredovanja tako da se posao na vanjskom tržištu rada može lako naći, ali lako i izgubiti. Na vanjskom tržištu rada stečena kvalifikacija nije od presudne važnosti. Vanjsko tržište rada karakteristično je za sektore koji imaju „sezonski karakter“ (npr. turizam) te za zanimanja koje je moguće obavljati s kvalifikacijama niže razine.

Interno strukovno tržište rada (eng. *internal occupational labour market*) karakterizira mogućnost napredovanja u karijeri unutar određene profesije, ali kroz različite organizacije. Interno strukovno tržište rada karakteristično je za sektore u kojima su dominantne regulirane profesije kao što su sektori odgoja i obrazovanja te zdravstva i socijalne skrbi. Iz toga također proizlazi da obrazovanje i stečena kvalifikacija imaju najveću ulogu na (internom) strukovnom tržištu rada gdje se stečena razina i vrsta kvalifikacije najviše vrednuju i cijene.

Na hrvatskom tržištu rada uvelike su prisutne karakteristike „strukovnog tržišta rada“ kao što je

zapošljavanje uz primjenu posebnih propisa⁹, a povećanje plaće na temelju senioriteta regulirano kolektivnim ugovorima ili propisima u području zapošljavanja u javnom sektoru¹⁰. Traženi uvjeti raspisani su često u vidu razine kvalifikacije (npr. „završen prijediplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani prijediplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij iz znanstvenog područja prirodnih, tehničkih, biotehničkih, društvenih ili humanističkih znanosti“)¹¹ ili razine kvalifikacije i područja studija (npr. „završen prijediplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani prijediplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij društvenih znanosti – polje pravo, ili tehničkih znanosti – polje arhitektura i urbanizam ili građevinarstvo“)¹².

Strukovno tržište rada je ono u kojem su značajno zastupljene regulirane profesije. Prema Zakonu o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija („Narodne novine“, br. 82/15, 70/19 i NN 47/20), kojim se u hrvatsko zakonodavstvo transponira Direktiva (EU) 2013/55/EU o priznavanju stručnih kvalifikacija, regulirana profesija je „profesionalna djelatnost ili skupina profesionalnih djelatnosti kod kojih su pristup i obavljanje, odnosno način obavljanja djelatnosti na temelju zakonskih akata, odnosno podzakonskih ili drugih akata donesenih na temelju zakonskih ovlaštenja, izravno ili neizravno uvjetovani posjedovanjem određenih stručnih kvalifikacija, kao i profesionalna djelatnost ili skupina profesionalnih djelatnosti kojom se bave članovi strukovnih organizacija s profesionalnim nazivom“.

Strateške odrednice Europske unije usmjerene su prema deregulaciji tržišta rada radi slobodnog kretanja robe, usluga, kapitala i ljudi i gdje građani slobodno mogu živjeti, raditi, studirati ili poslovati. Od pokretanja jedinstvenog europskog unutarnjeg tržišta 1993. godine, jedinstveno je

⁹ Na primjer, zapošljavanje u državnoj službi regulirano je Zakonom o državnim službenicima („Narodne novine“, broj 92/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12 – pročišćeni tekst, 92/05, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 1/15, 138/15, 61/17 i 70/19 i 98/19) i Uredbom o raspisivanju i provedbi javnog natječaja i internog oglasa u državnoj službi (Narodne novine broj 78/17 i 89/19).

¹⁰ Na primjer: Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama („Narodne novine“, br. 25/13., 72/13., 151/13., 9/14., 40/14., 51/14., 77/14., 83/14. – ispravak, 87/14., 120/14., 147/14., 151/14., 11/15., 32/15., 38/15., 60/15., 83/15., 112/15., 122/15., 10/17., 39/17., 40/17. – ispravak, 74/17., 122/17., 9/18., 57/18., 59/19., 79/19., 119/19., 50/20., 128/20., 141/20., 17/21., 26/21., 78/21., 138/21., 9/22., 31/22. i 72/22., 82/22)

¹¹ Na primjer: Javni natječaj Ministarstva gospodarstva i održivog razvoja od 10. lipnja 2022. godine (pristupljeno 21. kolovoza 2022. godine: <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/oglasa/o8340802.html>)

¹² Na primjer: Javni natječaj Ministarstva prostornoga uređenja, graditeljstva i državne imovine od 16. kolovoza 2022. godine (pristupljeno 21. kolovoza 2022. godine: <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/oglasa/o8342390.html>)

tržište postalo otvorenije prema konkurentnosti, stvaranju radnih mjesta i smanjivanju mnogih trgovinskih prepreka. Zakon o jedinstvenom tržištu (*Single Market Act*) iz 2011. i 2012. godine omogućava jedinstveno tržište kako bi se potaklo zapošljavanje i povećalo povjerenje u europsko poslovanje. Na jedinstvenom unutarnjem tržištu, pristup određenim profesijama reguliran je na razini Europske unije Direktivom (EU) 2013/55/EU o priznavanju stručnih kvalifikacija kojom su propisani minimalni uvjeti za obavljanje profesija liječnika, medicinskih sestara za opću zdravstvenu njegu, doktora dentalne medicine, veterinaru, primalja i farmaceuta. Ti su uvjeti preneseni u hrvatsko zakonodavstvo Zakonom o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija („Narodne novine“, br. 82/15, 70/19 i NN 47/20) te posebnim propisima u području zdravstva i veterine.

Primjerice, Zakonom je regulirano da „osposobljavanje za doktora medicine obuhvaća završetak sveučilišnog studija medicine u trajanju od najmanje pet godina, koji može biti iskazan u odgovarajućim ECTS bodovima i sadržava najmanje 5 500 sati teorijskog i praktičnog obrazovanja na sveučilištu ili pod nadzorom sveučilišta.“ Iz ovakve odredbe razvidno je da u zanimanju doktora medicine može raditi isključivo osoba sa završenim integriranim prijediplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem medicine.

Reguliranje uvjeta pristupanja ovim profesijama na europskoj razini osnova je za automatsko priznavanje stručnih kvalifikacija u ovim profesijama među državama članicama Europske unije te mobilnost radne snage u ovim područjima.

Osim regulacije koja postoji na razini Europske unije, države članice reguliraju pristup nekim profesijama na nacionalnoj razini. Donošenjem propisa kojima se utvrđuju specifični obrazovni i/ili stručni uvjeti za zapošljavanje u zanimanjima koja pripadaju reguliranim profesijama osigurava se da ta zanimanja obavljaju samo osobe sa specifičnim znanjima stečenima kroz studij. Time se tržište rada zatvara za sve one koji nisu završili konkretan studij i stekli propisanu kvalifikaciju te se može očekivati da će u područjima u kojima dominiraju regulirane profesije usklađenost stečene kvalifikacije i zanimanja biti velika.

Primjerice, Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi („Narodne novine“ br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19, 64/20), člankom 105. propisano je da „poslove učitelja razredne nastave može obavljati osoba koja je završila integrirani prijediplomski i diplomski studij za učitelje ili diplomski sveučilišni studij

za učitelje ili stručni četverogodišnji studij za učitelje kojim se stječe 240 ECTS“. Mada Zakon otvara mogućnost zapošljavanja u zanimanju učitelja osobama s kvalifikacijama diplomskog sveučilišnog studija, prema Upisniku Ministarstva znanosti i obrazovanja takvih studija na sveučilištima u Hrvatskoj nema, već šest sveučilišta u Hrvatskoj učiteljski studij izvode kao integrirani prijediplomski i diplomski sveučilišni studij. Također, unatoč tome što Zakon dopušta da poslove učitelja razredne nastave obavljaju i pojedinci s kvalifikacijom stručnog četverogodišnjeg studija za učitelje kojim se stječe 240 ECTS bodova, iz Upisnika Ministarstva znanosti i obrazovanja razvidno je da veleučilišta ne izvode stručne studije za učitelje. Propisima u odgoju i obrazovanju kao i u propisima u području zdravstva uvjet pristupu profesijama i obavljanju zanimanja vrlo je detaljno reguliran na način da se propisuje vrsta završenog obrazovanja i akademski, odnosno stručni naziv (kvalifikaciju) koji se stječe završetkom studija. Primjerice, Pravilnikom o odgovarajućoj vrsti obrazovanja učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi („Narodne novine“ 6/19; 75/20) utvrđuje se „popis odgovarajućih vrsta obrazovanja za učitelje i stručne suradnike u osnovnoj školi“. U području obrazovanja, Zakonom je dozvoljeno i zapošljavanje bez odgovarajuće kvalifikacije što se smatra „nestručno zastupljenom nastavom“ što se primjenjuje zbog nužnosti održavanja nastave i to samo u slučaju kada nije moguće na tržištu rada naći osobe s odgovarajućom kvalifikacijom.

Unatoč nastojanjima što kvalitetnije integracije na jedinstveno europsko tržište rada, tržište rada u Hrvatskoj u značajnoj je mjeri regulirano. Temeljem Zakona o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija ("Narodne novine", br. Vlada Republike Hrvatske donijela je revidirani popis reguliranih profesija u Republici Hrvatskoj na kojem se nalaze 84 profesije. Tim je popisom broj reguliranih profesija smanjen u odnosu na inicijalni popis iz 2013. godine. Međutim, detaljnijom analizom moguće je uočiti da Popis reguliranih profesija ne obuhvaća sve profesije u kojima postoje specifični zahtjevi tržišta rada za pristup obavljanju toj profesiji. Konkretno, na popisu reguliranih profesija ne nalaze se profesije u području agronomije, akvakulture, pomorstva u kojima postoje propisi kojima se regulira pristup tim profesijama. Primjerice, sukladno članom 2. Zakona o Hrvatskoj agronomskoj komori („Narodne novine“ broj 51/15), uvodi se pojam (profesija) agronom dok se člankom 22. propisuju uvjeti za upis u popis ovlaštenih agronoma među kojima državljanstvo, poslovna sposobnost, vrsta obrazovne kvalifikacije, postupak provjere usklađenosti inozemne obrazovne kvalifikacije agronoma s odgovarajućom obrazovnom kvalifikacijom koja se stječe u Republici Hrvatskoj, stručno iskustvo

stečenost stručne kvalifikacije. Među zadacima Hrvatske agronomske komore kao nadležnog tijela za reguliranje profesije agronoma, sukladno članku 5. ovog Zakona, navode se provedba stručnih ispita za ovlaštene agronome te postupak priznavanja inozemne stručne kvalifikacije. Zbog navedenog, opravdano je posumnjati da Popis reguliranih profesija u Republici Hrvatskoj odražava stvarno stanje na tržištu rada.

Pored razine reguliranosti tržišta rada, važno obilježje je i prevladavajuća vrsta **poslodavaca** jer zapošljavanje u privatnom i javnom sektoru podrazumijeva različitu razinu izloženosti tržištu i njegovim procesima. Na tržištu rada u Hrvatskoj, značajan dio zaposlenih, pogotovo osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja zapošljava se u javnom sektoru gdje je poslodavac „država“.

Prema Priopćenju Državnog zavoda za statistiku (Tablica 2.3.) o svim zaposlenima prema djelatnostima u prosincu 2018. godine¹³, u vremenu kada su prikupljeni podatci za istraživanje Eurograduate, u kojem su podatci o zaposlenima u pravnim osobama dobiveni obradom podataka iz izvješća o primicima, porezu na dohodak i prirezu te doprinosima za obavezna osiguranja (obrazac JOPPD), razvidno je da je najveći udio osoba zaposlen u prerađivačkoj industriji (208 901; 17,4%) nakon čega slijede trgovina (184 024; 15,3%), obrazovanje (113 064; 9,4%), javna uprava (109 487; 9,1%), zdravstvo (91 096; 7,6%).

¹³ <https://web.dzs.hr/arhiva.htm>; pristupljeno 27. kolovoza 2022. godine

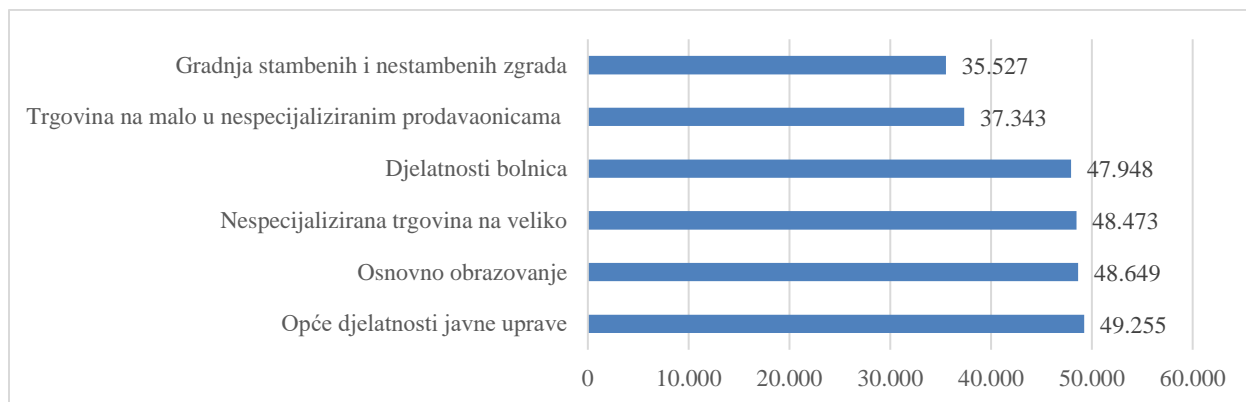
Tablica 2.3. Zaposleni prema djelatnostima

Djelatnost	Broj zaposlenih	%
Prerađivačka industrija	208 901	17,4%
Trgovina	184 024	15,3%
Obrazovanje	113 064	9,4%
Javna uprava	109 487	9,1%
Zdravstvo	91 096	7,6%
Građevinarstvo	76 848	6,4%
Hoteli i restorani	70 681	5,9%
Prijevoz i skladištenje	67 168	5,6%
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	54 921	4,6%
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	46 206	3,8%
Financijske djelatnosti	35 609	3,0%
Informacije i komunikacije	34 204	2,8%
Opskrba vodom, gospodarenje otpadom i ostalo	24 058	2,0%
Umjetnost, zabava, rekreacija	23 550	2,0%
Poljoprivreda	22 297	1,9%
Ostale uslužne djelatnosti	16 986	1,4%
Opskrba električnom energijom, plinom i ostalo	12 431	1,0%
Poslovanje nekretninama	8 133	0,7%
Rudarstvo	3 941	0,3%
Ukupno	1 203 605	100%

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2018.

Detaljnijim uvidom u podatke o zaposlenima prema djelatnostima na portalu Tržišta rada¹⁴ Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (Slika 2.10) potvrđuje se nalaz da je među većim poslodavcima u Hrvatskoj javni sektor. Najveći udio svih zaposlenih je, uz djelatnosti nespecijaliziranih trgovina na veliko, u općim djelatnostima javne uprave (49 255; 3,22%), osnovnog obrazovanja (48 649; 3,18%), djelatnosti bolnica (47 948; 3,14%). Ove djelatnosti obuhvaćaju poslodavce kao što su tijela državne i javne uprave, lokalne i regionalne samouprave, obrazovne ustanove (predškolske ustanove, škole, visoka učilišta), zdravstvene ustanove (bolnice, klinike, ambulante) kojima je uglavnom, uz mali udio privatnog poduzetništva u obrazovanju i zdravstvu, vlasnik i osnivač Republika Hrvatska, županija ili grad.

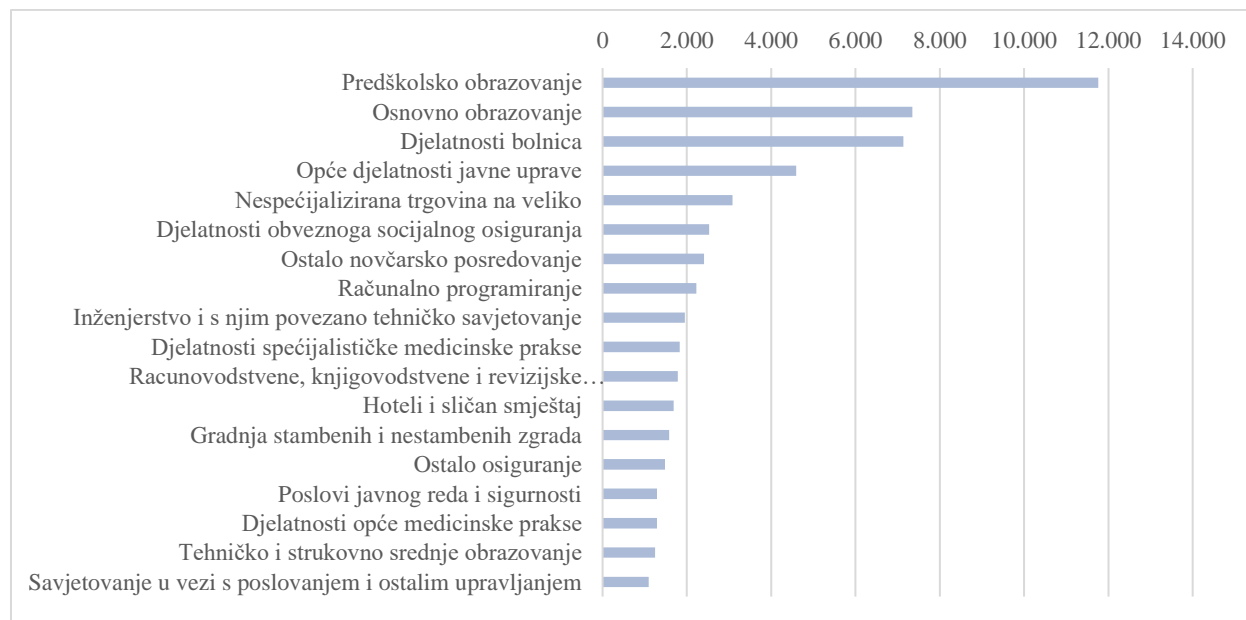
¹⁴ <https://trzisterada.gov.hr/4-D.html>; pristupljeno 26. kolovoza 2022. godine



Slika 2.10. Podatci o zaposlenim osobama u Republici Hrvatskoj (listopad, 2018.)

Izvor: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2022.; prikaz autorice

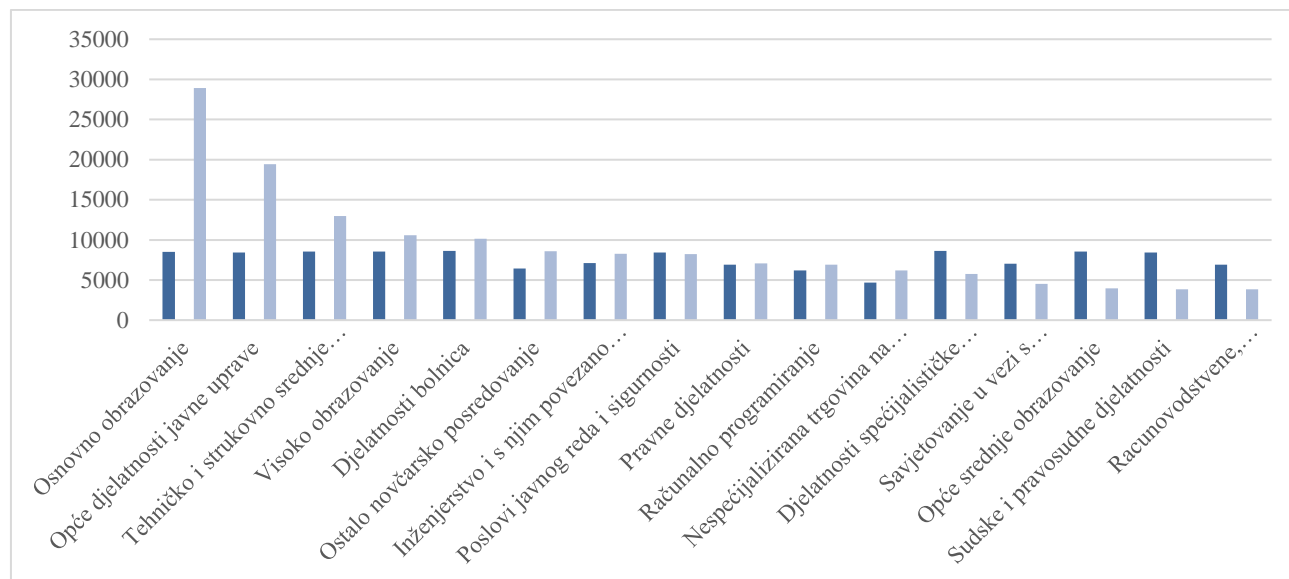
Ovaj nalaz još je izraženiji kada se pogledaju djelatnosti u kojima se zapošljavaju osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja. Prvostupnici (Slika 2.11.) se zapošljavaju u djelatnostima gdje veličinom obuhvata dominiraju djelatnosti predškolskog obrazovanja (11 758; 10,6%), osnovnog obrazovanja (7 348; 6,62%), djelatnosti bolnica (7 140; 6,44%) i opće djelatnosti javne uprave (4 593; 4,14%).



Slika 2.11. Zaposleni prema djelatnostima - prijediplomska razina (listopad, 2018.)

Izvor: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2022.; prikaz autorice

Pojedinci s kvalifikacijama diplomske razine (Slika 2.12.) zapošljavaju se većinom u djelatnostima osnovnog obrazovanja (28 923; 9,73%), opće djelatnosti javne uprave (19 425; 6,53%), tehničko i strukovno srednje obrazovanje (12 953; 4,36%), visoko obrazovanje (10 577; 3,56%) djelatnosti bolnica (10 136; 3,41%).



Slika 2.12. Zaposleni prema djelatnostima - diplomska razina (listopad, 2018.)

Izvor: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2022; prikaz autorice

Uvidom u osnovna obilježja tržišta rada i gospodarstva u Hrvatskoj predstavljena u ovom potpoglavlju moguće je zaključiti da hrvatsko gospodarstvo ima najviše obilježja koordiniranog tržišnog gospodarstva u kojem je dominantno tržište rada javni sektor u kojem prevladava zatvoreni sustav zapošljavanja. Tržište rada u kojem su poslodavci organizacije u javnom sektoru regulirano je i zatvoreno te ima obilježja strukovnog tržišta rada u kojem su zanimanja dominantno u reguliranim profesijama, pristup kojima je ograničen za osobe s propisanim kvalifikacijama. Takve, zatvorene i regulirane sustave obilježavaju načela kredencijalizma povjerenje u obrazovni sustav i javne isprave kojima se potvrđuje posjedovanje odgovarajuće kvalifikacije.

2.3.2. Tržište rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji

Povrat od investicije u ljudski kapital kroz obrazovanje i cjeloživotno učenje najbolje se može vidjeti kroz usporedbu stope zaposlenosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u odnosu na ukupno radno aktivno stanovništvo. Podaci iz Ankete o radnoj snazi pokazuju kako osobe s višom razinom kvalifikacije imaju veću stopu zaposlenosti i veća mjesečna primanja.

Struktura nezaposlenog, odnosno zaposlenog stanovništva u trenutku provedbe Eurograduate istraživanja (listopad, 2018. godine) pokazuje da među nezaposlenima dominiraju osobe s kvalifikacijama srednjoškolskog obrazovanja (68,6%) u odnosu na osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja (23,3%).

Podatci o radnoj snazi pojedinaca u dobi od 20 do 34 godine, na europskom tržištu rada,¹⁵ u posljednjih desetak godina, pokazuju kontinuirano veću stopu zaposlenosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja od stope zaposlenosti osoba s kvalifikacijama niže razine. Time se potvrđuju temeljne odrednice teorije ljudskog kapitala prema kojima duže obrazovanje i veća razina kvalifikacije doprinose boljim ishodima na tržištu rada. Dok se stopa zaposlenosti osoba s kvalifikacijama srednjoškolskog obrazovanja na razini Europske unije kreće od najniže stope od 68,4% (2013. godine) do najviše stope od 76% (2018. godine), najniža stopa zaposlenosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja je 79,7% (2013), a najviša 85% (2018. i 2019. godine).

Prema posljednjim raspoloživim podacima iz Ankete o radnoj snazi (2021. godine) osobe u dobi od 20 do 34 godine s kvalifikacijama visokog obrazovanja u Hrvatskoj imaju stopu zaposlenosti 80,9% (u odnosu na prosjek EU od 84,9%), a osobe iste dobi s kvalifikacijama srednjoškolskog obrazovanja imaju stopu zaposlenosti 69,9% (u odnosu na prosjek EU od 76,4%).

Podatci iz Ankete o radnoj snazi također pokazuju da dominantan udio zaposlenih na hrvatskom tržištu rada čine osobe sa završenom srednjom školom (61,4%) dok je udio zaposlenih s kvalifikacijom visokog obrazovanja značajno manji (30,7%). S tim su kompatibilni i podatci od listopada 2018. godine (početak provedbe Eurograduate istraživanja) Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike¹⁶ koji pokazuju da u strukturi zaposlenih prema

¹⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/main/data/database>; pristupljeno: 26. kolovoza 2022. godine

¹⁶ <https://trzisterada.gov.hr/4-D.html>; pristupljeno 26. kolovoza 2022. godine

razinama stečene kvalifikacije dominiraju pojedinci s kvalifikacijama srednjoškolskog obrazovanja (65,22%), nakon čega slijede osobe s kvalifikacijama diplomske razine (19,45%), prvostupnici (7,26%), osobe sa završenom osnovnom školom (6,91%) te doktori znanosti/umjetnosti (1,16%). Uz pretpostavku da visoko obrazovani radnici doprinose razvoju gospodarstva, povećanju produktivnosti, stvaranju novih radnih mjesta, ovakvi podatci ukazuju na nisku potentnost hrvatskog gospodarstva za razvoj te stoga i niski apsorpcijski potencijal tržišta rada koji utječe na slabiju zapošljivost tražitelja posla.

Prema Izvješću Europske komisije za Hrvatsku iz 2020. godine (COM(2020) 150 final) i ocjeni napretka u provedbi strukturnih reformi te sprječavanju i uklanjanju makroekonomskih neravnoteža potencijal rasta Hrvatske se povećava, ali je i dalje nizak, odnosno, u prosjeku 2,5 % u razdoblju 2019. – 2021. godine, što predstavlja jednu od najnižih stopa među usporedivim gospodarstvima. Stope zaposlenosti i sudjelovanja na tržištu rada znatno su ispod prosjeka Europske unije dok je, unatoč tome, manjak radne snage u nekim sektorima sve izraženiji.

Prema podacima Ankete o radnoj snazi, stopa zaposlenosti radno sposobnog stanovništva u Hrvatskoj iznosi oko 47% što je ispod prosjeka Europske unije.

Tablica 2.4. Radno sposobno stanovništvo

	2018.	2019.	2020.	2021.
	Ukupno (tis.)			
Radno sposobno stanovništvo (15+)	3 531	3 519	3 512	3 508
Aktivno stanovništvo	1 807	1 798	1 792	1 816
Zaposleni	1 655	1 679	1 657	1 678
Nezaposleni	152	119	135	138
Neaktivno stanovništvo (15+)	1 724	1 721	1 720	1 692
	%			
Stopa aktivnosti	51,2	51,1	51,0	51,8
Stopa zaposlenosti	46,9	47,7	47,2	47,8
Stopa nezaposlenosti	8,4	6,6	7,5	7,6

Izvor: Anketa u radnoj snazi, 2022. godine

Komparativni podatci o radnoj snazi pojedinaca u dobi od 20 do 34 godine na europskom tržištu rada¹⁷ u posljednjih desetak godina, pokazuju stopu zaposlenosti od 74,6% koja Hrvatsku postavlja

¹⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/main/data/database>; pristupljeno: 26. kolovoza 2022. godine

na dno ljestvice država članica Europske unije što je pokazatelj nepovoljne situacije na tržištu rada te poticaj mladim ljudima da zaposlenje traže na europskom tržištu rada.

S obzirom na prilike za zapošljavanje na europskom tržištu rada koje se hrvatskim državljanima otvaraju ulaskom Hrvatske u Europsku uniju, a koja proizlaze iz temeljnih načela Europskog sporazuma o slobodi kretanja radnika, roba i usluga, postoje osnove da se popularna predodžba o emigraciji hrvatskih radnika na europsko tržište rada potvrdi. Studija Europske komisije o migraciji visokoobrazovane radne snage¹⁸ pokazuje da je u razdoblju od 2004. do 2016. godine zabilježen značajan porast migranata kao udjela u radnoj snazi na razini Europske unije pri čemu se razlikuju zemlje kod kojih se primjećuje priljev kvalificirane radne snage (Austrija, Belgija, Danska, Nizozemska, Njemačka, Ujedinjeno Kraljevstvo, Španjolska, Švedska) te zemlje koje su izložene visokom riziku „odljeva mozgova“ (*brain drain*) među kojima je i Hrvatska (Bugarska, Estonija, Hrvatska, Latvija, Litva, Poljska, Portugal, Rumunjska, Slovačka). Studija nadalje pokazuje da je poticaje kretanju radne snage moguće pronaći na makro-razini (ekonomska situacija i stanje na tržištu rada, uvjeti rada i života, kvaliteta institucija, geografski razlozi), na srednjoj razini (politike vezane uz migracije, veličina dijaspora) te na mikro-razini (dob, spol, kvalifikacije, jezik).

Nadalje, Godišnje izvješće Europske komisije o mobilnoj radnoj snazi (2016) pokazuje da od ukupnog broja mobilnih radnika¹⁹ u državama članicama Europske unije, 98% mobilnih radnika radi u jednoj od EU-15 država, a tek 2% u jednoj od EU-13 država²⁰ (među kojima je i Hrvatska). Prema posljednjem Godišnjem izvješću Europske komisije o mobilnoj radnoj snazi (2018)²¹ Hrvatska je jedna od zemalja kod koje je primjetan kontinuirani trend emigracije radne snage, pogotovo u području zdravstva. Navedeni podaci uzrok su zabrinutosti država članica koje gube

¹⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8156&furtherPubs=yes>; pristupljeno 26. kolovoza 2022. godine

¹⁹ Napomena: Prema definiciji Europske komisije koja se koristi u godišnjim izvješćima o mobilnosti radne snage unutar EU (*European Commission Annual Reports on Intra-EU Labour Mobility*), mobilni radnici su definirani kao osobe koje rade u državi članici različitoj od države njihova državljanstva.

²⁰ EU15 - države koje su bile članice Europske unije prije 1. svibnja 2004. godine (Austrija, Belgija, Danska, Finska, Francuska, Njemačka, Grčka, Irska, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Portugal, Španjolska, Švedska, Ujedinjeno Kraljevstvo; EU13 - države članice Europske unije nakon 2004. godine (Bugarska, Hrvatska, Cipar, Češka, Estonija, Mađarska, Latvija, Litva, Malta, Poljska, Rumunjska, Slovačka, Slovenija)

²¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cd298a3c-c06d-11e8-9893-01aa75ed71a1/language-en>; pristupljeno 26. kolovoza 2022.

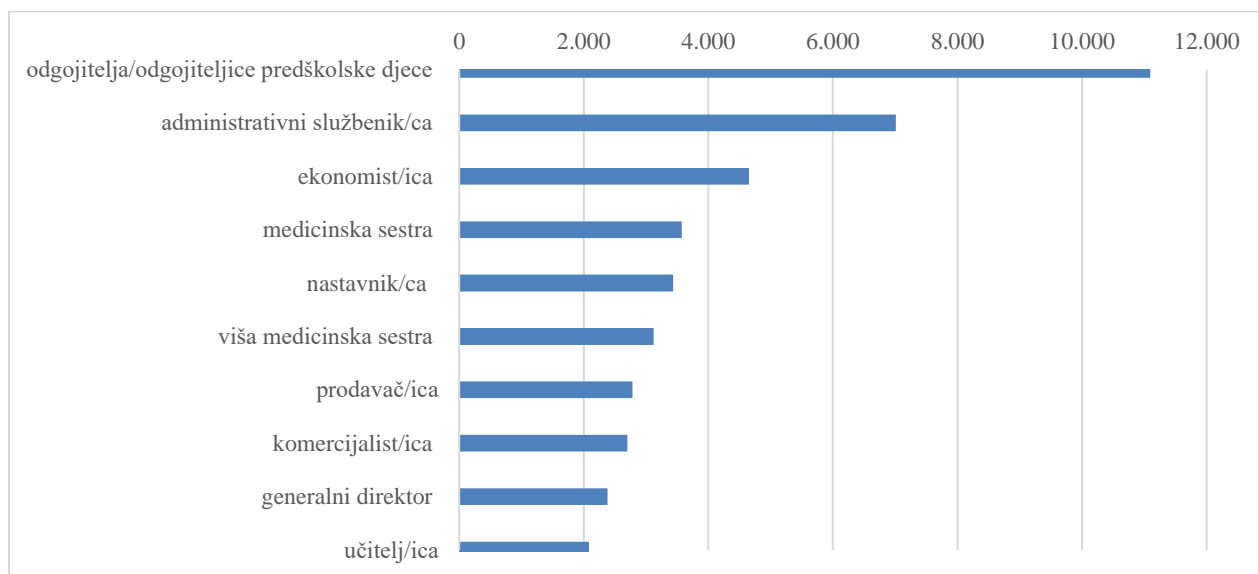
visokoobrazovanu radnu snagu (Hasselbalch, 2017) o čemu je potencirala političku debatu i Hrvatska za vrijeme predsjedanja Vijećem Europske unije, a za ovo istraživanje su od značaja jer doprinose prikazu konteksta u kojem se nalaze osobe u trenutku stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja.

Kada se detaljnije pogleda struktura zanimanja u kojima se zapošljavaju osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja, portal tržišta rada Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, za listopad 2018. godine pokazuje da se **prvostupnici** (Slika 2.13.) zapošljavaju najviše u zanimanjima odgojitelja/odgojiteljice predškolske djece (11 095; 10%), administrativni službenik/ca (7 011; 6,3%), ekonomist/ica (4 652; 4,2%), medicinska sestra (3 571; 3,2%), nastavnik/ca (3 434; 3,1%), viša medicinska sestra (3 122; 2,8%), prodavač/ica (2 781; 2,5%), komercijalist/ica (2 701; 2,4%), generalni direktor (2 382; 2,2%), učitelj/ica (2 083; 1,9%), a osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja **diplomske razine** (Slika 2.14.) u zanimanjima diplomirani ekonomist/ica (16 770; 5,64%), administrativni službenik/ca (10 776; 3,63%), doktor/doktorica medicine (9 843; 3,31%), generalni direktor/ica (8 341; 2,81%), odvjetnik/ca (7 018; 2,36%), učitelj/ica razredne nastave (6 934; 2,33%), diplomirani pravnik/ica (6 874; 2,31%), ekonomist/ica (5 796; 1,95%), komercijalist/ica (5 058; 1,7%).

Navedeni podatci pokazuju da tržište rada u Hrvatskoj najviše zapošljava u zanimanjima koja pripadaju sektorima obrazovanja, zdravstva, ekonomije, prava. S obzirom na to da se u sektorima obrazovanja, zdravstva i prava zapošljavaju osobe u reguliranim zanimanjima za očekivati je da će se u tim sektorima zapošljivati osobe s kvalifikacijama u područjima, klasificirano prema širokoj ISCED-F klasifikaciji, „obrazovanja“, odnosno „zdravstva i socijalne skrbi“, odnosno „poslovanja, administracije i prava“. Što se tiče zanimanja u sektoru ekonomije, očekivano je zapošljavanje osoba s kvalifikacijama u području „poslovanja, administracije i prava“, ali i drugih područja budući da u tom sektoru nisu zastupljene regulirane profesije.

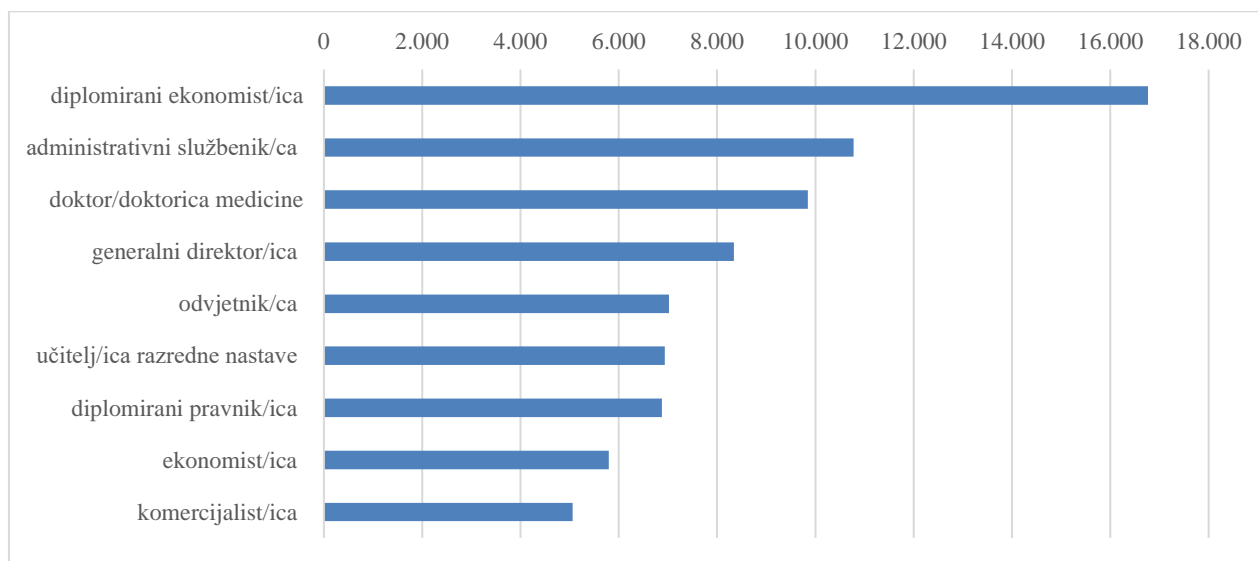
Međutim, u interpretaciji ovih administrativnih podataka valja uzeti u obzir ograničenja koja proizlaze iz kvalitete evidencija pri nadležnim službama. Naime, izvor podataka o zaposlenim osobama, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, nema potpune evidencije zaposlenika u zanimanjima tako da je u navedenom trenutku evidentirano 61 640 „radnika/radnica bez zanimanja“. Također, kod evidencije zaposlenih ne razlikuje uvijek zanimanje (prema Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja - NKZ) u kojem se osoba zapošljava, od kvalifikacije koju je stekla i kako

je navedeno na diplomi ili svjedodžbi zaposlenika. Tako, primjerice na portalu Tržišta rada je moguće uočiti 3 808 pojedinaca koji rade u „zanimanju“ maturant/maturantica gimnazije.



Slika 2.13. Osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine prema zanimanjima

Izvor: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2018; prikaz autorice



Slika 2.14. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine prema zanimanjima

Izvor: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2018; prikaz autorice

Za interpretaciju konteksta u kojem osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja traže svoje prvo značajnije zaposlenje, važno je bilo utvrditi neke osnovne odrednice hrvatskoga gospodarstva, tržišta rada i visokog obrazovanja koje su relevantne za tranziciju iz visokog obrazovanja na tržište rada. Porast broja osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja, koji je izravna posljedica masifikacije visokog obrazovanja, općenito povećava kompetitivnost visokoobrazovanih tražitelja posla na tržištu rada na kojem struktura zaposlenih odražava primat zanimanja za obavljanje kojih je dostatna kvalifikacija srednjeg obrazovanja. Nadalje, hrvatsko gospodarstvo karakteriziraju obilježja koordiniranog tržišnog gospodarstva u kojem značajnu ulogu ima socijalno partnerstvo i zaštita postojećih zaposlenika što je karakteristika zatvorenog tržišta rada kojem je pristup otežan, pogotovo u uvjetima slabijeg gospodarskog razvoja koje karakterizira Hrvatsku. Kada se tome pridoda činjenica da su na hrvatskom tržištu rada dominantni poslodavci u javnim djelatnostima kao što su obrazovanje i zdravstvo, do izražaja dolaze karakteristike strukovnog tržišta rada kojem je pristup uvjetovan specifičnim kvalifikacijama u tom području. Stoga se može pretpostaviti da su osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja u područjima zdravstva i obrazovanja u povoljnijem položaju od ostalih jer je pristup njihovim profesijama zatvoren za sve one koji nemaju specifične kvalifikacije. Međutim, također se može pretpostaviti da zbog brojnosti osoba koje stječu kvalifikacije u područjima društvenih znanosti, u odnosu na osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja u drugim područjima, očekivano u većoj mjeri nego što ih može apsorbirati zatvoreno tržište rada, što može dovesti do odljeva radne snage specifično u ovim područjima. S obzirom na to da kvalifikacije u području obrazovanja imaju nacionalne specifičnosti, što otežava prekograničnu mobilnost radne snage, dok su kvalifikacije u području zdravstva regulirane na razini Europske unije i time prekogranična mobilnost potaknuta automatskim priznavanjem stručnih kvalifikacija u području zdravstva, nije začuđujuće da u medijima komunicirani podatci pokazuju visoku razinu emigracije iz Hrvatske prema drugim državama članicama Europske unije upravo u području zdravstva. S druge strane, podatci izneseni u ovom poglavlju pokazali su da je, uz obrazovanje i zdravstvo kao javne djelatnosti, najznačajnija gospodarska djelatnost „trgovina i komercijalna djelatnost“ područje koje karakterizira otvoreno tržište rada i fleksibilno zapošljavanje. S obzirom na veliki broj i udio kvalifikacija visokog obrazovanja u području „poslovanja i administracije“ u odnosu na populaciju, ovdje se može očekivati pojava zapošljavanja uz prekvalificiranost. Ovakvo vanjsko okružje i kontekst važno su obilježje

zapošljivosti nositelja kvalifikacija visokog obrazovanja čija je tranzicija na tržište rada predmet istraživanja u ovoj doktorskoj disertaciji.

2.4. Visoko obrazovanje i tržište rada: zapošljivost

Raspravi o zapošljivosti u politikama visokog obrazovanja i tržišta rada može se pristupiti iz tri perspektive: iz perspektive države, poslodavca i pojedinca, ovisno o tri različita, mada međusobno isprepletena, cilja (Forrier & Sels, 2003). Za državu, zapošljivost je pokazatelj šanse za punu zaposlenost stanovništva, kojom se ostvaruju ciljevi gospodarskog rasta, socijalne inkluzije i općeg blagostanja. Poslodavac na zapošljivost gleda kao na pitanje usklađenosti obrazovne ponude sa zahtjevima tržišta rada, očekuje kompetentne radnike čija produktivnost neće zahtijevati dodatna ulaganja i koji će u svom radu primjenjivati suvremena znanja i nove tehnologije te razvijati nove poslove. Za pojedinca, zapošljivost je put prema ostvarenju uspješne karijere, zapošljavanje u atraktivnom zanimanju na kojem će primjenjivati stečena znanja i vještine te ostvarivati čim veća primanja. Zbog toga sve veća su očekivanja od studenata prema visokom obrazovanju da ih osposobi za tržište rada. Primjerice, nacionalno istraživanje provedeno 2018. godine na uzorku od 887 studenata u Irskoj, primjerice, pokazalo je da najveći udio studenata (37%) kao pokazatelj uspješnosti studiranja prepoznaju zapošljivost²².

Unatoč tome što je zapošljivost općenito prepoznata kao zajednički cilj kojem teže država, društvo i gospodarstvo, poslodavci, tražitelji posla i zaposlenici, uloga visokog obrazovanja u zapošljivosti je kontroverzna tema oko koje postoje dijametralno suprotstavljena stajališta među autorima i istraživačima visokog obrazovanja. Nesporno je da u društvu u kojem je u porastu zapošljavanje temeljeno na znanju (eng. *knowledge-based employment*) visoko obrazovanje ima ključnu ulogu (Bowers-Brown & Harvey, 2004). Očekivanja države, poslodavaca i društva prema visokom obrazovanju su velika (Tymon, 2013; Small et al., 2018). Dolazi do promjene paradigme od tradicionalnog poimanja sveučilišta kao mjesta na kojem se, uz punu akademsku slobodu i autonomiju bezinteresno stvaraju nova znanja, do novije ideje sveučilišta kao mjesta na kojem se

²² *Towards a National Understanding of Student Success* (2019); pristupljeno na: <https://www.teachingandlearning.ie/wp-content/uploads/NF-2019-Towards-a-National-Understanding-of-Student-Success-1.pdf>

priprema zapošljiva i društveno odgovorna radna snaga, koje je aktivni sudionik u stvaranju novih tehnoloških dostignuća i inovacija i u njihovoj primjeni u gospodarstvu temeljenom na znanju. Od visokih učilišta se očekuje da „proizvode“ osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja i visokom razinom znanja i vještina, radnike koji su spremni odgovoriti na kompleksne potrebe promjenjivog tržišta rada i gospodarstva (Andrews & Higson, 2008). Visoka učilišta odgovorna su pripremiti svoje studente za svijet rada te za poslove i tehnologije budućnosti (Kumar, 2008). Pored toga, visoka učilišta su odgovorna prema državi i društvu te se, u duhu neoliberalne teorije, njihova učinkovitost često mjeri kvantitativnim ekonomskim pokazateljima kao što je udio zaposlenih osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja. Ovakav se primjer može pronaći i u modelu financiranja visokog obrazovanja u razdoblju od 2018./2019. do 2021./2022. akademske godine u Hrvatskoj kada je Odlukom Vlade Republike Hrvatske o programskom financiranju javnih visokih učilišta u Republici Hrvatskoj u akademskim godinama 2018./2019., 2019./2020., 2020./2021. i 2021./2022. („Narodne novine“ broj 87/2018) bilo propisano da se visokim učilištima koja sklope programske ugovore osigurava „financiranje aktivnosti za ostvarenje specifičnih institucijskih ciljeva prema pokazatelju zaposlenosti kao udjelu studenata koji su završili studij u $n + 1$ vremenu nominalnog trajanja studija (n)“.

Zahtjevi poslodavaca i države prema visokom obrazovanju da razvija zapošljive buduće radnike koji veliki naglasak stavljaju na stjecanje vještina, nekim se autorima čine u suprotnosti s akademskom slobodom (Moreau & Leathwood, 2006) i tradicionalnim akademskim vrijednostima kao što su „istraživanje poneseno čistom radoznalošću, socijalni kriticizam i pripremanje studenata za građanski život“ (Kreber, 2006). Kritičari neoliberalnog pristupa visokom obrazovanju naglašavaju da učinkovitost i odgovornost visokog obrazovanja ne bi smjela biti mjerena isključivo ekonomskim pokazateljima, budući da time nije obuhvaćena kompleksnost različitih uloga visokog obrazovanja i njegova vrijednost kao javnog dobra (Broucker et al., 2018). Kritičari zapošljivosti kao eksplicitnog cilja visokog obrazovanja naglašavaju kako nije dio uloge visokog obrazovanja prilagođavati se poslodavcima i ciljano razvijati zapošljivost kod studenata jer bi to značilo instrumentalizaciju visokog obrazovanja (Barnett, 1994; Barrett et al., 2001), gubitak temeljne akademske misije, odnosno moralne norme visokog obrazovanja kao javnog dobra (Sutton, 2017).

Međutim, postoji i suprotstavljeno mišljenje prema kojem se priznaje poslodavcima, kao važnim dionicima u visokom obrazovanju, da izravno ili neizravno utječu na formiranje studenata, njihovih budućih zaposlenika prema stjecanju onih kompetencija koje su potrebne za obavljanje zanimanja

te da je moguće pomiriti dvije težnje, akademsku slobodu istraživanja i razvoj svih onih vještina koje poslodavci ocjenjuju atributima kvalitetnog zaposlenika (Woollard, 1995). Istraživanja pokazuju da postoji korelacija između atributa zapošljivosti i akademskih vrijednosti koje tradicionalno pripadaju visokom obrazovanju. Uočava se podudarnost između sposobnosti koje razvija visoko obrazovanje i kompetencija koje traže poslodavci (Harvey, 2005) kao što su radna etika i odgovornost prema poslu, briga za suradnike i organizaciju kompatibilni su s građanskom odgovornošću i društvenom angažiranošću (Ng & Feldman, 2009).

Unatoč aktualnoj raspravi o zapošljivosti u visokom obrazovanju, brojna visoka učilišta uključuju zapošljivost kao izravni ili neizravni cilj u svoje institucijske razvojne strategije²³ te mijenjaju pristupe i razvijaju prakse u učenju i poučavanju koje će doprinijeti većoj zapošljivosti studenata. Promijenjen pristup učenju i poučavanju podrazumijeva aktivacijske strategije koje angažiraju studente u kreaciji vlastitog znanja te specifične prakse visokog učinka poput stažiranja, studentske prakse, volontiranja ili iskustva međunarodne mobilnosti koja, između ostaloga, doprinose razvoju vještina zapošljivosti. Ovakve aktivnosti postojale su u većoj ili manjoj mjeri i ranije u praksama visokih učilišta. Međutim, ono što pokazuju noviji trendovi je holistički strateški pristup prema razvoju zapošljivosti te sve veća primjena aktivnih metoda učenja i poučavanja i različitih aktivnosti visokih učilišta koje su usmjerene na stjecanje onih vještina koje poslodavci najviše traže, vještina zapošljivosti (Bowers-Brown & Harvey, 2004). Strateški pristup razvoju zapošljivosti u visokom obrazovanju rezultirao je različitim okvirima zapošljivosti kojima se obuhvaćaju specifične kompetencije i potporne aktivnosti koje provode s ciljem razvoja zapošljivosti svojih studenata.

Kako je detaljnije pokazano u potpoglavljima koja slijede, aktivno učenje, angažiranje studenata (eng. *students engagement*) i razvoj vještina zapošljivosti pronalaze uporište u suvremenim obrazovnim teorijama (Potpoglavlje 2.4.1.) dok specifična iskustva i prakse u recentnim empirijskim istraživanjima donekle pronalaze potvrdu svoje učinkovitosti na zapošljivost (Potpoglavlje 2.4.2.). Ono oko čega se brojni autori slažu je naglašavanje važnosti razvoja

²³ Na primjer, *Strategija Sveučilišta u Rijeci 2021—2025.*: „Promicanje otvorenog obrazovanja u učenju i poučavanju jamči našim studentima relevantne kompetencije za budućnost, osigurava zapošljivost u novim poslovima budućnosti te stvara i temelje za osobni rast i zadovoljenje interesa svakog pojedinca.“ pristupljeno 15. srpnja 2022. godine na: https://uniri.hr/wp-content/uploads/2021/04/Strategija_Sveucilista_u_Rijeci_2021.-2025.pdf

generičkih, transverzalnih vještina za vrijeme studija, kao upravo onih vještina koje osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja čine zapošljivima. Stoga primjeri okvira zapošljivosti u visokom obrazovanju (Potpoglavlje 2.4.3.) sadržavaju različite generičke, transverzalne vještine koje se, kroz aktivne metode učenja i poučavanja, razvijaju u interakciji sa znanjima i vještinama u području studija te doprinose razvoju kompetencija zapošljivosti (Watts, 2006).

Međutim, ovo područje još uvijek je nedovoljno istraženo što otvara prostor za provedbu analiza koje bi detaljnije ispitale učinak aktivnog učenja, različitih institucijskih praksi te specifičnih transverzalnih vještina na zapošljivost. Stoga su navedena pitanja obuhvaćena postavljenim hipotezama i analizama provedenima u okviru ove doktorske disertacije, a rezultati predstavljeni u poglavlju 6. doprinose široj raspravi o zapošljivosti iz perspektive visokog obrazovanja.

2.4.1. Aktivno učenje i razvoj vještina zapošljivosti

Visoka učilišta više ili manje eksplicitno, na različite načine pokušavaju doprinijeti boljoj zapošljivosti svojih studenata (Tymon, 2013). Odgovornost prema društvu sada uključuje i odgovornost za zapošljivost što implicira promjene u kurikulumu, načinu učenja i poučavanja koje je usmjereno na studente te potrebu za razvoj generičkih, transverzalnih i stručnih vještina kod studenata (De La Harpe et al., 2000). Prihvaćanje zapošljivosti kao jednog od ciljeva obrazovanja zahtijeva promjene u dizajnu i provedbi kurikuluma na način da se vodi računa o tome da je u kurikulumu ugrađen razvoj onih kompetencija, vještina, razumijevanja i stavova koji su potrebni za zapošljavanje. Takve se vještine često nazivaju transverzalnim (prenosivim) vještinama koje su općenite tako da se mogu prenositi neovisno o području obrazovanja i rada te uključuju vještine rješavanja problema, komunikacijske vještine, kritičko promišljanje, analitičke vještine, inovativnost i kreativnost, snalaženje u nepoznatim uvjetima, spremnost za cjeloživotno učenje, socijalnu osjetljivost, vještine za timski rad, odgovornost, poduzetnost, multikulturalnost. (Andrews & Higson, 2008; De La Harpe et al., 2000; Fallows & Steven, 2000; Harvey, 2005; Hillage & Pollard, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005; Thijssen et al., 2008; Tymon, 2013; Yorke, 2004, 2004). Pored toga, kako gospodarstvo i tržište rada postaju tehnološki sofisticiraniji, nova zanimanja traže, umjesto pasivnog posjedovanja statičnog znanja, više dubinsko razumijevanje, kritičko promišljanje, prilagođavanje novim uvjetima i upravljanje znanjem i informacijama (Mezirow & Taylor, 2009).

Ovakvi zahtjevi tržišta rada impliciraju nužnost razvoja generičkih, transverzalnih vještina koje, između ostaloga, stvaraju dobru podlogu za stalno učenje i kontinuiranu nadogradnju postojećih znanja i vještina. Davanjem sve veće važnosti razvoju generičkih, transverzalnih vještina kroz visoko obrazovanje, s jedne strane se prepoznaje nedostatnost usko specijaliziranih znanja i vještina u području obrazovanja za zapošljivost i, s druge strane, nužnost promjene u pristupu učenju i poučavanju. Za razliku od pasivnih metoda prijenosa znanja, kao što su predavanja metodom *ex-katedra*, koja je možda primjerena cilju prijenosa znanja u području studija, nužnost razvoja generičkih i transverzalnih vještina traži nove pristupe aktivnom učenju i poučavanju.

Aktivno učenje je ono u kojem studenti postaju aktivni sudionici procesa učenja umjesto da pasivno upijaju informacije i misli koje im jednosmjerno prenose drugi. U okruženju u kojem se odvija proces učenja i poučavanja koji je usmjeren na studenta (eng. *student-centred learning*), odgovornost u vođenju procesu učenja prenosi se s nastavnika na studenta dok nastavnik ima ulogu facilitatora, su-kreatora i posrednika u spoznajnom procesu (Tecilazić, 2022). Aktivno učenje je koncept koji obuhvaća različite metode učenja i poučavanja kojima je zajedničko to da odgovornost za vođenje i uspješnost procesa učenja prebacuju s nastavnika na studenta kao aktivnog kreatora vlastitog znanja, zbog čega se često nazivaju aktivacijskim strategijama. Preuzimanje odgovornosti studenata za upravljanjem vlastitim procesom učenja doprinosi stvaranju onih vještina koje poslodavci traže od svojih zaposlenika. Učenje postaje sve više rasterećeno od akumulacije informacija i činjenica i reprodukcije mišljenja i stavova nastavnika, a sve više samostalni proces osobnog razvoja za što odgovornost preuzima sam student. (Fallows & Steven, 2000).

Paradigma aktivnog učenja i pristupa usmjerenog na studenta svoje teorijsko uporište nalazi u sociološkoj konstruktivističkoj teoriji prema kojoj je znanje neodvojivo od pojedinca koji na svoj vlastiti način, povezujući prethodna znanja i svoja specifična iskustva, vjerovanja i stavove s novim spoznajama, produbljuje svoje razumijevanje svijeta i aktivno stvara vlastito znanje. Prema konstruktivistima učiti podrazumijeva „dokučiti smisao ili značenje iskustva ili koncepta“ te „konstruirati“ značenje i nove spoznaje na temelju postojećih (Carlile & Jordan, 2005). Budući da je svaki pojedinac različit od ostalih, takvo konstruiranje znanja je individualizirani proces koji ovisi ne toliko o nastavniku-facilitatoru koliko o aktivnom angažiranju studenta.

Korak dalje od konstruktivističkog pristupa prema kojem se učenjem nadograđuju postojeća znanja i potvrđuju već formirani stavovi koji se razvijaju kroz vlastito iskustvo te u kontekstu specifičnog

društvenog i kulturnog nasljeđa (Fleming, 2018) nudi Mezirowa teorija „transformativnog učenja“. Mezirowo transformativno učenje podrazumijeva „proces u kojem otvaramo i kritički preispitujemo postojeći referentni okvir koji se sastoji od ukorijenjenih vjerovanja, načina razmišljanja, stavova, pretpostavki, što nas dovodi do nove spoznaje i transformativnog iskustva“ (Mezirow & Taylor, 2009). Transformativno učenje se događa kada pojedinac razvija sposobnost izlaženja iz vlastitih spoznajnih okvira kako bi eksperimentirao kroz perspektive drugih i drugačijih ljudi te na taj način mijenja postojeće paradigme i razvija duboko razumijevanje sebe i svijeta oko sebe. Transformativnim učenjem se razvija autonomno razmišljanje (Mezirow & Taylor, 2009).

Mezirowa teorija transformativnog učenja imala je značajan utjecaj na teoretičare obrazovanja različitih tradicija (Fleming, 2018) i praktičare koji promoviraju aktivacijske metode učenja i poučavanja. Metode aktivnog učenja obuhvaćaju različite pristupe, od individualiziranog rada do timskog i kolaborativnog učenja te raznolike pedagoške prakse kao što su strategije aktivacijskog učenja, problemsko učenje, kritičko mišljenje, dubinsko učenje, studije slučaja, istraživački pristup u učenju²⁴ koje doprinose razvoju kompetencija zapošljivosti (Watts, 2006).

Osim metoda aktivnog učenja i poučavanja, visoka učilišta razvijaju, primjenjuju i potiču specifične prakse i iskustva studiranja učinak kojih se očekuje i na zapošljivost. Takve prakse visokog učinka i primjeri istraživanja o njihovom utjecaju na zapošljivost tema su sljedećeg potpoglavlja.

2.4.2. *Prakse visokog učinka*

Najčešće prakse visokih učilišta koje su usmjerene na povećanje zapošljivosti studenata su integriranje elemenata zapošljivosti u kurikulum ili kroz izvan-kurikularne aktivnosti visokog učilišta. Elementi zapošljivosti mogu biti uključivanje razdoblja studiranja u inozemstvu u studijske programe, različiti oblici studentske (stručne) prakse, odnosno učenja kroz rad, uz vrednovanje vještina stečenih kroz obavljanje plaćenih ili neplaćenih studentskih poslova, volontiranje, studentski istraživački projekti i projekti suradnje s lokalnom zajednicom. Stjecanje vještina zapošljivosti kroz ovakve prakse dodatno je podržano kroz djelovanje karijernih centara

²⁴ npr. Compendium of Active Learning; Limerick Institute of Technology (2021) pristupljeno 15. srpnja na: <https://lit.ie/getmedia/73855786-7bc4-442a-bb72-bad82bb45f74/Compendium-of-Active-Learning-2021-2.pdf>

koji pružaju podršku studentima u odabiru studija i studiranju i pronalasku najboljih karijernih putova nakon stjecanja kvalifikacije. Kroz aktivnosti podizanja svijesti o zapošljivosti i očekivanjima poslodavaca, razvija se proaktivnost kod studenata i preuzimanje kontrole nad procesom vlastitog učenja i razvoja.

U Sjedinjenim Američkim Državama ovakve aktivnosti visokih učilišta koje potiču veću uključenosti i angažiranost studenata te doprinose pozitivnim obrazovnim postignućima kao i ishodima rane karijere opisuju se kao „prakse visokog učinka“ (eng. *high impact practices*) te uključuju „istraživačke aktivnosti, multikulturalno iskustvo učenja, učenje temeljeno na doprinosu društvenoj zajednici kroz volontiranje i slične aktivnosti, stručnu praksu, odnosno učenje kroz rad“²⁵. Neka su istraživanja ispitala utjecaj čimbenika kao što su iskustvo učenja u raznolikom okruženju i inozemstvu, volontiranje i aktivnosti društvene angažiranosti, iskustvo rada koje povezano ili nije s područjem studiranja i pokazala da su upravo takve prakse se pokazale ključnima za zapošljivost (Hu & Kuh, 2003; Kuh et al., 2008; Wolniak & Engberg, 2019). Zapošljivost je rezultat holističkog djelovanja visokog učilišta i šireg svijeta rada, ishod iskustva formativnih aktivnosti i osobnog razvoja pojedinca, kroz, primjerice, iskustvo rada i učenja kroz rad te raznih izvan-kurikularnih aktivnosti za vrijeme studija (Rae, 2007).

Američki autori Wolniak i Engberg u svom istraživanju analiziraju ishode rane karijere osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja s obzirom na kvalifikacijska i kompetencijska obilježja pojedinca i karakteristike obrazovne ustanove (Wolniak & Engberg, 2019). Ovo istraživanje, provedeno na reprezentativnom uzorku osoba s kvalifikacijama stečenima završetkom *colleage* u SAD-u i zaposlenima u punom radnom vremenu u trenutku anketiranja provedenog u okviru ELS 2002/12, predstavlja empirijske dokaze o korelaciji između praksi visokog učinka za vrijeme studija i ishoda rane karijere i to različito s obzirom na područje studija, institucijsku kvalitetu te na podudarnost između područja studija i područja rada.

²⁵ Prema *American Association of Colleges and Universities* (AAC&U)

2.4.3. Okviri zapošljivosti u visokom obrazovanju

Sa svrhom detaljnijeg proučavanja veze između visokog obrazovanja i tržišta rada razvijaju se okviri zapošljivosti i pokazatelji prema kojima se prate i analiziraju karijerni putovi osoba s kvalifikacijama. Primjeri takvih okvira zapošljivosti u visokom obrazovanju pokazuju važnost razvoja generičkih, transverzalnih kompetencija, integriranih s kompetencijama u području studija. Teorijski model DOTS koji su razvili Law i Watts sastoji se od nekoliko različitih generičkih vještina: vještine odlučivanja (eng. *decision learning*), svjesnost o mogućnostima (eng. *opportunity awareness*), vještine tranzicije (eng. *transition learning*) i samosvijest (eng. *self awareness*) (Watts, 2006). Model DOTS koristili su Hillage i Pollard u razvoju okvira za analizu zapošljivosti, o kojem će više biti riječi u četvrtom poglavlju koje je posvećeno razvoju konstrukta zapošljivosti i pregledu različitih analitičkih okvira zapošljivosti. Drugi primjer je model USEM koji razrađuju Knight i Yorke. Prema modelu USEM zapošljivost se razvija od ulaska u visoko obrazovanje kroz četiri međusobno ovisne komponente: razumijevanje (eng. *Understanding*) koje je šire od pojma znanja i podrazumijeva studentovo dubinsko razumijevanje područja studiranja; vještine (eng. *Skills*), odnosno primjena generičkih i specifičnih znanja i vještina; uvjerenje studenta u vlastitu efikasnost (eng. *Efficacy beliefs*) i u svoje sposobnosti; metakognicija (eng. *Metacognition*) koja uključuje samosvjесnost u pogledu vlastitih kapaciteta za refleksiju i učenje (Knight & Yorke, 2004).

Dacre Pool i Sewell kritiziraju model DOTS jer je ograničen na karijerno upravljanje i neprimjenjiv na zapošljivost, a model USEM zbog nedostatka jasnoće te razvijaju teoretski i praktični okvir za zapošljivost koji nazivaju „Ključ do zapošljivosti“ - *CareerEDGE*. Prema ovom modelu, razvijanjem odgovarajućih atributa koje čine pet komponenti (učenje o razvoju karijere, životno i radno iskustvo, znanja vještine i razumijevanje potvrđenih posjedovanjem kvalifikacije, razvijene opće (ključne ili prenosive) vještine i emocionalna inteligencija), kroz refleksiju i samoprocjenu razvija se samopoštovanje, samopouzdanje i vlastita učinkovitost što sve zajedno čini ključem do zapošljivosti (Dacre Pool & Sewell, 2007).

Okviri zapošljivosti u visokom obrazovanju koriste se radi prikupljanja i analiziranja informacija o ishodima na tržištu rada osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja te s ciljem što bolje integracije generičkih i specifičnih vještina zapošljivosti u kurikulum ili izvan kurikuluma (na primjer, kroz radionice, programe usavršavanja i ostale oblike savjetovanja u zapošljavanju i planiranju osobnog razvoja studenata). Okviri zapošljivosti koji se razvijaju na visokim učilištima

primjer su osviještenosti visokih učilišta i prihvaćanja uloge koju visoko obrazovanje ima u formiranju kompetentne i zapošljive radne snage.

2.5. Zaključno o kontekstu istraživanja

Osim utvrđivanja činjenica o porastu broja osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja, niskoj stopi zaposlenosti u Hrvatskoj te trendovima emigracije prema državama članicama Europske unije privlačnima za mobilne radnike, valjalo je pogledati i druga obilježja tržišta rada od značaja za interpretaciju obrazaca tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada.

U ovom Poglavlju 2. predstavljen je kontekst visokog obrazovanja i tržišta rada u koji se smješta istraživanje o zapošljivosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima 2016./2017. godine u Hrvatskoj. Razumijevanje konteksta ocjenjuje se važnim za interpretaciju rezultata analiza tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada. S obzirom na to da ovo istraživanje specifično analizira ishode na tržištu rada u ranom stadiju karijere, bilo je važno također ocrtati i širu raspravu o ulozi visokog obrazovanja u razvoju zapošljivosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja koja oblikuje različite pristupe visokih učilišta prema zapošljivosti. U okviru rasprave o visokom obrazovanju i zapošljivosti posebno su istaknute teorijske odrednice te prakse učenja i poučavanja koje naglašavaju aktivnu ulogu studenata u procesu stvaranja znanja kao i specifična iskustva za vrijeme studiranja koja se smatraju relevantnima za uspješnost na tržištu rada u vremenu neposredno nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja. Na ovaj način također je otvoren prostor za argumentirani odabir determinanti zapošljivosti koje su analizirane u okviru ove disertacije. Međutim, prije samih analiza, valja utvrditi širi teorijski okvir (Poglavlje 3.) koji daje teorijsko uporište za postavljanje ciljeva istraživanja i formulaciju hipoteza te detaljno elaborirati konstrukt zapošljivosti (Poglavlje 4.) kao centralni predmet ovog istraživanja.

3. TEORIJSKI OKVIR

U znanstveno-istraživačkom korpusu u kojem se obrađuje konstrukt zapošljivosti različite interpretacije i pristupi razvijaju se od šezdesetih godina prošlog stoljeća do danas. Konstrukt zapošljivosti interpretira se kroz tri teorijska pristupa: ekonomsku teoriju ljudskog kapitala te sociološke teorije kulturnog i socijalnog kapitala. Dok ekonomska perspektiva naglašava osobne karakteristike pojedinca kojim upravlja vlastiti interes prema uspjehu i maksimalnom povratu novca, truda ili vremena uloženog u povećanje vlastitih šansi na tržištu rada kroz stjecanje znanja i vještina, sociološki pristup djelovanje pojedinca razmatra kroz obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe te društveni kontekst i društvenu zajednicu kojoj pripada. Ljudski kapital najčešće se definira kao „znanja, vještine, kompetencije i obilježja pojedinca koji utječu na njegovu osobnu, društvenu i ekonomsku dobrobit“ (Keeley, 2007). Kulturni kapital obuhvaća materijalna kulturna dobra, ali i internalizaciju kulturnog nasljeđa u osobnosti pojedinca (Bourdieu, 1986). Socijalni kapital podrazumijeva odnose i poveznice među ljudima koji pripadaju određenim društvenim skupinama povezanim kroz zajedničke interese, vrijednosti, norme i stavove, koje olakšavaju društvenim akterima pristup različitim resursima te determiniraju položaj u društvu (Bourdieu, 1977, 1986; Bourdieu & Passeron, 1990). Kulturni kapital prenosi se u obitelji, a kroz obrazovanje omogućava stjecanje formalnih kvalifikacija koje se na tržištu rada, uz pomoć socijalnog kapitala, pretvaraju u ekonomski kapital. Na taj način transformacija različitih oblika kapitala čini osnovu za reprodukciju kapitala (Bourdieu, 1986). U ovom poglavlju detaljno su predstavljena tri teorijska pristupa koja daju teorijski okvir za interpretaciju konstrukta zapošljivosti.

3.1. Ljudski kapital: znanja i vještine pojedinca

Teorijsko uporište za strateške pretpostavke prema kojima obrazovanje treba gledati kao investiciju u ljude pronalazi se u teoriji ljudskog kapitala koja se razvila u okviru ekonomske teorije. Ekonomisti razlikuju zemlju, rad i fizički (ekonomski) kapital koji obuhvaća proizvodnu opremu kao tri ključna čimbenika koji doprinose imućnosti pojedinca i uspješnosti gospodarskog razvoja. Od šezdesetih godina 20. stoljeća, sve više se prepoznaje važnost ljudi, njihovih sposobnosti, znanja i vještina za bolje zapošljavanje i za gospodarski rast. Kako bi objasnili gospodarski rast SAD-a, neoklasični ekonomski teoretičari Becker i Schultz šire ekonomski koncept kapitala na ljudski kapital koji se akumulira kroz obrazovanje i cjeloživotno učenje, a koji povećava

produktivnost pojedinca i, posljedično, doprinosi gospodarskom razvoju. Prema teoriji ljudskog kapitala, uloga je države da poveća zalihe ljudskog kapitala jer se on smatra osnovom za gospodarski rast društva i gospodarstva temeljenog na znanju (Šošić, 2004). Ulaganje u obrazovanje i cjeloživotno učenje povećavaju produktivnost što znači da je „obrazovanje proizvodna investicija, a ne trošak“ (Becker, 1962; Schultz, 1961). Kao i svaka investicija, investicija u obrazovanje, prema teoriji ljudskog kapitala, donosi očekivani povrat koji od uloženog imaju pojedinac i društvo.

3.1.1. Povrat ulaganja u obrazovanje pojedincu i društvu

Povrat ulaganja u obrazovanje može se razmatrati kroz kompleksnost isplativosti koje ima pojedinac koji ulaže u svoje obrazovanje i cjeloživotno učenje (eng. *private return to education*) i povrata koje ima društvo (eng. *social return to education*) od ulaganja u obrazovanje kao javno dobro.

Društveni povrat ulaganja u obrazovanje i cjeloživotno učenje računa se kroz utvrđivanje odnosa između proračunskih izdvajanja za obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje te povrata društvu kroz materijalno i nematerijalno dobro (Badescu et al., 2011). Pri tome, potrebno je uzeti u obzir sve oblike javnog ulaganja u formalno obrazovanje te u osposobljavanje i usavršavanje kroz cjeloživotno učenje, kako bi se obuhvatilo ulaganje u ljudski kapital u njegovoj sveobuhvatnosti.

Polazeći od Esping-Andersenova tri modela socijalne države u kapitalističkom društvu (Esping-Andersen, 1990), Iversen i suradnici pokazuju kako investicije u obrazovanje, u smislu teorije ljudskog kapitala, treba razmatrati komplementarno sa sustavom socijalne države kako bi uzeli u obzir sve oblike javnog ulaganja u ljudski kapital, od ulaganja u predškolski odgoj, preko osnovnog, srednjeg i visokog obrazovanja, cjeloživotnog učenja te kroz aktivne politike zapošljavanja u kontekstu modela socijalne države (Iversen & Stephens, 2008).

OECD je izračunao da je u zemljama OECD-a prosječan povrat društvu (kroz poreze i doprinose), za svakog muškarca s kvalifikacijom visokog obrazovanja 199.000 USD te 125.200 USD za svaku ženu s kvalifikacijom visokog obrazovanja (OECD, 2020). Povećanje količine ukupnog ljudskog kapitala povećava šanse za gospodarski rast (Mankiw et al., 1992, Canton, 2007) koji dovodi do povećanja materijalnog i nematerijalnog dobra. De la Fuente i Ciccone iznose procjenu prema kojoj dodatna godina školovanja povećava neposredno razinu agregirane produktivnosti za 5% te

dodatnih 5% dugoročno što je posljedica doprinosa ljudskog kapitala primjeni novih tehnologija i unapređenju proizvodnog procesa (Fuente & Ciccone, 2003).

Materijalni **povrat pojedincu** od ulaganja u obrazovanje manifestira se kroz veće prilike za zapošljavanje te zapošljavanje u zanimanjima s većim primanjima dok se izravni materijalni povrat društvu može računati kroz poreze i ostala davanja pojedinaca koji ostvaruju primanja. Prema podacima OECD-a posjedovanje kvalifikacije više razine obrazovanja povećava šanse za zapošljavanje. U zemljama OECD-a u prosjeku je stopa zaposlenosti mladih u dobi 25-34 godine, bez završene srednje škole, 61%, sa završenom srednjom školom ili poslije-srednjoškolskim obrazovanjem, 78% i 85% za one s tercijarnim obrazovanjem (OECD, 2020). Podatci šireg populacijskog obuhvata pokazuju slične omjere. U zemljama OECD-a u prosjeku je stopa zaposlenosti odraslih u dobi 25-64 godine, bez završene srednje škole, 59%, sa završenom srednjom školom ili poslije-srednjoškolskim obrazovanjem, 77% i 86% za one s tercijarnim obrazovanjem (OECD, 2020). Nadalje, podatci pokazuju da su primanja veća za one s višom razinom obrazovanja. U zemljama OECD-a u prosjeku radnici sa završenom srednjom školom ili poslije-srednjoškolskim obrazovanjem zarađuju 23% više od onih bez završene srednje škole, dok radnici s kvalifikacijom tercijarnog obrazovanja zarađuju 54% više od onih sa završenom srednjom školom ili poslije-srednjoškolskim obrazovanjem (OECD, 2020).

Povrat ulaganja u obrazovanje pojedincu izračunava se utvrđivanjem odnosa između izravnih troškova njegova obrazovanja i neizravnih troškova kroz propuštenu zaradu te primanja koja kasnije ostvaruje kroz rad. Empirijskim istraživanjima temeljenima na teoriji ljudskog kapitala kroz desetljeća se teži utvrditi i unaprijediti razumijevanje odnosa između ulaganja u ljudski kapital, odnosno obrazovanje i ishoda pojedinaca na tržištu rada te izračunati povrat ulaganja u obrazovanje i cjeloživotno učenje.

Prema teoriji ljudskog kapitala matematički se može mjeriti ekonomska vrijednost ulaganja u ljude kroz njihovo obrazovanje i usavršavanje kroz rad i na radnom mjestu. U nedostatku bolje mjere za količinu investicije u ljudski kapital, odnosno znanja i vještine utjelovljene u pojedincima, relevantne za povećanje radne i razvojne produktivnosti, broj godina provedenih u obrazovanju vrlo često se uzima kao najbolji raspoloživi *proxi* za ljudski kapital (Fuente & Ciccone, 2003). Primjerice, prema izračunu Psacharopoulou i Patrinosu jedna dodatna godina školovanja povećava prosječna primanja od 10% (Psacharopoulos & Patrinos, 2004). Drugi primjer su Barro i suradnici

koji su komparativno analizirali podatke o obrazovanosti stanovništva u dobi od 25 godina i više u 129 zemalja, uzimajući kao indikator ljudskog kapitala broj godina školovanja, te utvrdili pozitivnu korelaciju između obrazovanosti stanovništva i rasta bruto domaćeg proizvoda (R. J. Barro, 1991; R. Barro & Lee, 1993). Empirijske provjere i brojna istraživanja dokazuju pozitivnu korelaciju između razine obrazovanja i stečene kvalifikacije te visine dohotka, odnosno ekonomskog povrata pojedincu od uloženog u obrazovanje (Babić, 2019; Solmon, 1981; Wolniak & Engberg, 2019; Wolniak & Pascarella, 2005; Zhang, 2005).

Međutim, primjenom ovakvog pojednostavljenog matematičkog izračuna koji razmatra odnos ulaganja u obrazovanje i povrata od uloženog zanemaruju se čimbenici koji bi mogli utjecati na duljinu obrazovanja kao što su osobne okolnosti, urođene sposobnosti, socioekonomski status, (Badescu et al., 2011) strukturu ili kvalitetu školovanja te specifičnosti koje se mogu pripisati različitim vrstama obrazovanja u različitim sustavima (Black & Smith, 2006; Zhang, 2005).

Suvremene neoliberalne ekonomije funkcioniraju na neoklasičnim pretpostavkama prema kojima poslodavci djeluju u skladu s tržišnim uvjetima, odnosno zapošljavaju i pregovaraju o iznosima plaća s tražiteljima posla na kompetitivnom tržištu rada te autonomno odlučuju o napredovanju zaposlenika u hijerarhiji. Međutim, postoje ograničenja primjene neoklasičnog teorijskog pristupa na „otvorenim“ i na „zatvorenim“ sustavima u kojima se odvija zapošljavanje, a koji na različite načine primjenjuju osnovna načela teorije ljudskog kapitala (Sørensen, 1983).

U „otvorenim“ sustavima poslodavci autonomno odlučuju o uvjetima zapošljavanja i ovisno o mehanizmima zapošljavanja u kojima će procjenjivati kandidate, matematički izračun povrata ulaganja u obrazovanje i cjeloživotno učenje pojedincu i društvu s obzirom na godine školovanja može ili ne mora biti primjenjiv. Moguće je pretpostaviti da u slučajevima u kojima poslodavci provode svoja testiranja kod zapošljavanja, broj godina proveden u obrazovanju neće biti značajan koliko će značajni biti znanja i vještine koje kandidati uspiju demonstrirati u postupku selekcije. Kako informalno i iskustveno učenje, koje nije razvidno iz broja godina obrazovanja, postaje sve važniji formativni čimbenik, matematički izračun isplativosti povrata ulaganja u obrazovanje postaje tim manje primjenjiv. Ako, s druge strane, poslodavci ne koriste vlastite instrumente mjerenja znanja i vještina kandidata te odlučuju temeljem isprava o završenom obrazovanju i usavršavanju i dokaza o radnom iskustvu, ulogu u odabiru kandidata će vjerojatno imati i procijenjena kvaliteta završenog obrazovanja. Kada se sposobnosti pojedinca koji konkurira na

tržištu rada ne mogu izravno mjeriti, prema teoriji signala (Spence, 1973), karakteristike kandidata za posao ocjenjuju se posredno, preko signala, odnosno informacija o završenom obrazovanju te ostalih informacija iz životopisa i predstavljenog profila kandidata. Prema teoriji signala, status i reputacija ustanove, kao indikatori kvalitete obrazovanja, pokazuju se važnima kod zapošljavanja jer poslodavci češće zapošljavaju osobe s kvalifikacijama stečenima na prestižnim sveučilištima (Brown et al., 2004; Black & Smith, 2006).

U „zatvorenim“ sustavima u kojima do novog zapošljavanja dolazi tek kada se oslobodi neko radno mjesto, poslodavci nemaju kontrolu niti nad zapošljavanjem niti nad određivanjem naknada za rad. Tu se poslodavac ne vodi procjenama bolje produktivnosti radne snage niti raspoloživosti moguće kvalitetnijih kandidata na kompetitivnom tržištu rada, ali je visina naknade povezana s radnim mjestom uglavnom regulirana s obzirom na očekivanu razinu obrazovanja i godine provedene u radnom odnosu. Zatvorenosti sustava doprinosi i kolektivno udruživanje radnika u strukovne organizacije ili komore te postavljanje regulatornih prepreka za ulazak u profesiju (licenciranje, reguliranje pristupa profesiji putem određenih obrazovnih kvalifikacija, dobrovoljno certificiranje, obveznost članstva u strukovnoj udruzi ili sindikalno organiziranje), čime se osigurava kvaliteta stručnog djelovanja, ali i osigurava od konkurencije (Weeden, 2002).

Zatvoreni sustavi su i oni u kojima dominira država kao poslodavac i koje karakterizira visoka razina regulacije kod zapošljavanja i kod određivanja primanja prema radnim mjestima. U zatvorenim sustavima, mogućnosti poslodavaca u određivanju visine primanja ograničene su te su vrlo vjerojatno povezane s vrstom radnog mjesta prije nego sa specifičnim obilježjima onih kandidata koji odgovaraju propisanim uvjetima zapošljavanja, a koja uključuju i broj godina obrazovanja i dodatnog usavršavanja. Kako su pokazali De la Fuente i Ciccone, ekonomski povrat ulaganja u obrazovanje veći je u onim sustavima koji imaju manje regulirano tržište rada te u kojima visina primanja bolje odražava produktivnost radnika. Procjenjuje se da na razini Europske unije, jedna dodatna godina obrazovanja donosi prosječno povećanje primanja od oko 6,5% dok u državama s manje reguliranim tržištem rada taj učinak može narasti i do 9% povećanja primanja (Fuente & Ciccone, 2003).

Osim ekonomskog povrata pojedincu i društvu od ulaganja u visoko obrazovanje postoje još i značajne **nematerijalne koristi** kao što su „kognitivno učenje, emocionalni i moralni razvoj, građanstvo, obiteljski život, potrošačko ponašanje, zabava, zdravlje“ (Bowen, 1997) te društvene

korisnosti kao što su povećani udio građana koji izlazi na glasovanje, donacije u dobrotvorne svrhe, pismenost odraslih, zadovoljstvo na poslu, angažiranost u aktivnostima volontiranja, dobrovoljnog davanja krvi, smanjeni udio onih koji primaju socijalne naknade, smanjena nezaposlenost, siromaštvo (Perna, 2005). Prema podacima OECD-a, osobe s većom razinom obrazovanja žive duže, pokazuju veću društvenu angažiranost, zadovoljniji su s kvalitetom života i zdraviji su (OECD, 2016). CEDEFOP razrađuje korist posjedovanja veće razine vještina na četiri dimenzije. Prvo, za pojedinca, viša razina kvalifikacije podrazumijeva višu razinu znanja i vještina, što mu otvara bolje prilike na tržištu rada i, posljedično, mogućnost većih primanja. Veća primanja donose mogućnost za kvalitetniju zdravstvenu skrb, blagostanje za pojedinca i njegovu obitelj te bolju kvalitetu života općenito. Drugo, poslodavac i tvrtka vide korist i voljni su plaćati veće naknade za radnike s većom razinom kvalifikacije očekujući da će viša kvalificiranost radnika doprinijeti i boljoj produktivnosti njihovih organizacija te donijeti veći profit kao i uštede u postupcima zapošljavanja i osposobljavanja radnika za kvalitetno obavljanje poslova. Treća, društvena dimenzija koristi odražava se kroz socijalnu inkluziju radno aktivnog stanovništva te sudjelovanje u demokratskim procesima što je povezano s većom razinom obrazovanja. Na kraju, gledano kroz dimenziju koristi za gospodarstvo, bolje obrazovana radna snaga doprinosi produktivnosti, gospodarskom rastu i inovacijskom kapacitetu, razvoju novih tehnologija te povećanju standarda života za cijelu populaciju kao i smanjenju socijalnih izdvajanja. Pored toga, veće naknade pojedincima donose i veće prihode od poreza i smanjenje proračunskih troškova vezanih uz sigurnost, zdravstvo, socijalne naknade, itd. (CEDEFOP, 2017).

Različite koristi od ulaganja u obrazovanje međusobno su isprepletene i uvjetovane. Primjerice, dok god se pretpostavka prema kojoj obrazovani i kompetentni radnici doprinose boljoj produktivnosti i gospodarskom rastu pokazuje točnom, poslodavci, kao porezni obveznici, podržavat će izdvajanje sredstava državnog proračuna kao ulaganje u obrazovanje od kojeg će, u konačnici, i oni imati korist (Ng & Feldman, 2009).

Prema klasičnoj liberalnoj ekonomiji dobrobit za pojedinca i dobrobit za društvo su neraskidivo povezani. U teoriji Adama Smitha pojedinci vođeni svojim vlastitim prosvjećenim interesima, u stanju „prirodne slobode“, slijedeći vlastiti interes, kao da su vođeni nekom „nevidljivom rukom“ međusobno surađuju i nesvjesno doprinose dobrobiti zajednice. Podjela rada i razmjena, uređeni prema načelima slobodnog tržišta, izvor su „bogatstva naroda“, gospodarskog rasta i napretka društva u kojem se izjednačuju interesi pojedinca i zajednice (Smith, 2007).

Međutim, kritičari neoklasične ekonomske teorije, poput britanskog ekonomiste Johna Maynarda Keynesa i njegovih sljedbenika, smatraju da opća ravnoteža slobodnog tržišta nije zajamčena jer interesi pojedinca i javni interesi društva nisu uvijek usklađeni niti su interesi pojedinca uvijek prosvijećeni. Prema Keynesovom mišljenju, slobodno tržište nije savršeni mehanizam koji bi se, ako se poremeti, samostalno mogao vratiti u ravnotežu zbog čega je potrebna intervencija države kako bi se potakao gospodarski rast i oporavak iz krize te što bolja zaposlenost. Razlikujući područja društvenog djelovanja od područja individualnih aktivnosti Keynes smatra kako djelovanje države treba biti usmjereno na one funkcije koje izlaze iz sfere privatnog, odnosno na one aktivnosti koje, ako ih ne preuzme država, neće napraviti nitko (Keynes, 1972). Keynesova vizija gospodarstva i društva temelji se na ravnoteži između tržišnih i individualnih sloboda, odnosno na „ekonomskoj učinkovitosti, socijalnoj pravednosti i individualnim slobodama. Prvoj je potrebna kritičnost, oprez i tehničko znanje; drugoj nesebičan i entuzijastičan duh običnog čovjeka; trećoj tolerancija, širina, uvažavanje izvrsnosti različitih neovisnosti što otvara nesputane mogućnosti“ (Keynes, 1936).

Unatoč keynzijskim kritikama, neoklasična ekonomska teorija se održala, a njeni liberalni stavovi dobili na važnosti procesom globalizacije te padom komunizma i povratkom bivših socijalističkih zemalja na tržišno kapitalističko gospodarstvo. Neoklasični teorijski pristup našao je svoj novi paradigmatički izraz u neoliberalizmu koji obilježava razvoj suvremenih ekonomija i društva te naglašava važnost ulaganja u ljudski kapital za gospodarski razvoj i socijalnu koheziju. Razvoj društva i gospodarstva znanja (eng. *knowledge-based society and economy*) kojeg obilježavaju kompetitivnost globalnog gospodarstva, rastući sektor usluga, ekspanzija tehnoloških inovacija i suvremeni modeli upravljanja ljudskim potencijalom, zahtijevaju visoko obrazovano stanovništvo i povećano ulaganje u obrazovanje i cjeloživotno učenje na makroekonomskoj i mikroekonomskoj razini. U svom završnom izvješću za Europsku komisiju, de la Fuente i Ciccone pokazuju da ulaganje u ljudski kapital doprinosi rastu produktivnosti, tehnološkim inovacijama i kohezivnom društvu te da od ulaganja u kvalitetno obrazovanje i programe usavršavanja korist imaju pojedinac i društvo (Fuente & Ciccone, 2003).

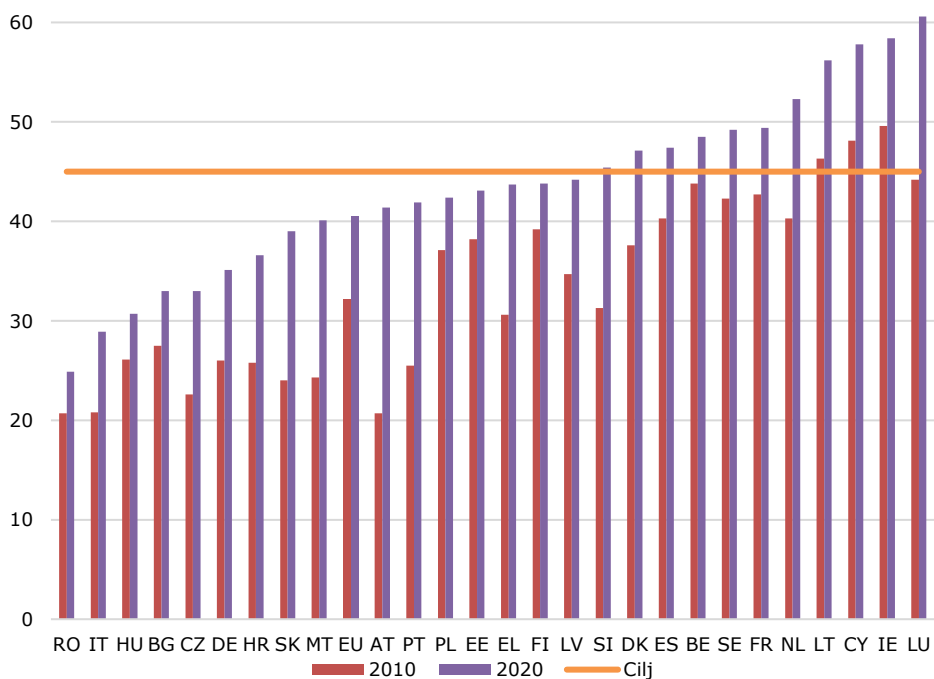
3.1.2. Ekspanzija visokog obrazovanja

Teorija ljudskog kapitala predstavlja teorijsko uporište za razvoj europskih obrazovnih politika te ekspanziju visokog obrazovanja koje se smatra javnim dobrom i ljudskim pravom. Omasovljavanje visokog obrazovanja obilježje je europskih i hrvatski javnih politika i strateških razvojnih odrednica koje su razvidne kroz Bolonjski proces i stvaranje Europskog prostora visokog obrazovanja. Od Sorbonske deklaracije (1998.), preko Praškog (2001.), Berlinskog (2003.), Bergenskog (2005.), Londonskog (2007.), Leuvenskog (2009.) priopćenja, Budimpeštansko-bečke deklaracije (2010.), Bukureškog (2012.) Erevanskog (2015.), Pariškog (2018.) te Rimskog (2020.) priopćenja ističe se važnost socijalne dimenzije visokog obrazovanja kao javnog dobra koje treba biti dostupno svima. Rezolucijom Vijeća Europske unije o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire za razdoblje od 2021. do 2030. godine, države članice Europske unije postavile su strateški cilj prema kojem barem 45% osoba u dobi od 25 do 34 godine treba steći kvalifikaciju visokog obrazovanja do 2030. godine (Vijeće Europske unije, 2021). Ovaj cilj predstavlja povećanje visokoobrazovanih pojedinaca koje se nastoji ostvariti u razdoblju od 10 godina i to povećanje od skoro 5% na razini Europske unije, odnosno od skoro 10% za Hrvatsku, (Slika 3.1.).

U političkom ozračju inkluzivne politike omasovljavanja visokog obrazovanja na kojem se gradi društvo znanja obrazovanje se deklarira kao javna vrijednost i javno dobro. Javna vrijednost visokog obrazovanja proizlazi iz uloge koju ono ima u gospodarskom razvoju, socijalnom blagostanju te održivom razvoju društva (O'Flynn, 2007). Prema Općoj deklaraciji o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda te Europskoj konvenciji o ljudskim pravima, obrazovanje je javno dobro i jedno od temeljnih socijalnih prava svakog pojedinca (Baranović et al., 2015).

Musgrave definira javno dobro (eng. *public good*) kao dobro koja nema ili ne bi trebalo imati tržišni karakter jer njegova vrijednost nadmašuje pojedinačne mogućnosti za njegovom kupovinom po tržišnom principu ponude i potražnje (Musgrave, 1941, 1959; Musgrave & Musgrave, 1989). Prema općoj teorijskoj definiciji javnog dobra, javno dobro je jednako dostupno svima. Obrazovanje koje je „dostupno svakom, pod jednakim uvjetima i u skladu s njegovim sposobnostima“ ustavno je pravo (Ustav Republike Hrvatske, članak 66.) na kojem se temelje i strateški ciljevi visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj u području studentskog standarda kako je istaknuto u Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije (Hrvatski sabor, 2014) te u sklopu

unapređenja socijalne dimenzije visokog obrazovanja kao što je vidljivo iz Nacionalnog plana za unaprjeđenje socijalne dimenzije visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2019. – 2021. Vlade Republike Hrvatske (Barišić et al., 2019).



Slika 3.1. Udio osoba u dobi 25-34 godine s kvalifikacijama visokog obrazovanja u EU

Izvor: EUROSTAT, Anкета radne snage. Online data code: EDAT_LFSE_03.

Međutim, definicija javnog dobra kao onog koje je jednako dostupno svima primjenjiva je samo u slučaju kolektivne konzumacije koja ne ograničava druge u korištenju istog dobra (poput javne rasvjete), ali nije primjenjiva na ona područja u kojima je konzumacija javnog dobra na pojedinačnoj razini i gdje, zbog ograničene ponude u slučaju veće potražnje, dostupnost ne može biti jednako osigurana svima (Ostrom & Ostrom, 2019). Dok je na nižim razinama obrazovanje kao javno dobro uglavnom dostupno svima, dostupnost visokog obrazovanja ograničena je kapacitetima visokih učilišta i stoga, raspoloživim javnim proračunom, odnosno mogućnostima financiranja iz privatnih izvora. Iz tog razloga je ulazak u visoko obrazovanje kompetitivan proces (Rimac et al., 2019) kojem svi pojedinci ne pristupaju nužno s istih početnih pozicija te pod

jednakim uvjetima. U sustavima izgrađenima na demokratskoj (egalitarnoj) ideološkoj paradigmi (za razliku od elitističkih sustava) propagira se jednakost prilika u pristupu visokom obrazovanju kao „individualnom i kolektivnom dobru“ (Bowers-Brown & Harvey, 2004). Nejednakosti koje proizlaze iz različitih obiteljskih i socio-ekonomskih uvjeta iz kojih pojedinci dolaze, a koje uvjetuju njihove mogućnosti, pokušavaju se neutralizirati intervencijama javnih politika kojima bi se osigurale jednake početne pozicije u utrci na tržištu rada. Jednakost prilika u formativnom procesu se osigurava tako da se razina nejednakosti u pristupu kvalitetnom obrazovanju i stjecanju kvalifikacija kojima se ostvaruju jednake prilike na tržištu rada smanji na razinu koja bi isključivo odražavala razlike u naporima koje pojedinci čine u kompeticiji za svoj što bolji položaj na tržištu rada i u društvu (Roemer, 1998). Iz perspektive egalitarne ideologije, obrazovne ustanove trebaju osigurati jednake prilike za pristup (eng. *access*) i napredovanje (eng. *progression*) kroz visoko obrazovanje te uspješno završavanje obrazovanja (eng. *completion*) i stjecanje kvalifikacije. Drugim riječima, očekuje se od visokih učilišta da osiguraju individualizirani pristup i prilagođavanje specifičnim potrebama svakog studenta kako bi svi studenti ostvarili iste ishode učenja, koliko god je to moguće (Broucker et al., 2018). Rasprava o uspješnosti i učinkovitosti inkluzivne obrazovne politike temeljena na egalitarnoj ideološkoj paradigmi, uvodi kritičku perspektivu prema teoriji ljudskog kapitala i otvara prostor drugim teorijama koje objašnjavaju postojanje nejednakosti u obrazovanju i na tržištu rada.

3.1.3. Kritike teorije ljudskog kapitala

Teorija ljudskog kapitala dala je valjane odgovore na pitanja o čimbenicima koji doprinose zapošljivosti pojedinca, a koji proizlaze iz njegovih kompetencija i osobnih atributa, ali je doživjela i određene kritike koje treba uzeti u obzir u empirijskim primjenama ove teorije na koncept zapošljivosti. Kritike primjene teorije ljudskog kapitala u analizama ishoda na tržištu rada pojavile su se u vidu kredencijalističke interpretacije potražnje na tržištu rada, kao kritike neoklasične ekonomske teorije te u okviru neomarksističke teorije socijalne reprodukcije.

Kredencijalisti opovrgavaju konvencionalne postavke teorije ljudskog kapitala o odnosu između obrazovanja i tržišta rada zasnovane na meritokraciji, odnosno ideji da su pojedinci koji su više vremena uložili u obrazovanje produktivniji te da tako „zaslužuju“ bolje plaćene poslove. Prema kredencijalističkoj teoriji, u postupcima zapošljavanja u kojima poslodavci ne provode samostalno

provjere kompetentnosti kandidata, često presudnu ulogu imaju formalna obilježja kao što je posjedovanje diploma (*credential*), od stvarnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova. To dovodi potom do pojave, na koju upućuje pogled instrumentalnog kredencijalizma, prema kojoj se studenti usmjeravaju stjecanju kvalifikacije isključivo radi njene formalne vrijednosti pri zapošljavanju, a ne nužno zbog vrijednosti koju daju znanju i vještinama potrebnima za rad. Također, kredencijalisti kritiziraju izračun povrata ulaganja u obrazovanje teorije ljudskog kapitala jer, prema njima, poslodavci pri zapošljavanju uzimaju u obzir, u prvom redu, razinu stečene kvalifikacije, a ne broj godina provedenih u obrazovanju (Bills, 2004).

Drugo, s omasovljavanjem visokog obrazovanja dolazi i do inflacije kvalifikacija u visokom obrazovanju i, iz perspektive ekonomske teorije, do „preobrazovanosti“, a iz perspektive socijalne teorije, do „podzaposlenosti“ (Solmon, 1981). Pored toga, velika mobilnosti radne snage u Europi podrazumijeva da poslodavci imaju veliku mogućnost izbora među različitim kvalitetnim kandidatima što dovodi do visoke, do sada neviđene, razine kompetitivnosti na tržištu rada u Europskoj uniji (Andrews & Higson, 2008).

Rezultat ovih pojava je da se radnici zapošljavaju na radnim mjestima za koja su dovoljne niže razine kvalifikacija, često su prekvalificirani. Zbog loše situacije na tržištu rada, mladi prihvaćaju poslove ispod svoje obrazovne razine što se objašnjava „Andersenovim paradoksom“. Pojedinci se odlučuju studirati iz uvjerenja da će s kvalifikacijama visokog obrazovanja ostvariti bolje uspjehe na tržištu rada. Međutim potražnja za kvalifikacijama ograničena je potrebama tržišta rada te dolazi do sve veće kompeticije za radnim mjestima na kojima se traži kvalifikacija visokog obrazovanja što mnogima otežava uspješno zapošljavanje (Potočnik, 2014a). Na taj način produktivnost radnika ne korelira nužno s godinama njihova obrazovanja, a visina primanja ne odgovara uvijek razini kvalifikacije (Berg et al., 1972).

Nadalje, suvremene tehnologije, globalizacija i digitalizacija dovode do pojavljivanja lažnih ustanova s lažnim akreditacijama za obavljanje djelatnosti visokog obrazovanja (*accreditation mills*), te produkciju lažnih diploma (*diploma mills*) (Bills, 2004) zbog čega poslodavci gube povjerenje u kvalifikacije te općenito u obrazovni sustav (Van De Werfhorst et al., 2003).

Kritičari neoklasične ekonomske teorije, poput američkog ekonomiste Glena Lourya pokazuju nedostatnost teorije ljudskog kapitala prema kojoj se, u slobodnom društvu, svaki pojedinac uspinje na društvenoj ljestvici temeljem svojih zasluga i sukladno vlastitim kompetencijama. U svojoj

interpretaciji nejednake distribucije primanja među pripadnicima različitih rasnih skupina, Loury tvrdi kako društveni kontekst kojem pojedinci pripadaju, snažno uvjetuje njihove prilike zbog čega je „potpuna jednakost prilika ideal koji se ne može ostvariti“ (Loury, 1977). Razloge nejednakostima u primanjima među pripadnicima različitih rasnih skupina Loury pronalazi u obiteljskom nasljeđu i društvenom statusu i okruženju koji uvjetuju bolje ili lošije prilike za obrazovanjem te omogućavaju društvene poveznice o kojima ovisi pristup zanimanjima i poslovima na kojima se ostvaruju veće naknade (Loury, 1981). Mada izrijeком ne spominje pojmove socijalnog i kulturnog kapitala, determinante koje Loury pronalazi kao one koje pripadnike crne rase čine manje konkurentnima na tržištu rada od bijelaca, odnosno manje zapošljivima, mogu se interpretirati kao razlike u mogućnostima za akumuliranjem ljudskog, kulturnog i socijalnog kapitala.

Kritizirajući teoriju ljudskog kapitala, iz perspektive konfliktne sociologije, Collins utvrđuje kako, unatoč obrazovnim politikama koje streme povećavanju dostupnosti visokog obrazovanja za studente slabijeg socio-ekonomskog statusa, omasovljavanje visokog obrazovanja ne ispunjava očekivanja prema većoj vertikalnoj društvenoj mobilnosti jer elitne društvene skupine zadržavaju (u SAD-u) monopol nad pristupom obrazovanju kojim se stječu kvalifikacije za zapošljavanje u prestižnim zanimanjima (Collins, 1979). Na taj način, u skladu s Bourdieovom teorijom kulturnog kapitala, Collins utvrđuje kako obrazovni sustav doprinosi reprodukciji socijalnih nejednakosti. Mada Collinsovi zaključci pripadaju vremenu od pred skoro pola stoljeća, i dalje su relevantno polazište za istraživanje socijalne osjetljivosti obrazovanja u suvremenim gospodarstvima temeljenima na znanju i društvima u kojima se više nego ikad potiče ekspanzija obrazovanja i visokoobrazovanost stanovništva.

Teorija ljudskog kapitala pojednostavljeno i jednostrano objašnjava vezu između znanja i vještina koje pojedinci stječu kroz obrazovanje i cjeloživotno učenje te njihovih ishoda na tržištu rada. Temelji se isključivo na strani ponude (kvalificiranost radne snage), ne uzima u obzir vanjske čimbenike koji mogu utjecati na obrazovne i karijerne ishode. Takvi čimbenici uključuju osobne i okolnosti, urođene sposobnosti, strukturu ili kvalitetu školovanja te društvene okolnosti koje utječu na obrazovne i profesionalne odabire pojedinaca i obrazovno i kulturno nasljeđe koje, između ostaloga, uvjetuje prilike koje imaju pripadnici različitih društvenih skupina. Zbog toga, za razumijevanje kompleksnosti konstrukta zapošljivosti potrebne su nam i druge teorije.

3.2. Kulturni kapital: socioekonomsko porijeklo i obrazovne nejednakosti

Francuski sociolog i filozof, Pierre Bourdieu, veliki je doprinos dao sociologiji obrazovanja analizirajući društvene determinante obrazovnih ishoda pojedinaca pripadnika različitih socijalnih skupina. Bourdieu kritizira ograničenost ekonomske teorije izražene u teoriji ljudskog kapitala prema kojoj akademski uspjeh ovisi o urođenim sposobnostima i investicijama u obrazovanje na isključivo monetarnu dimenziju investicije, odnosno na trošak školovanja i novčani ekvivalent povrata kroz primanja ostvarene radom u budućnosti. Ekonomisti ne uspijevaju objasniti razlike u obrazovnom uspjehu i uspjehu na tržištu rada među društvenim skupinama jer kreću od pretpostavke da su za postizanje društvenog statusa isključivo zaslužne individualne sposobnosti i zasluge. Ne uzimaju u obzir okolnosti i prilike pripadnika različitih društvenih skupina niti, prema Bourdieu, ključne determinante obrazovne investicije - međugeneracijski prijenos kulturnog kapitala u obitelji i raspoloživo vrijeme i resurse koje obitelj ima na raspolaganju za ulaganje u dalje obrazovanje svojih članova (Bourdieu, 1986).

Bourdieuov kulturni kapital opisan je kao habitus kulturnih praksi, resursa, načina života, znanja i ponašanja koji se razvija pod utjecajem obitelji i društvenog okruženja te predstavlja „socijalizacijski kontekst u okviru kojeg pojedinac internalizira trajan sustav percepcije, iskustava i uvjerenja o društvenom svijetu koji dobiva od vlastite grupe i koji usmjerava njegov način mišljenja i djelovanja“ (Baranović et al., 2015).

Kulturni kapital, prema Bourdieu, može postojati u tri oblika. Prvo, „utjelovljen u dispoziciji uma i tijela“, inkorporiran u osobnosti, kognitivne kompetencije i kulturne sklonosti pojedinca, kulturni kapital se prenosi unutar obitelji i kroz vrijeme, spontano i bez svjesne namjere i manifestira u obliku specifičnih znanja, navika i sklonosti. Drugi oblik je objektiviran kulturni kapital u vidu materijalnih kulturnih dobara kao što su slike, knjige ili druga umjetnička djela koja djeluju kao sredstvo za prijenos kulturnog kapitala u njegovoj nematerijalnoj formi. Treći oblik je institucionalizirani kulturni kapital koji je rezultat konverzije ekonomskog kapitala u obliku stečene kvalifikacije kojom se jamči posjedovanje određenog kulturnog kapitala i koja daje pristup boljim pozicijama na tržištu rada i u društvu. Bourdieu naglašava važnost transformacije različitih oblika kapitala koji se svi na kraju mogu reducirati na ekonomski kapital. Kulturni kapital prenosi se u obitelji, a kroz obrazovanje omogućava stjecanje formalnih kvalifikacija koje se na tržištu

rada, uz pomoć socijalnog kapitala, pretvaraju u ekonomski kapital. Na taj način transformacija različitih oblika kapitala čini osnovu za reprodukciju kapitala (Bourdieu, 1986).

Prema Bourdieuovoj teoriji kulturnog kapitala obrazovne nejednakosti proizlaze iz nejednakosti u pristupu kulturnom kapitalu koji je nejednako dostupan različitim društvenim skupinama, a obrazovni sustav doprinosi reprodukciji društvenih nejednakosti. Prema Bourdieuovoj teoriji obrazovna ustanova predstavlja socijalni prostor („polje“) u koji pojedinac ulazi sa svojim kapitalima i koji reproducira društvene nejednakosti koje će nastaviti postojati sve dok god se kroz obrazovanje kao „društveno strukturirano polje“ nastave prenositi i održavati nejednakosti u distribuciji različitih tipova i količina kapitala (Bourdieu & Wacquant, 1992).

Obrazovni sustav, prema Bourdieu-u, unatoč tome što se tako želi prikazati, nije uređen meritokratski, već je prilagođen višim klasama, favorizira učenike koji dolaze iz viših klasa i izgrađen je tako da reproducira raspodjelu društvenih moći i privilegija dominantne klase. Učenici iz materijalno i kulturno deprivilegiranih obitelji od početka obrazovanja su u podređenom položaju zbog niže razine jezičnih i kulturnih kompetencija s kojima pojedinci ulaze u sustav te zbog tzv. „kulturnih signala“ koje šalju (Bourdieu, 1977; Bourdieu & Passeron, 1990). Razlike u uspješnosti učenika različitog socijalnog, odnosno klasnog porijekla, jednako kao i razlike u odabiru obrazovnih kvalifikacija koje vode prema više ili manje prestižnim profesijama, Bourdieu vidi kao rezultat različite distribucije kulturnog kapitala među klasama, odnosno socijalnim skupinama koji se prenosi među generacijama i cirkularno reproducira postojeće socijalne strukture (Puzić & Košutić, 2015).

3.2.1. Obrazovne nejednakosti

U interpretaciji obrazovnih nejednakosti razlikujemo dvije dominantne suprotstavljene perspektive unutar sociologije obrazovanja, funkcionalističku i konfliktnu teoriju. Funkcionalistička i konfliktna teorija su u suglasju oko toga da su obrazovni sustav i društvo kojem pripada „u harmoniji“ (Karabel & Halsey, 1976), ali se razlikuju u interpretacijama determinanti obrazovnih uspjeha pojedinaca i razlozima za podizanje obrazovnih i kvalifikacijskih standarda kod zapošljavanja (Collins, 1971).

Autori funkcionalističke perspektive, slijedeći Durkheimove osnovne teorijske postavke, polaze od pretpostavke da se kroz obrazovni sustav prenose osnovne društvene norme i vrijednosti i na taj

način uspostavljeni vrijednosni konsenzus te tako obrazovanje pridonosi održanju društvenog poretka i kohezije. Prema teoretičarima funkcionalističke konsenzusne teorije, obrazovni sustav zasnovan je na meritokratskim načelima, odnosno osigurava stjecanje kvalifikacija prema talentu, kompetencijama, trudu, odnosno prema zaslugama te neovisno o različitim društvenim čimbenicima (Collins, 1971). Funkcionalistička konsenzusna teorija, nastavljajući se tako na temeljna načela teorije ljudskog kapitala, vidi tehnološke inovacije kao pokretače gospodarskih i društvenih promjena, znanje kao ključ produktivnosti, a omasovljavanje visokog obrazovanja kao rezultat potražnje za visoko kvalificiranom radnom snagom (Brown et al., 2002).

S druge strane, autori konfliktne perspektive, u duhu Marxove teorijske tradicije i Bourdieuve teorije kulturnog i socijalnog kapitala, naglašavaju kako obrazovanje ima funkciju reprodukcije kulturnih i društvenih (klasnih) nejednakosti. Prema autorima konfliktnih teorija, obrazovni sustav reproducira društvenu stratifikaciju kroz nejednaku distribuciju obrazovnih šansi. Pripadnost različitim društvenim skupinama determinira pristup prestižnim obrazovnim kvalifikacijama i položajima u društvu i na tržištu rada. Obrazovanje je u funkciji tržišta rada na način da se kroz obrazovanje prenose postojeće društvene nejednakosti i na radnu snagu (Bowles & Gintis, 1976). Obrazovno i kulturno nasljeđe te pripadnost socijalnoj skupini oblikuju obrazovne izbore, uvjetuju obrazovne ishode te utječu na ishode na tržištu rada. Prema konfliktnoj teoriji, odgovornost za stvaranje prilika za zapošljavanje pogrešno se prenosi na pojedince. Ukoliko tržište rada „konzumira“ radnu snagu, a sva je odgovornost za stjecanje znanja i vještina na pojedincu, to posljedično može dovesti samo do reprodukcije socijalnih nejednakosti kako u obrazovanju tako i na tržištu rada.

Prema Brownu i suradnicima, konsenzusna teorija ignorira snagu socijalnih grupa u pronalasku zaposlenja i pogrešno pretpostavlja da je uspješnost u obrazovanju i na tržištu rada ovisna o meritokratskim načelima i neovisna o društvenim i ostalim nejednakostima. Polazeći od pozicijske konfliktne teorije prema kojoj pripadnost društvenim i klasnim grupama, determinira uspješnost u obrazovanju i prilike za zapošljavanje, Brown i suradnici ispituju razlike u uspješnosti među pripadnicima istih društvenih skupina i tvrde kako zapošljivost ovisi o tome na koji način se kulturni i socijalni kapital prenosi u osobni kapital (Brown et al., 2002).

3.2.2. Teorija racionalnog izbora: determinante u odabiru obrazovnih i profesionalnih putova

Teorija racionalnog izbora (racionalnog djelovanja, racionalne akcije) obrazovne nejednakosti promatra iz pogleda metodološkog individualizma, odnosno kao rezultat individualnih odabira učenika, studenata i njihovih roditelja kroz obrazovanje i izbor karijere (Hatcher, 1998). Teorija racionalnog izbora i „ekonomska logika metodološkog individualizma koja je utjecala na sociologiju obrazovanja preko teorije ljudskog kapitala“ uzroke društvenih pojava objašnjava racionalnim djelovanjima pojedinaca koji o svojim obrazovnim investicijama odlučuju na temelju vlastite procjene izravnih i neizravnih troškova obrazovanja i očekivanih budućih dobiti (Puzić & Košutić, 2015).

Francuski sociolog, Raymond Boudon razlikuje „primarne i sekundarne učinke društvene stratifikacije“ (Boudon, 1974). Primarni učinci odnose se na razlike u obrazovnom uspjehu između učenika iz obitelji s različitim socioekonomskim položajem, a proizlaze iz različitih početnih pozicija, odnosno razlika u jezičnoj kulturi i obrascima komunikacije kao iz motivacije za učenjem. Osim prema distribuciji akademskih postignuća, pripadnici različitih socijalnih skupina razlikuju se i prema obrazovnim i profesionalnim izborima na način da svaka skupina odabire one putove koji su im socijalno bliži (Erikson et al., 2005), odnosno prema društvenom položaju roditelja te prema raspoloživom ekonomskom i kulturnom kapitalu (Van De Werfhorst et al., 2003). Takvi klasno uvjetovani obrazovni odabiri su sekundarni učinci stratifikacije koji su posljedica subjektivne, individualne procjene troškova obrazovanja, procjene o mogućnosti uspjeha i procjene dobiti od mogućih obrazovnih odabira, (R. Becker & Hecken, 2009; Puzić & Košutić, 2015). Na taj način na nejednakost obrazovnih šansi utječu mehanizmi referentnih grupa (Boudon, 1974), odnosno „grupa koje pružaju standarde, očekivanja i okvir usporedbe na temelju koje osoba prosuđuje vlastitu situaciju“ (Hyman, 1942). Djeca i mladi iz skupina slabijeg socio ekonomskog statusa koji trebaju puno više uložiti da bi dostigli svoje vršnjake iz privilegiranih društvenih skupina koji u obrazovanje i na tržište rada ulaze s većim kulturnim, socijalnim i ekonomskim kapitalom, bit će skloniji birati obrazovne i profesionalne putove koji su bliži njihovom društvenom statusu i okružju kojem pripadaju. Na taj način privilegirane društvene skupine monopoliziraju pristup obrazovnim kvalifikacijama kojima se ostvaruje bolji ekonomski položaj i prestiž u društvu (Halsey et al., 1980).

Primjeri primjene Boudonove teorijske pozicije metodološkog individualizma na empirijska istraživanja pokazuju kako pojedinci biraju obrazovne i profesionalne putove koje vide mogućim uzevši u obzir resurse kojima raspolažu, ograničenja, troškove i predviđene koristi te mogućnost uspješnosti konačnog ishoda obrazovanja i isplativosti ulaganja (Breen & Goldthorpe, 1997).

Kombinirajući teoriju racionalnog izbora i teoriju kulturne reprodukcije, Van de Werhorst i suradnici empirijski dokazuju da djeca biraju obrazovne i profesionalne putove bliske izborima njihovih roditelja te u okvirima obiteljskog ekonomskog i kulturnog kapitala kojeg imaju na raspolaganju. Na analizama napravljenima prema obrazovnim područjima pokazali su da djeca iz obitelji višeg socio ekonomskog statusa ostvaruju bolje rezultate u humanističkim i u prirodnim znanostima te da djeca liječnika i pravnika biraju karijerne putove poput njihovih roditelja, neovisno o akademskim postignućima. (Van De Werfhorst et al., 2003). Drugi primjer je istraživanje koje su proveli Erikson i suradnici koji su ispitivali Boudonove primarne (obrazovna postignuća) i sekundarne (obrazovni odabiri) učinke (Boudon, 1974) na tranziciju iz nižeg u više srednjoškolsko obrazovanje u Engleskoj i Walesu te pokazali da tek 40% djece iz skupine slabijeg socio ekonomskog statusa, u odnosu na 77% djece iz skupine višeg socio ekonomskog statusa, nastavlja obrazovanje u šesnaestoj godini (Erikson et al., 2005). Nadalje, rezultati empirijskih istraživanja o socijalnoj mobilnosti koja pokazuju kako su u obrazovnim sustavima u kojima se odluka o odabiru vrste obrazovanja donosi u što kasnijoj dobi društvene nejednakosti manje jer je utjecaj okoline na odabir obrazovnog puta veći u ranijoj dobi (Breen & Jonsson, 2005).

Rezultati ovakvih empirijskih istraživanja odbacuju liberalne hipoteze o socijalnoj mobilnosti temeljem individualnih napora i zasluga (Breen & Jonsson, 2005) te potvrđuju Boudonove sekundarne učinke stratifikacije, odnosno klasno uvjetovane obrazovne odabire pri čemu ključnu ulogu imaju procjena pojedinca o mogućnosti uspjeha u visokom obrazovanju i procjenu troška studiranja (Becker & Hecken, 2009).

Navedeno pokazuje da su osnovne postavke ekonomskog modela teorije ljudskog kapitala kao i teorije racionalnog izbora prema kojima će pojedinci, na osnovi procjene uloga i povrata, procijeniti i „isplativost“ studiranja i stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja nedostatne da bi objasnile razlike među različitim društvenim skupinama kod ulaska u visoko obrazovanje (Perna, 2005).

Brojni autori zastupaju pristup o važnosti socijalnog porijekla i utjecaja roditelja na oblikovanje profesionalnih aspiracija kod mladih osoba (Potočnik, 2014a). Na taj način privilegirane društvene skupine monopoliziraju pristup obrazovnim kvalifikacijama kojima se ostvaruje bolji ekonomski položaj i prestiž u društvu (Halsey et al., 1980).

3.2.3. Učinci inkluzivne politike obrazovanja na društvenu stratifikaciju

Unatoč politici omasovljavanja visokog obrazovanja koja se promovira desetljećima kroz razvoj gospodarstva i društva znanja i inkluzivno obrazovanje na svim razinama, empirijska istraživanja potvrđuju osnovne Bourdieuove pretpostavke te pokazuju kako u paneuropskoj tranziciji iz elitističkog prema masovnom visokom obrazovanju i dalje postoji korelacija između društvenog podrijetla i akademskih postignuća (Trow, 1973; Shavit & Blossfeld, 1993). Istraživanja pokazuju da je ekspanzija visokog obrazovanja omogućila uključivanje u visoko obrazovanje većem ukupnom broj studenata iz socijalno depriviranih skupina, ali je manji udio tih studenata u ukupnoj studentskoj populaciji ostao konzistentan kroz vrijeme (Doolan et al., 2018). Ekspanzijom visokog obrazovanja, unatoč tome što se povećava prosječna razina obrazovanosti stanovništva, razlike u obrazovnim izborima i u obrazovnim postignućima između različitih društvenih skupina nisu prestale postojati (Puzić & Košutić, 2015). Kulturne i ekonomske nejednakosti kao dio strukturnih obilježja društva duboko su ukorijenjene u pojedincu te na nesvjesnoj razini oblikuju obrazovne i profesionalne putove pojedinaca različitog porijekla što dovodi do perzistentnih obrazaca nejednakosti u studentskoj populaciji (Doolan et al., 2018).

Empirijska istraživanja provedena u Hrvatskoj i pregled literature kroz posljednjih pet desetljeća pokazuju da je hrvatski obrazovni sustav stratificiran i da školski uspjeh i odluka o nastavku obrazovanja na razini visokog obrazovanja te na odabir vrste studija u Hrvatskoj u velikoj mjeri ovise o socioekonomskom i obiteljskom porijeklu na način da su u studentskoj populaciji nad zastupljeni studenti čiji roditelji imaju visoko obrazovanje i prestižna zanimanja (Doolan et al., 2018).

Sveobuhvatno empirijsko kvantitativno istraživanje na uzorku učenika završnih razreda srednjih škola, o pristupu visokom obrazovanju i odabiru studija u Hrvatskoj, istraživanje Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu (Baranović et al., 2015), primjer je primjene utjecaja Bourdieuova tri kapitala (kulturnog, ekonomskog i socijalnog) na društvene nejednakosti koje se reproduciraju

u socijalnom prostoru („polju“), odnosno obrazovnoj ustanovi. Ispitujući utjecaj kulturnog i socijalnog kapitala na odluku učenika o nastavku obrazovanja na razini visokog obrazovanja, istraživači su pokazali da daleko najveći utjecaj imaju roditelji, odnosno obiteljski kulturni kapital, a nakon toga prijatelji, odnosno „potencijalni socijalni kapital učenika“ (Košutić et al., 2015).

S obzirom na to da Bourdieu kulturni kapital nije definirao u njegovoj sveobuhvatnosti i sam koristi provizorne pokazatelje kao što su različita kulturna dobra (Bourdieu, 1986), istraživači su posegnuli za različitim vlastitim operacionalizacijama kulturnog kapitala. Baranović i suradnici su razradili nekoliko mjerenih pokazatelja različitih oblika Bourdieuova kulturnog kapitala. Kao pokazatelje institucionaliziranog kulturnog kapitala obitelji učenika utvrdili su „obrazovanje majke i oca te obrazovanje baka/djedova“, kao pokazatelje utjelovljenog kulturnog kapitala postavili su „kulturne prakse roditelja, kulturne prakse učenika, učeničke izvanškolske aktivnosti i učeničke čitalačke prakse“, a objektivirani kulturni kapital obitelji učenika mjerili su „brojem knjiga i kulturnih dobara u kućanstvima učenika“. Kao pokazatelj socijalnog kapitala utvrđen je „obrazovanje prijatelja roditelja i osoba izvan obitelji koje su utjecale na odluku učenika o njihovom daljnjem školovanju“ (Baranović et al., 2015).

Analizom varijance testirana je i potvrđena pretpostavka da učenici koji planiraju studirati posjeduju više izvaninstitucijskog socijalnog kapitala od onih koji ne planiraju ili nisu sigurni te pretpostavka da učenike koji namjeravaju studirati karakterizira „posjedovanje kulturnih dobara u obitelji“ (oblik objektiviranog kulturnog kapitala) kao i „kulturne prakse roditelja i učenika“ te „čitalačke prakse učenika“ (oblici utjelovljenog kulturnog kapitala). Analiza varijance je odabrana kao primjerena metoda u ovim slučajevima jer se radi o kontinuiranim varijablama. Primjenom testa hi-kvadrat pokazana je značajna razlika između učenika koji planiraju studirati i onih koji ne planiraju ili nisu sigurni, prema pokazatelju socijalnog kapitala – „akademski obrazovani roditeljski prijatelji“ te prema pokazateljima institucionaliziranog kulturnog kapitala – „obrazovanje roditelja i baka/djedova“ i objektiviranog kulturnog kapitala – „broj knjiga kod kuće“. Istim testom je pokazano da na odabir vrste visokog učilišta učenika koji namjeravaju upisati fakultet više utječu roditelji dok na učenike koji namjeravaju upisati veleučilište više utječe šira zajednica, da fakultet (sveučilišno obrazovanje) biraju učenici s visoko obrazovanim roditeljima i većim obiteljskim posjedovanjem knjiga dok upis veleučilišta biraju učenici čiji roditelji imaju završeno srednje obrazovanje i manji broj knjiga (Košutić et al., 2015).

Dok većina istraživanja u ovom području analizira utjecaj kulturnog i socijalnog kapitala na obrazovne uspjehe učenika i studenata, neka istraživanja obrazovno i kulturno nasljeđe pojedinca, preko obrazovnih ishoda, povezuju s ishodima na tržištu rada. Na primjer Matković u svojoj doktorskoj disertaciji dolazi do zaključka kako nejednak pristup obrazovanju i nejednaka obrazovna postignuća dovode do nejednakog pristupa radu, odnosno lošeg uspjeha u karijeri (Matković, 2011). Stoga se procjenjuje kako bi dodatne empirijske provjere teorijskih postavki teorija socijalne reprodukcije na ishode rane karijere, upotpunilo uvide empirijskih istraživanja o utjecaju obrazovnog i kulturnog nasljeđa na obrazovne uspjehe učenika i studenata.

Razlike u obrazovnoj strukturi roditelja vide se i prema području studija. Omasovljavanje visokog obrazovanja kroz diferencijaciju vrsta visokih učilišta koja izvode različite vrste studija dovodi do kompeticije u odabiru vrste studija (Lucas, 2001) kao što i razlike između područja studija postaju značajne kao alternativni stratifikacijski signal s obzirom na svoju selektivnost i zahtjevnost (Matković, 2011). Najveći broj studenata čiji roditelji imaju kvalifikaciju visokog obrazovanja upisan je na studijskim programima u području biomedicine, a najmanji na studijskim programima u području biotehničkih i društvenih znanosti (Baranović, 2015).

Rezultati istraživanja provedenih u Hrvatskoj stoga upućuju na to da je višegodišnja inkluzivna politika visokog obrazovanja doprinijela općoj visoko obrazovanosti stanovništva, ali i da su odrednice kulturno-obrazovnog nasljeđa i socio-ekonomskog statusa (socio-kulturnog nasljeđa) i dalje važan čimbenik u obrazovnom i akademskom uspjehu, u odabiru obrazovnih i karijernih putova te da predstavljaju očekivani prediktor uspjeha na tržištu rada.

3.3. Socijalni kapital: društveni resursi i mreže

Osim kulturnog kapitala kojim se objašnjava doprinos obiteljskog kulturno-obrazovnog nasljeđa i socio-ekonomskog statusa obrazovnim i akademskim postignućima pojedinca te pristup manje ili više prestižnim zanimanjima, za razumijevanje tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada potrebno je uvesti i treći konstrukt, socijalni kapital koji se odnosi na društvene poveznice pojedinca s različitim socijalnim grupama izvan obitelji.

Iako ideja i značenje socijalnog kapitala jednako kao i sam pojam nisu novost u sociološkoj teoriji, pojam socijalnog kapitala postao je „jedan od najpopularnijih izvoza iz sociološke literature u svakodnevni jezik“ (Portes, 1998). Paradigmatski okvir za raspravu o socijalnom kapitalu je

raznolik, od konstruktivističkog strukturalizma i teorije socijalnog kapitala dominantne klase, preko teorije racionalnog izbora do teorije mreža.

Suvremeno poimanje socijalnog kapitala pronalazi svoje idejno uporište u teorijama utemeljitelja sociologije - u Durkheimovom strukturalnom funkcionalizmu i njegovim osnovnim postavkama prema kojima aktivno uključivanje pojedinaca u društvo donosi korist pojedincu i zajednici te u Marxovoj ideji udruživanja pripadnika klase u kolektivnom djelovanju za zajedničko dobro.

Kao pojam socijalni kapital se prvi put spominje u literaturi s kraja devetnaestog stoljeća u radovima političkih ekonomista kao što su Alfred Marshall, John Bates Clark, Henry Sidgwick, Karl Marx, koji su koncept socijalnog kapitala kao društvenog dobra suprotstavili ekonomskoj perspektivi kapitala kroz dobrobit za pojedinca. Kroz različite varijacije udruživanja kao što su sindikati, bratstva, klubovi i udruženja, članovi su nastojali ostvariti dobrobit za cijelu skupinu - povećati primanja, podijeliti bogatstvo, osigurati međusobnu potporu i solidarnost (Farr, 2004).

Suvremena teorija socijalnog kapitala koja se pojavila krajem 20. stoljeća u društvenim znanostima polazi od pretpostavke da društveni odnosi i položaj u društvu, uz prihvaćanje normi određene društvene zajednice i njegovanje povjerenja među njenim članovima, omogućavaju pristup različitim resursima u društvu kao što su informacije, ideje, podrška članova zajednice, usluge. Takvi društveni resursi predstavljaju socijalni kapital kojem se može pristupiti samo kroz odnose s drugim ljudima i poveznice unutar zajednice i koji može igrati važnu ulogu u pronalaženju zaposlenja.

3.3.1. Teorije socijalnog kapitala

Najznačajniji teoretičari socijalnog kapitala i najcitiraniji autori u raspravi o socijalnom kapitalu su Bourdieu, Coleman i Putnam (Ignjatović & Tomanović, 2011). Bourdieu definira socijalni kapital kao “skup resursa, aktualnih ili potencijalnih, kojima raspolažu pojedinci i grupe zahvaljujući trajnoj mreži manje ili više institucionaliziranih odnosa uzajamnog prepoznavanja i priznavanja” (Bourdieu, 1986). Bourdieu se u svojoj interpretaciji fokusira na korisnost koju pojedinci imaju od pripadanja društvenim skupinama što im predstavlja motivaciju za aktivno djelovanje u skupinama i solidarnost. Prema njegovom strukturalističko-marksističkom modelu klasne, kulturne i socijalne reprodukcije, socijalni kapital utječe na formativni proces pojedinca kroz obrazovni sustav, na reprodukciju društvenih struktura i reprodukciju nejednakosti obrazovnih

šansi što, u konačnici, ima posljedice i na prilike i ishode pojedinaca na tržištu rada. Iako Bourdieauova analiza koncepta nije odmah doživjela popularnost, njegova se teorija smatra najrafiniranijom među suvremenim teoretičarima socijalnog kapitala (Portes, 1998).

Američki sociolog, James Samuel Coleman, polazeći od teorije racionalnog izbora, povezuje ekonomsku i sociološku teorijsku orijentaciju kako bi objasnio determiniranost pojedinca, usmjerenog prema osobnom prosperitetu, specifičnim društvenim kontekstom koji ga oblikuje. Razlikujući tri vrste kapitala, Coleman dokazuje kako je svaka važan čimbenik u obrazovnim ishodima pojedinca. Financijski kapital, koji se mjeri obiteljskim bogatstvom i prihodima u kućanstvu, osigurava prostorne i materijalne uvjete za učenje i obrazovanje. Ljudski kapital, kojem je, prema Colemanu, pokazatelj razina obrazovanja roditelja, uvjetovat će više ili manje poticajnu sredinu za kognitivni razvoj i učenje djeteta. Na kraju, socijalni kapital ostvaruje se kroz međusobni odnos članova obitelji, odnosno vrijeme koje roditelji posvećuju razvoju djeteta te kroz društvene kontakte roditelja u zajednici. Socijalni kapital obitelji i socijalni kapital zajednice imaju ključnu ulogu u kreiranju ljudskog kapitala naredne generacije (Coleman, 1988). Coleman definira socijalni kapital kao funkciju društvene strukture koja stvara prednost, odnosno kao „raznolikost različitih entiteta koji imaju dvije zajedničke karakteristike: sastoje se od nekog oblika društvene strukture i omogućavaju određene akcije pojedinaca unutar strukture te ostvarivanje ciljeva koje, bez socijalnog kapitala, ne bi bilo moguće ostvariti“ (Coleman, 1990). Socijalni kapital uključuje uzajamne obveze, očekivanja, povjerenje, kanale informacija, društvene norme te je, poput ostalih oblika kapitala, produktivan, odnosno uz korištenje se povećava (Coleman, 1988).

Portes kritizira Colemanovu nepreciznu i cirkularnu interpretaciju socijalnog kapitala iz razloga što ona, za razliku od Bourdieuove, jasno ne razlikuje resurse kojima pojedinac pristupa kroz pripadnost određenim društvenim strukturama od samih društvenih struktura što dovodi do tautoloških interpretacija koje slijede Colemanovu misao (Portes, 1998). Portes smatra kako je u raspravi o socijalnom kapitalu potrebno razlikovati sljedeće: posjednika socijalnog kapitala (onaj koji pristupa društvenim resursima), izvor socijalnog kapitala (društveni akteri koji ustupaju resurse) i resurse koji proizlaze iz društvene umreženosti i pripadnosti društvenim skupinama od kojih pojedinac ima korist (Portes, 1995).

Razlika u interpretaciji socijalnog kapitala koju nudi Coleman u odnosu na onu koju je dao Bourdieu sastoji se, između ostaloga, i u objašnjenju kako i zašto se određeni društveni procesi

događaju. Za Bourdieua društveni procesi rezultat su utjelovljenih dispozicija pojedinca, neosvijesteni način na koji pojedinac doživljava svoju okolinu i s njom ostvaruje interakciju. Pri tome pojedinac je obilježen svojim društvenim nasljeđem i habitusom koji pripada njegovoj socio-ekonomskoj skupini (klasi). Za Colemana, s druge strane, društveni procesi rezultat su slobodne volje pojedinca, a socijalni kapital rezultat je racionalnog, promišljenog djelovanja pojedinca koji svjesno gradi svoje društvene mreže radi ostvarenja vlastitog interesa.

Prema američkom politologu Robertu Putnamu, socijalni kapital je sociokulturno obilježje pojedinca ili skupine koje čine društvene veze među pojedincima, različiti oblici udruživanja koje povezuju norme i međusobno povjerenje te potiču kolektivno djelovanje i brigu za javno dobro. Poput drugih oblika kapitala, fizičkog i ljudskog, socijalni kapital doprinosi produktivnosti pojedinca i društvenih skupina i to ne samo u ekonomskom smislu (Putnam, 1993, 2000). Putnam je, uzevši kao pokazatelj socijalnog kapitala broj skupina civilnog društva (*civic communities*), kao što su sportski klubovi, književna društva, politički klubovi i slično, i umreženost članova zajednice kroz takve društvene organizacije, broj pretplatnika na novine i časopise, udio građana koji izlaze na izbore itd. utvrdio kako sociokulturni čimbenici i društvena angažiranost (*civic engagement*) imaju veći učinak na održavanje postojeće razlike u gospodarskoj razvijenosti sjevera i juga Italije, od samih gospodarskih čimbenika (Putnam, 1993). Putnam je pokazao kako socijalni kapital, ukorijenjen u društvene mreže i tradiciju društvenog aktivizma povećava učinak investicija u ekonomski i ljudski kapital i presudan je za učinkovitost demokratskih institucija i gospodarski rast. Društveni akteri ulažu svoje vrijeme i energiju u stvaranje i obnavljanje socijalnog kapitala koji se manifestira kroz povjerenje, zahvalnost, poštivanje normi i uzvratanje usluga. Za razliku od ekonomskog i kulturnog kapitala koji pripadaju pojedincu, socijalni kapital kao rezultat društvenog djelovanja, javno je dobro od kojeg korist imaju i pojedinac i društvo. Putnam se u svojoj interpretaciji socijalnog kapitala odmaknuo od pojedinca na razinu kolektivnog socijalnog kapitala veće populacije kao što su gradovi, regije i države. Portes i ovdje kritizira tautologiju koju primjećuje u Putnamovoj definiciji socijalnog kapitala koji je istovremeno i uzrok i ishod gospodarskog razvoja te nedostatnost empirijskih instrumenata kojima Putnam mjeri socijalni kapital i dokazuje svoje postavke (Portes, 1998).

Putnamova interpretacija socijalnog kapitala odgovara vrsti socijalnog kapitala koji se još opisuje kao „socijalni kapital koji premošćuje“ (eng. *bridging social capital*), a koji se odnosi na uspostavljanje poveznica između različitih društvenih skupina. Razlikuje se od „socijalnog kapitala

bliskih odnosa“ (eng. *bonding social capital*) koji podrazumijeva vrstu socijalnog kapitala koji se stvara unutar zajednice koju karakteriziraju određena slična obilježja.

3.3.2. Uloga socijalnih mreža u pronalaženju zaposlenja

Socijalni kapital se često interpretira i kao društvene mreže, odnosno kao „skup specifičnih obilježja društvenog života, neformalnih normi i običaja koji promiču suradnju između dva ili više pojedinca“ (Fukuyama, 2000). Prema teoriji mreža socijalnog kapitala, dobro povezani pojedinci kroz svoje društvene mreže lakše dolaze do informacija o atraktivnim ponudama na tržištu rada te ih koriste kao kanale kolektivnog djelovanja i društvenog utjecaja koji im pomažu pri zapošljavanju i napredovanju na tržištu rada (Woolcock & Deepa, 2000). Granovetter je svojom „teorijom slabih veza“ (Granovetter, 1973) pokazao da su slabe veze one koje se pokazuju najkorisnijima u pronalaženju zaposlenja jer premošćuju socijalni prostor i omogućavaju pristup širim socijalnim strukturama. Dok snažne socijalne veze s članovima obitelji i bliskim prijateljima povezuju (eng. *social bonding*) članove homogene zajednice, za očekivati je da je pristup resursima ograničen na blisku i poznatu sredinu, slabe socijalne veze (eng. *social bridging*) su one koje povećavaju pristup heterogenim strukturama, većim resursima i stoga igraju značajnu ulogu u pronalaženju zaposlenja. Franzen, i Hangartner otkrivaju da je traženje zaposlenja putem društvenih poveznica česta strategija koju pojedinci primjenjuju u raznim zemljama. Rezultati njihove analize također upućuju na to da pronalaženje zaposlenja preko društvenih mreža i kontakata nije u korelaciji s visinom primanja, ali je povezano s različitim nematerijalnim korisnostima kao što su veća povezanost između zaposlenja i stečene kvalifikacije te bolje perspektive za razvoj karijere (Franzen & Hangartner, 2005).

Dok teorija ljudskog kapitala nejednakosti u uspjehu među pojedincima objašnjava nejednakostima u njihovim sposobnostima, znanjima i vještinama, teorija socijalnog kapitala ovu interpretaciju nadopunjava društvenim kontekstom, odnosno idejom da su uspješniji oni pojedinci koji su bolje povezani (Burt, 2000). Burt opisuje socijalni kapital kao metaforu za priliku, odnosno pogodnosti koje pojedinac ili društvene grupe imaju zbog svog položaja unutar socijalne strukture, kao „prijatelje, kolege i općenito kontakte kroz koje pojedinac dolazi do prilika da iskoristi svoj financijski i ljudski kapital“ (Burt, 1995).

Sociolog Lin, u skladu s teorijom društvenih resursa, tvrdi kako pojedinac mobilizira svoj socijalni kapital kao društveni resurs dostupan mu kroz društvene mreže, kako bi povećao svoje šanse za stjecanje boljeg socio-ekonomskog statusa (Lin, 1999). Suprotno tome, Mouw, na temelju provedenog testa kauzalnosti, utvrđuje kako ne postoji uzročno posljedična veza između društvenih mreža i sklonosti korištenja društvenih kontakata u pronalaženju posla te poveznicu između socijalnog kapitala i ishoda na tržištu rada objašnjava *homofilijom*, odnosno tendencijom prema kojoj se ljudi umrežavaju prema sličnim sklonostima i društvenim profilima (Mouw, 2003). U svom komparativnom istraživanju na uzorcima tri različita tržišta rada, Chen i Volker pokušavaju razriješiti debatu Lin-Mouw i dolaze do zaključka da i socijalni kapital, kako ga interpretira Lin, i Mouwova *homofilija* imaju komplementarni učinak na pozitivne ishode na tržištu rada (Chen & Volker, 2016).

Socijalni kapital koji se manifestira kroz društvene resurse kojima pristup imaju članovi određenih društvenih skupina, pojedinci povezani kroz društvene strukture i mreže, očekivani je čimbenik pri zapošljavanju zbog čega je nužno uzeti ga u obzir kod ispitivanja prediktora zapošljivosti.

3.3.3. Uloga iskustva i kontakata iz svijeta rada u pronalaženju zaposlenja

Osim bliskih osobnih kontakata, preko obitelji i prijatelja, te slabijih veza i šire društvene strukture kojoj pojedinac ima pristup, ulogu u pronalaženju prvog zaposlenja ima i neposredni kontakt sa svijetom rada, bilo kroz iskustvo rada za vrijeme studija koje nije povezano s područjem studiranja, bilo kroz stručnu praksu ili stažiranje koji su povezani sa studijskim programom. S obzirom na to da informacije o otvaranju radnog mjesta najčešće dolaze od postojećih zaposlenika, takvi se kontakti, ostvareni kroz stručnu praksu ili stažiranje, pokazuju korisnima kod prvog zapošljavanja (Matković, 2011).

Sve veći je trend među poslodavcima da zapošljavaju osobe s iskustvom rada za vrijeme studija. Istraživanja pokazuju kako integriranje teorijskih znanja i iskustva učenja u visokom obrazovanju s primjenom tih znanja u praksi te učenjem kroz rad na radnom mjestu doprinosi razvoju vještina zapošljivosti (Seagraves et al., 1996). Učenje kroz rad kod poslodavca pomaže studentima razviti one vještine koje će im pomoći da kasnije budu uspješni na poslu, predstavlja izvrsnu priliku da se teorijska znanja primjene kroz rad te im pruža im doživljaj radne kulture (Harvey et al., 1997; Hora et al., 2020; Russell et al., 2015).

Stjecanje zaposlenja rezultat je kompleksne interakcije između pojedinca, visokog učilišta i poslodavca te ovisi, između ostaloga, o tome u kojoj mjeri pojedinac koristi prilike za razvoj zapošljivosti za vrijeme studija, a koje uključuju kurikularne i izvan-kurikularne aktivnosti te institucijsku podršku u pronalaženju zaposlenja preko centara karijere na visokim učilištima (Harvey, 2005). Mnogi studenti rade povremene i privremene poslove za vrijeme studija te stečeno radno iskustvo i ostvarene kontakte koriste kod traženja prvog zaposlenja.

Osim neposrednih kontakata koje pojedinac može ostvariti preko visokog učilišta, za vrijeme studija ili nakon stjecanja kvalifikacije, nije zanemariva i reputacijska uloga visokog učilišta jer, preko diplome, tražitelj posla daje signale o percipiranoj kvaliteti ustanove na kojoj je stekao kvalifikaciju. Prema „teoriji signala“ percipirana kvaliteta visokog učilišta je mali, ali statistički značajan čimbenik koji utječe na visinu primanja koja ostvaruje pojedinac (Dale & Krueger, 2002; Zhang, 2005).

3.4. Ljudski, kulturni i socijalni kapital u konceptualizaciji zapošljivosti

U poglavlju 3. predstavljen je teorijski okvir ekonomske teorije ljudskog kapitala i socioloških teorija kulturnog i socijalnog kapitala kao odabrano teorijsko uporište za konceptualizaciju zapošljivosti, središnjeg konstrukta ove doktorske disertacije. U poglavlju 4. slijedi povijesni i analitički pregled razvoja konstrukta zapošljivosti i mogućih modela operacionalizacije koji su temelj za utvrđivanje kriterija mjerenja zapošljivosti korištenih u ovom istraživanju.

Prikaz teorijskog i konceptualnog okvira završava detaljnom elaboracijom transformacije kompleksnog teorijskog modela zapošljivosti u operativni model koji je dizajniran kao podloga za provedbu analiza u okviru ove disertacije (Potpoglavlje 4.4.). Iz pregleda relevantnih teorija proizlaze ciljevi istraživanja i hipoteze predstavljene u poglavlju 5. kao i odabir teorijskih determinanti zapošljivosti.

4. KONCEPTUALNI OKVIR ZAPOŠLJIVOSTI

Za razumijevanje teorijske koncepcije zapošljivosti razložnim se čini razmotriti različite definicije koje je moguće pronaći u literaturi, dati pregled povijesnog razvoja konstrukta zapošljivosti unutar odgovarajućih teorijskih okvira te ponuditi primjere analitičkih okvira zapošljivosti i mogućih empirijskih provjera. U ovom poglavlju, polazeći od različitih perspektiva, teorijskih koncepata i ideoloških paradigmi predstavljen je konceptualni okvir zapošljivosti unutar kojeg se smješta operativni model zapošljivosti korišten u ovom istraživanju.

4.1. Definicije zapošljivosti

Postojanje različitih definicija zapošljivosti ukazuje na kompleksnost i višeznačnost konstrukta. U ovom potpoglavlju prvo se objašnjava razlika zapošljivosti od zaposlenosti što je od posebnog značaja za ovu doktorsku disertaciju u kojoj se zapošljivost mjeri među zaposlenim pojedincima. Pored toga se kompleksnost konstrukta razmatra kroz dominantne pristupe u definiranju zapošljivosti, odnosno kompetencijski i ekonomski pristup.

4.1.1. Zaposlenost i zapošljivost

Prije ulaska u raspravu o konceptu zapošljivosti, važno je razlikovati dva osnovna pojma, odnosno konstrukta koji čine tematsku okosnicu ove doktorske disertacije, odnosno „zaposlenost“ i „zapošljivost“. Prema definiciji Međunarodne organizacije rada (MOR), „zaposlenost“ odražava status osobe koja radi za novac ili uz plaćanje u robi ili uslugama, dok je „zapošljivost“ konstrukt za koji ne postoji jednostavno i jednoznačno tumačenje, već različite interpretacije koje se razvijaju s vremenom. Definicije koje zapošljivost promatraju kroz konačni ishod zapošljavanja su „jednodimenzionalne i tautološke jer ljude koji su zaposleni opisuju kao zapošljive“ čime se zanemaruju osobni čimbenici koji doprinose zapošljivosti (McArdle et al., 2007). Razlikovanjem zapošljivosti od zaposlenosti dolazi do izražaja usmjerenost na attribute pojedinca, njegova iskustva, sposobnosti kritičke refleksije, što u konačnici rezultira uspjehom na tržištu rada, odnosno zapošljavanjem. Zbog toga, nije začuđujuće što većina definicija zapošljivosti polazi od kompetencijskog pristupa. Zapošljavanje se, s druge strane, interpretira kao konačni ishod interakcije između zapošljivosti pojedinca i receptivnosti okoline, odnosno tržišta rada na kojem

konkurira za zaposlenje i gospodarskim prilikama (Harvey, 2005; Yorke, 2006). Na ovaj način se zapošljivost definira neovisno o statusu zaposlenosti što znači da osoba može biti zapošljiva, a da nije zaposlena. Isto tako, iz navedenog proizlazi da je među zaposlenim osobama moguće razlikovati one koje su više ili manje zapošljive.

Razlikovanje između zaposlenosti i zapošljivosti posebno je važno za ovu disertaciju iz razloga što je zapošljivost u ovom istraživanju mjerena među osobama koje su sve zaposlene. Analizirajući detaljnije ishode rane karijere osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja koje su stekle svoje prvo trajnije zaposlenje u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije, utvrdit će se razlike koje se pripisuju njihovoj zapošljivosti te čimbenike koji utječu na zapošljivost.

4.1.2. Kompleksnost pojma zapošljivosti

Mada je zapošljivost pojam često korišten u kontekstu europskih i nacionalnih gospodarskih i razvojnih politika te tema koja sve više zaokuplja istraživački interes, ne postoji jedna jedinstvena i jednoznačna definicija ili interpretacija zapošljivosti (Forrier et al., 2015; Forrier & Sels, 2003; Helyer & Lee, 2014; Peeters et al., 2019; Russell et al., 2015; Small et al., 2018; Thijssen et al., 2008; Yorke, 2004).

Zapošljivost se proučava iz različitih perspektiva (pojedince, organizacije, društva), unutar različitih znanstvenih disciplina (poslovna ekonomija, upravljanje i razvoj ljudskih resursa, psihologija, obrazovna znanost, teorija upravljanja i razvoja karijere) te uz stavljanje naglaska na različite karakteristike tražitelja posla i radnika (fizička i kognitivna prikladnost, spremnost na učenje, fleksibilnost, prilagodba, mobilnost) koje utječu na njihovo zapošljavanje i zapošljivost (Thijssen et al., 2008). Pored toga, postoji i niz interpretacija kojima se odmiče od obilježja pojedinca te se nastoje obuhvatiti i vanjska obilježja koja utječu na zapošljivost (Adams et al., 2000; Atkinson et al., 1996; de Grip et al., 2004; Kleinman & West, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005; Mørch & Stalder, 2003).

Uglavnom, postoji konsenzus oko toga da je zapošljivost kompleksan i višedimenzionalan konstrukt koji se razvija i mijenja kroz vrijeme i kojeg je poprilično teško obuhvatiti, definirati i mjeriti (Andrews & Higson, 2008; Forrier & Sels, 2003; Fugate et al., 2004; Gazier, 2001; McQuaid & Lindsay, 2005; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Yorke, 2004). Zbog toga je

važno jasno objasniti te teorijski i konceptualno utemeljiti polazište u operacionalizaciji i analizi zapošljivosti u okviru ove disertacije.

4.1.3. Kompetencijski i ekonomski pristup definiranju zapošljivosti

Različite definicije zapošljivosti koje se mogu pronaći u literaturi polaze od kompetencijskog ili od ekonomskog pristupa, ovisno o tome stavljaju li veći fokus na stranu ponude i polaze od pojedinca (kompetencijski pristup) ili na stranu potražnje na tržištu rada (ekonomski pristup).

Definicije kompetencijskog pristupa u osnovi interpretiraju zapošljivost kao obilježje pojedinca da pronađe i zadrži posao (Bridgstock, 2009; Dacre Pool & Sewell, 2007; Harvey, 2001; Hillage & Pollard, 1998; Yorke, 2004) na „unutarnjem ili na vanjskom tržištu rada“ (Forrier et al., 2010). Zapošljivost se pojavljuje kao „kontinuirano ispunjavanje, stjecanje ili kreiranje posla kroz optimalno korištenje kompetencija“ (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006) ili kao konstrukt u kojem se polazi od osobe i u kojem se naglašava „aktivna prilagodljivost specifičnostima posla koja omogućava radnicima da prepoznaju i ostvare svoje karijerne mogućnosti“ (Fugate et al., 2004). Iz kompetencijske perspektive zapošljivost se odnosi na sposobnosti pojedinca, njegova postignuća i osobne atribute te „skup karakteristika radnika koje determiniraju njegove prilike za zapošljavanje, a uključuju stav prema poslu, očekivanja prema zapošljavanju i primanjima te ponašanja na tržištu rada i na poslu“ (Peck & Theodore, 2000). Hillage & Pollard su zapošljivost definirali kao „sposobnost pojedinca za prvo zapošljavanje, zadržavanje statusa zaposlenosti, kretanje kroz različita radna mjesta unutar organizacije te, ako je potrebno, za promjenu posla, uz zadovoljstvo i osjećaj ispunjenosti i samoostvarenja kroz rad“ (Hillage & Pollard, 1998). Sanders i De Grip također definiraju zapošljivost kroz obilježje pojedinca da “bude i ostane atraktivan na tržištu rada anticipirajući promjene u poslovima i radnom okružju i reagirajući na te promjene na proaktivan način“ (Sanders & de Grip, 2004). I Yorke povezuje zapošljivost s obilježjima pojedinca i definira je kao „skup postignuća, vještina, razumijevanja i osobnih atributa koji osobama s kvalifikacijama pružaju bolje mogućnosti za pronalaženje posla i uspješnost u odabranom zanimanju, što donosi korist njima samima, radnoj snazi, zajednici i gospodarstvu“ (Yorke, 2004). Dacre Pool i Sewell proširuju Yorkeovu definiciju zapošljivosti dodajući atribut zadovoljstva u obavljanju posla te definiraju zapošljivost kao „posjedovanje vještina, znanja, razumijevanja i osobnih atributa zbog kojih osoba pronalazi i ostaje u zanimanjima u kojima je

zadovoljna i uspješna“ (Dacre Pool & Sewell, 2007). Dodatno proširenje u definiciji kompetencijskog pristupa ponudili su Small i suradnici interpretirajući zapošljivost kao sposobnost pojedinca da se „osloni na sebe navigirajući kroz tržište rada, koristeći znanje, osobne vještine i atribute, prilagođavajući ih kontekstu zapošljavanja, demonstrirajući ih poslodavcima, uzimajući u obzir vanjska i ostala ograničenja“ (Small et al., 2018).

Definicije kompetencijskog pristupa uzimaju u obzir važnost održivosti zaposlenja i upravljanja karijerom, naglašavaju nužnost cjeloživotnog učenja, orijentiranost prema budućnosti, sadrže dimenzije prilagodljivosti i mobilnosti na tržištu rada te uspješnost i ispunjenost na radnom mjestu.

Fugate i suradnici vide zapošljivost kao psihosocijalni konstrukt koji se sastoji od karakteristika pojedinca i njegovog odnosa prema radu pri čemu se naglašava odgovornost pojedinca nad vlastitom zapošljivošću koja se sastoji od „utvrđivanja karijere, osobne prilagodljivosti te socijalnog i ljudskog kapitala pojedinca“ (Fugate et al., 2004).

U posljednje vrijeme sve češće su kritike prema kojima se previše važnosti daje kompetencijskom pristupu, a nedovoljno pažnje posvećuje analizi čimbenika na strani potražnje, odnosno karakteristikama poslodavaca i tržišta rada kao što su obilježja upražnjenih radnih mjesta, prakse i uvjeti zapošljavanja, kriteriji za pronalaženje osobe koja najbolje odgovara traženom profilu, kanali kojima oglašavaju potražnju za kandidatima, tehnike selekcije, eventualna prisutnost diskriminacija kod poslodavaca (Adams et al., 2000; Atkinson et al., 1996). Jednako tako, interpretacijom zapošljivosti usmjerenom isključivo na pojedinca ne mogu se obuhvatiti ostale značajke koje utječu na odabir obrazovnih i profesionalnih putova, a koje pripadaju širim socio-ekonomskim obilježjima pojedinca (Moreau & Leathwood, 2006). Tako druga, ekonomska perspektiva interpretira zapošljivost sa strane potražnje te razlikuje kompetentnost kao obilježje pojedinca, njegova znanja i vještine kojima se prilagođava zahtjevima tržišta rada, i zapošljivost kao koncept kojim se opisuju zahtjevi tržišta rada prema znanjima i vještinama koji su potrebni za određena zanimanja (Mørch & Stalder, 2003). Jednako tako naglašavajući perspektivu strane potražnje Kleinman i West vide zapošljivost kao „ishod kompleksnog međudjelovanja različitih makroekonomskih i makro društvenih čimbenika koji se nalaze u tržištu rada, u školama, u načinima zapošljavanja i u gospodarskim politikama (Kleinman & West, 1998).

Osim kompetencijskog i ekonomskog pristupa definiranju zapošljivosti, u literaturi je prisutna još i interpretacija „percipirane zapošljivosti“ (eng. *perceived employability*) kojom se, polazeći od

psihološke perspektive, u središte stavlja pojedinac i samoprocjena njegovih kompetencija (Vanhercke et al., 2014). U ovoj se interpretaciji primjećuje odmak od zapošljavanja kao mogućeg objektivnog ishoda zapošljivosti i naglasak se stavlja na subjektivnoj percepciji vlastite perspektive za zapošljavanje (Rothwell & Arnold, 2007). „Percipirana zapošljivost“ se fokusira na posljedice i ishode koji se povezuju sa šansom za zapošljavanjem (output), za razliku od fokusiranosti na uzroke koji doprinose zapošljivosti (input), a koji su u središtu pažnje kompetencijskog pristupa i teorije ljudskog kapitala (Vanhercke et al., 2014). Pojedini autori, međutim, i u „percipiranoj zapošljivosti“ žele obuhvatiti međuodnos između individualnih i kontekstualnih čimbenika budući da ljudi, u procjeni svoje zapošljivosti, uzimaju u obzir individualnu i strukturnu dimenziju (Forrier et al., 2015; Rothwell & Arnold, 2007), odnosno procjenu svoje vlastite sposobnosti i kontekstualne čimbenike kao što su uvjeti na tržištu rada što je razvidno iz istraživanja koja su pokazala da je percipirana razina zapošljivosti veća u vrijeme prosperiteta, nego u vrijeme recesije (Berntson et al., 2006).

4.2. Povijesni razvoj konstrukta zapošljivosti

Prateći povijesni razvoj konstrukta moguće je uočiti nekoliko trendova u interpretacijama zapošljivosti, od statičnog prema dinamičnom konceptu, od usredotočenosti na potražnju ili na ponudu u pronalaženju čimbenika zapošljivosti prema uvažavanju kompleksnosti interakcije pojedinca i njegove okoline. Bernard Gazier daje povijesni pregled razvoja konstrukta zapošljivosti kroz sedam interpretacija zapošljivosti strukturiranih kroz tri konceptualna vala. Prve interpretacije zapošljivosti pojavljuju se u okviru teorijskih odrednica ljudskog kapitala te se fokusiraju primarno na stranu ponude, odnosno na ljude i njihove vještine. U takvom se pristupu „okrivljuje“ pojedinca zbog njegove nezaposlenosti te se nedostatno uvažava kontekst, odnosno prilike na tržištu rada što je u podudarnosti s ekonomskim teorijskim pogledom na samo-regulirano tržište rada. Povijesni razvoj konstrukta pokazat će kako se ovakva ortodoksna pozicija „okrivljavanja žrtve“, po kojoj je zapošljivost karakteristika i odgovornost pojedinca, odmiče prema kompleksnijim modelima koji uvažavaju i strukturne i fluktuacijske komponente tržišta rada i gospodarstva (Gazier prema Weinert, 2001).

Prva grupa podrazumijeva interpretaciju zapošljivosti koja se pojavila tridesetih godina dvadesetog stoljeća i koja razlikuje zapošljive od nezapošljivih („dihotomna zapošljivost“). Druga grupa

odnosi se na interpretacije korištene šezdesetih godina prošloga stoljeća i obuhvaća tri različite verzije koncepta. „Socio-medicinska zapošljivost“ i s njom povezana „zapošljivost kako je vide politike koje se bave radnom snagom“ fokusiraju se na utvrđivanje razlika između karakteristika tražitelja posla i potražnje na tržištu rada (Gazier, 2001). Gazierova „izlazeća zapošljivost“ koja se usredotočuje na stranu potražnje tržišta rada, makro ekonomske uvjete i apsorpcijski potencijal gospodarstva. Ove interpretacije zapošljivost analiziraju s makro razine, kao koncept koji se pronalazi u politikama kojima se želi odgovoriti na problem nedostatne adekvatne radne snage te kroz intervencije kojima se rješavaju specifičnosti osoba s poteškoćama i onih iz nepovoljnih društvenih skupina (Vanhercke et al., 2014). Prema Gazieru, treća grupa interpretacija razvija se od osamdesetih godina prošlog stoljeća te uključuje „zapošljivost kao postignuće politika tržišta rada“, „inicijativnu zapošljivost“ koja stavlja naglasak na odgovornost pojedinca i snagu društvenih mreža te „interaktivnu zapošljivost“ koja zadržava fokus na prilagodljivosti pojedinca, ali uvodi kolektivne i interaktivne element (Gazier, 2001). Unutar ove grupe interpretacija, Vanhercke i suradnici vide interpretacije iz perspektive organizacija koje se nose s izazovima globalizacije, tehnološkog razvoja i mobilnosti radne snage te iz perspektive pojedinca koji se želi pozicionirati na tržištu rada i zadržati svoju konkurentnost, odnosno zapošljivost (Vanhercke et al., 2014).

Dihotomna zapošljivost (eng. *dichotomic employability*) razlikuje dvije suprotstavljene, dihotomne skupine pojedinaca, odnosno zapošljive osobe koje su sposobne i spremne raditi od nezapošljivih koje nisu sposobne ili ne žele raditi. Ova se interpretacija pojavljuje prvo u Velikoj Britaniji, u radovima liberalnog ekonomiste William Henry Beveridgea, te Sjedinjenim Američkim Državama (de Grip et al., 2004) i koristi se u javnim politikama za vrijeme velike depresije tridesetih godina. Međutim, prema Gazieru, vrlo brzo je ova interpretacija kritizirana jer simplificira te ne uvažava uvjete na tržištu rada i subjektivne procjene poslodavaca kod zapošljavanja (Gazier, 2001).

Druga, socio-medicinska (eng. *socio-medical employability*) interpretacija definira zapošljivost kao razliku između postojećih socijalnih, fizičkih i mentalnih sposobnosti osobe i zahtjeva zaposlenja. Pojavila se nakon drugog svjetskog rata kao reakcija na nedostatak odgovarajuće radne snage, gledano iz makroekonomske perspektive i brige za post-ratni gospodarski oporavak, te kao briga za socijalnu integraciju pojedinaca različitih socijalnih, fizičkih i mentalnih sposobnosti kroz zaposlenost i rad (Gazier, 2001).

Od šezdesetih godina prošlog stoljeća u Sjedinjenim Američkim Državama razvila se interpretacija zapošljivosti koju Gazier klasificira kao zapošljivost iz perspektive politika koje se bave radnom snagom (eng. *manpower policy employability*). Ova interpretacija proširuje socio-medicinsku interpretaciju zapošljivosti i na skupine u nepovoljnom položaju kao što su primatelji socijalne pomoći, rasne manjine te mladi ljudi s nedostatnim vještinama te kasnije na sve pojedince. Zapošljivost se ovdje interpretira kroz makroekonomske ciljeve smanjenja stope nezaposlenosti te kao spremnost i motivacija pojedinca da postane zaposlen (Gazier, 2001).

Četvrta interpretacija, tekuća zapošljivost (eng. *flow employability*), ili kako je Gazier opisuje, „keynesijanska“ interpretacija zapošljivosti nastaje u francuskoj sociološkoj literaturi šezdesetih godina prošlog stoljeća. Proizlazi iz uvjerenja kolektivne odgovornosti posebno prema ranjivim društvenim skupinama te traži od poslodavaca da prilagode radna mjesta kako bi i skupine u nepovoljnom položaju imale priliku integrirati se na tržištu rada. Ova interpretacija, konceptualno suprotstavljena svim ranijima, sagledava zapošljivost s pozicije potreba tržišta rada i definira je kao veću ili manju izvjesnost da osoba koja traži posao taj posao i nađe, odnosno „izađe iz nezaposlenosti“. Čimbenici zapošljivosti traže se na strani potražnje, odnosno u makroekonomskim uvjetima i situaciji na tržištu rada.

U petoj Gazierovoj interpretaciji na zapošljivost se gleda kao na uspješnost na tržištu rada (eng. *labour market performance employability*). Ova interpretacija postaje široko popularna sedamdesetih godina prošlog stoljeća te predlaže mjeriti zapošljivost kroz prizmu ljudskog kapitala, kao uspješnost politika zapošljavanja, odnosno kroz radne dane i sate te visinu naknada osoba koje su, kao korisnici programa zapošljavanja, uspješno pronašli zaposlenje (Gazier, 2001). Kao posljedica, došlo je do razvijanja sofisticiranijih modela za mjerenje obilježja zapošljivosti pojedinca koji razlikuju osnovne vještine za zanimanje (eng. *occupational skills*) od transverzalnih vještina (eng. *transferable skills*) koje se mogu prenositi kroz zanimanja i sektore kojima pojedinci osiguravaju održivu zapošljivost. Osim vještina koje imaju tražitelji posla, pažnja se posvećuje i informiranosti o mogućnostima koje pojedinac ima na tržištu rada (Tseng, 1972).

Gazierove interpretacije inicijativne i interaktivne zapošljivosti inspirirale su recentnije rasprave i spoznaje o zapošljivosti te pokazuju razvojni smjer koji i danas predstavlja relevantan konceptualni okvir unutar kojeg se istražuju prediktori zapošljivosti.

4.2.1. Inicijativna zapošljivost: kompetencijski pristup u interpretaciji konstrukta

Interpretacija inicijativne zapošljivosti (eng. *initiative employability*) razvija se u okviru teorija upravljanja ljudskim resursima kasnih osamdesetih godina prošlog stoljeća kada zbog strukturnih promjena na tržištu rada težnja prema sigurnosti zaposlenja biva zamijenjena težnjom prema sigurnosti zapošljivosti (Gazier, 2001). U pristupu inicijativnoj zapošljivosti primjećuje se odmak od fokusiranosti na probleme nezaposlenosti koji su obilježavali prethodno razdoblje, na proučavanje zapošljivosti kao na obilježje svih osoba koje teže naći, zadržati ili promijeniti zaposlenje u skladu sa svojim ambicijama i željenim razvojem karijere. Drugim riječima, unutar ove interpretacije govori se o „cjeloživotnoj zapošljivosti“ koju Thijssen i suradnici definiraju kao „bihevioralnu tendenciju usmjerenu na stjecanje, zadržavanje i korištenje kvalifikacija u nošenju s promjenjivim tržištem rada kroz sve etape karijere“ (Thijssen et al., 2008).

U interpretaciji inicijativne zapošljivosti veliku ulogu imaju znanja i vještine pojedinaca zbog čega se naglašava važnost cjeloživotnog učenja i stalnog profesionalnog razvoja radnika kako bi zadržali konkurentnost na promjenjivom tržištu rada. Da bi bili održivo zapošljivi, pojedinci se trebaju stalno usavršavati u području rada i zanimanja te razvijati generičke ili transverzalne vještine koje su dovoljno općenite i prenosive da ih osnažuju u prijelazu i adaptaciju na nove profesionalne uloge i na stvaranje budućih prilika na tržištu rada (Bridgstock, 2009; Eby et al., 2003; Fugate et al., 2004; Kluytmans & Ott, 1999; Small et al., 2018; Thijssen et al., 2008; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Drugim riječima, radnici trebaju ulagati u svoj „kapital zapošljivosti“ (eng. *employability capital*), odnosno u vlastite resurse koji im pomažu u pronalaženju, promjeni i u zadržavanju posla. Osobni resursi pojedinaca presudni su da budu uspješni i funkcionalni u svojim zanimanjima, da imaju mogućnost novog zapošljavanja te da se razvijaju u dužem vremenskom razdoblju (Peeters et al., 2019). Kapital zapošljivosti artikulira se kao ljudski kapital kroz znanja vještine i stavove pojedinca te kao socijalni kapital kroz društvene mreže i poznanstva koja su neprocjenjiva vrijednost za uspješno pozicioniranje na tržištu rada (Defillippi & Arthur, 1994; Eby et al., 2003; Forrier et al., 2009; Fugate et al., 2004; McArdle et al., 2007; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). U kompetencijskom pristupu zapošljivosti na različite načine strukturiraju se kompetencije koje se smatraju ključnima za razvoj zapošljivosti (Römgens et al., 2020).

Vrlo važna dimenzija inicijativne zapošljivosti iz perspektive kompetencijskog pristupa je pokretljivost (eng. *mobility*) na tržištu rada, opisivana konceptima poput „karijere bez granica“

(eng. *boundaryless career*), koja podrazumijeva kontinuiranost promjena u području obrazovanja i u području rada (Arthur, 1994; Defillippi & Arthur, 1994), odnosno, nepostojanje čvrste povezanosti samo s jednom organizacijom (Eby et al., 2003). Da bi bili pokretljivi na tržištu rada, radnici posjeduju veći ili manji „kapital pokretnosti“ (eng. *movement capital*) koji se definira kao „znanja, vještine, kompetencije i stavovi pojedinca koji oblikuju njegove prilike za karijernu mobilnost“ (Forrier et al., 2009) ili kao „individualni atributi koji pojačavaju pokretnost“ na tržištu rada (Trevor, 2001). Pokretnost na tržištu rada uključuje horizontalnu i vertikalnu prohodnost, odnosno mogućnost promjene posla horizontalno, unutar ili izvan zanimanja, profesije ili sektora (Arnold & Cohen, 1986) te vertikalno, kroz napredovanje unutar organizacije (Arthur, 1994). Pokretnost na tržištu rada razmatra se subjektivno, kao „percepcija pojedinca o mogućnostima napredovanja“ (Van der Heijden, 1999) ili objektivno, uzevši u obzir stvarne prilike na tržištu rada za promjenu karijere. Objektivna pokretnost na tržištu rada jednako ovisi o „osobnim atributima pojedinca i raspoloživosti radnih mjesta,“ (Trevor, 2001).

Interpretacija inicijativne zapošljivosti stavlja naglasak na odgovornost pojedinca da razvija svoje vještine kroz cjeloživotno učenje, ulaže u društvene mreže te pokazuje potrebnu inicijativu, fleksibilnost i prilagodljivost novim poslovima i promjenjivim uvjetima na radnim mjestima (Forrier et al., 2009). Kao osobine zapošljivog pojedinca naglašavaju se „permanentno poduzetništvo“ (Arthur, 1994), prilagodljivost promjenjivim okolnostima i uvjetima rada (Eby et al., 2003; Fugate et al., 2004; Harvey et al., 1997; Pearson, 1988; Wittekind et al., 2010) te preuzimanje odgovornosti nad upravljanjem vlastitom karijerom (Defillippi & Arthur, 1994; Eby et al., 2003; Forrier & Sels, 2003; Fugate et al., 2004; Kluytmans & Ott, 1999; McLaughlin, 1995; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Pojavljuje se koncept „protejske karijere“ (eng. *protean career*) koja se razlikuje od tradicionalne i opisuje kao „karijerna orijentacija u kojoj osoba, a ne organizacija, upravlja karijerom slijedeći svoje temeljne vrijednosti i gdje su kriteriji uspješnosti subjektivni“ (D. T. Hall, 2004).

Pojam održive zapošljivosti podrazumijeva i dinamički karakter ovog konstrukta. Zapošljivost obuhvaća traženje, pronalaženje posla, zapošljavanje, napredovanje kroz posao, promjenu radnog mjesta unutar organizacije ili izvan nje, unutar iste profesije ili zanimanja ili kroz različita zanimanja. Jednom kada se zaposle, pojedinci trebaju nastaviti razvijati svoju zapošljivost kako bi ostali konkurentni na tržištu rada, zadržali posao ili ga promijenili (Akkermans et al., 2013; Defillippi & Arthur, 1994; Eby et al., 2003; Forrier & Sels, 2003; Fugate et al., 2004; Harvey et

al., 1997; Kluytmans & Ott, 1999; McLaughlin, 1995; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Watts, 2006; Wittekind et al., 2010).

U interpretacijama inicijativne zapošljivosti primjenjuju se načela teorije ljudskog kapitala koja polazi od pojedinca i njegovih resursa kao znanja i vještina koji se mobiliziraju u ostvarenju ciljeva zapošljavanja i zadržavanja statusa zaposlenosti. Pri tome, koncept kapitala proširuje se na nove dvije dimenzije kao, „kapital pokretnosti“ i „kapital zapošljivosti“. U ovoj interpretaciji razvidna su i načela teorije socijalnog kapitala koja naglašava važnost komunikacijskih vještina, održavanja međuljudskih odnosa i poznanstava te pripadnost društvenim mrežama u pronalaženju i zadržavanju zaposlenja. Međutim, kritika interpretaciji inicijativne zapošljivosti je u tome što je redukcionistička, odnosno ignorira kompleksnost različitih čimbenika koji doprinose zapošljivosti i njihovu međusobnu interakciju.

Thijssen i suradnici definicije zapošljivosti u suvremenoj literaturi svrstavaju u tri skupine: središnje (eng. *core*), šire (eng. *broader*) i sveobuhvatne (eng. *comprehensive*) definicije. Središnja i šira definicija zapošljivosti, u skladu s Gazierovom inicijativnom interpretacijom, zapošljivost opisuju kroz različita obilježja pojedinca koja uključuju i njegovu spremnost da stalno razvija svoju konkurentnost na tržištu rada. Thijssenova sveobuhvatna definicija dodatno uzima u obzir i kontekstualne čimbenike kao što su prilike stručnog usavršavanja koje osiguravaju poslodavci, stanje na tržištu rada, moguću diskriminaciju pojedinih skupina (Thijssen et al., 2008) te prema tome odgovara najviše Gazierovoj interpretaciji interaktivne zapošljivosti.

4.2.2. Interaktivna zapošljivost: prema holističkom pristupu

Gazierova interaktivna zapošljivost (eng. *interactive employability*) pojavljuje se u Sjedinjenim Američkim Državama krajem osamdesetih godina prošloga stoljeća te dalje razvija kroz devedesete godine u Europi. Interaktivna zapošljivost zadržava naglasak na individualnoj inicijativi u nošenju sa specifičnim zahtjevima i uvjetima koji vladaju na konkretnom tržištu rada, ali odmak od interpretacije inicijativne zapošljivosti je u tome što je ovdje uključen i interaktivni element, odnosno uloga drugih aktera na tržištu rada. Interaktivna zapošljivost u obzir uzima situaciju na tržištu rada, politike zapošljavanja na nacionalnoj razini te one koje primjenjuju poslodavci kao i druge tražitelje posla (Bloch et al., 1995; Forrier & Sels, 2003; Hyatt, 1995; Outin, 1990). Zapošljivost pojedinca relativna je u odnosu na zapošljivost drugih tražitelja posla,

potražnju za radnom snagom i pravilima tržišta rada (Brown et al., 2002). Jean-Luc Outin prepoznaje četiri ključna čimbenika koja determiniraju zapošljivost: osobne kvalitete kao što je motivacija, vještine za zanimanje, okolnosti na tržištu rada, javne politike osposobljavanja i stručnog usavršavanja na razini države ili koje provodi poslodavac (Outin, 1990).

Šanse za zapošljavanje značajno ovise o makroekonomskim čimbenicima kao što su broj slobodnih radnih mjesta i potražnja za radnicima koje određuju ciklički i sezonski čimbenici te obim ponude rada, odnosno broj nezaposlenih. U procjeni čimbenika zapošljivosti koji pripadaju strani potražnje važno je uzeti u obzir zakonske instrumente koji zaposlenicima jamče određenu razinu sigurnosti zaposlenja i one koji nezaposlenima otvaraju mogućnosti različitih oblika zapošljavanja (primjerice privremeno zapošljavanje). U sustavima u kojima je zaštita zaposlenika veća, poslodavcu je teže otpustiti radnike, što potiče tvrtke da ulažu u svoje radnike i njihove kompetencije, ali i smanjuje sklonost poslodavaca novom zapošljavanju što utječe posljedično i na smanjenu dinamiku na tržištu rada i radnu mobilnost (Bežovan, 2019, p. 269).

Interpretacijom interaktivne zapošljivosti širi se konceptualni okvir za razumijevanje zapošljivosti na determinante izvan pojedinca te se javlja novi pristup u kojem se na zapošljivost gleda holistički, odnosno kao na kompleksan konstrukt uvjetovan interakcijom između ponude i potražnje. Takav holistički pristup u stvaranju teorijskog modela zapošljivosti jednako uključuje stranu ponude i potražnje, unutarnje i vanjske čimbenike. Holistički pristup analizi zapošljivosti podrazumijeva uzimanje u obzir jednako obje strane, ponudu i potražnju te njihov međusobnu interakciju jednako kao i kontekstualne čimbenike koji mogu utjecati na zapošljivost pojedinca. Dok se u ranijim teorijama i empirijskim istraživanjima koncept zapošljivosti uglavnom vezivao uz nezaposlene tražeći uzroke njihove nezapošljivosti, s vremenom se radi odmak i u smislu obuhvata analize. Ovakav široko postavljeni okvir omogućava usmjeravanje fokusa na različite aspekte kompleksnog konstrukta zapošljivosti, odnosno da se u analizi zapošljivosti, primjerice, stavi veći naglasak na karakteristike obrazovnog procesa (Rimac & Ogresta, 2018) kao čimbenike u razvoju ljudskog kapitala.

Povijesni razvoj konstrukta zapošljivosti pokazao je odmak od orijentiranosti na obilježja pojedinca (strana ponude) što uključuje njegove vještine i osobne karakteristike na usmjerenost na karakteristike tržišta rada (strana potražnje), u traženju čimbenika zapošljivosti. Pristup u kojem se odmiče od pojednostavljene definicije zapošljivosti mjerene kroz binaran ishod zaposlenosti, te u

kojem se sagledava kompleksnost unutarnjih i vanjskih čimbenika zapošljivosti i njihova interakcija, omogućava konceptualno određenje prema kojem se ispituje zapošljivost zaposlenih osoba. Sa svrhom utvrđivanja prediktora zapošljivosti, iz kompleksnog teorijskog modela dizajniran je operativni model zapošljivosti, prilagođen instrumentu empirijskog istraživanja Eurograduate i primijenjen na ispitivanje postavljenih hipotezi na skupu podataka osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u tranziciji na tržište rada.

4.3. Analitički okviri zapošljivosti i pregled empirijskih istraživanja

Polazeći od teorijskog okvira ekonomske teorije ljudskog kapitala i socioloških teorija kulturnog i socijalnog kapitala te teorija zapošljivosti, povijesni pregled pokazuje na koji način su empirijske provjere različitih analitičkih modela doprinijele razvoju kompleksnog konstrukta zapošljivosti.

Pregled analitičkih modela zapošljivosti i instrumenata za mjerenje zapošljivosti slijedi razvoj konstrukta od užeg koncepta zapošljivosti temeljenog na kompetencijskom pristupu prema kompleksnijim analitičkim modelima koji dodatno uključuju i različite eksterne čimbenike.

Analitički modeli i okviri za praćenje zapošljivosti u većoj ili manjoj mjeri obuhvaćaju interne i eksterne čimbenike koji doprinose zapošljivosti pojedinaca pri čemu se, povijesno gledano, primjećuje sve veće davanje značaja vanjskim, kontekstualnim čimbenicima. Na taj način primjećujemo i pomak u teorijskim orijentacijama koje su se na početku naslanjale na ekonomsku teoriju ljudskog kapitala koja zapošljivost teži objasniti pretežito kompetencijama pojedinca, dok recentniji radovi daju sve veću važnost sociološkoj teoriji koja obrazovne odabire i prilike te, posljedično, profesionalna usmjerenja, objašnjava kroz prizmu utjecaja obiteljskog kulturnog i obrazovnog nasljeđa i pripadnost društvenoj zajednici.

Konceptualni modeli i analitički okviri zapošljivosti polaze od kompetencijskih obilježja pojedinca kojima se pridodaju različiti eksterni faktori za koje se utvrđuje da doprinose zapošljivosti. Modeli zapošljivosti tako se najviše razlikuju prema tome u kojoj mjeri izlaze izvan uskog okvira zapošljivosti kojeg pruža kompetencijski model te dodatne čimbenike zapošljivosti pojedinaca pronalaze u vanjskim okolnostima i uvjetima koji oblikuju prilike za obrazovanje i s tim povezano zapošljavanje.

4.3.1. Kompetencijski modeli zapošljivosti

U raspravi o vještinama, odnosno kompetencijama koje se smatraju važnima za zapošljivost treba imati u vidu da u literaturi postoji značajna terminološka neusklađenost i semantička konfuzija koja uključuje pitanje dosljedne primjene pojma „kompetencije“ (eng. *competence / competency*) u engleskom jeziku kao i prijevoda ovih pojmova na druge jezike (Brockmann et al., 2009) i njihovo korištenje u različitom lingvističkom kontekstu i drugačijim obrazovnim tradicijama (Le Deist & Winterton, 2005) kao i neujednačenost u korištenju pojmova kompetencija ili vještina zapošljivosti. Kao sinonimi pojavljuju se „središnje, osobne transverzalne vještine, ključne, generičke vještine te vještine povezane s područjem rada ili zaposlenjem te se za ove vještine koriste pojmovi kompetencije, sposobnosti, atributi, elementi ishoda učenja“ (Bennett et al., 1999; Freudenberg et al., 2011). Vještine zapošljivosti različito se interpretiraju, primjerice kao „kompetencije radne zrelosti, odnosno stavovi, ponašanje, znanje i sposobnosti koji mladu osobu čine spremnom za posao“ (Bhaerman & Spill, 1988), odnosno, jednostavno, kao „vještine koje doprinose stjecanju i zadržavanju posla“ (Harvey, 2001; McQuaid & Lindsay, 2002). Sastoje se od generičkih vještina i vještina specifičnih za područje rada, vještina upravljanja karijerom koje se sastoje od vještina upravljanja sobom i vještina upravljanja karijerom (Bridgstock, 2009).

U kompetencijskim modelima zapošljivosti autori nastoje prepoznati ona obilježja i kompetencije pojedinaca koja su najviše tražena na tržištu rada ili se povezuju uz najveću uspješnost pojedinca da pronade i zadrži kvalitetno zanimanje. Većina autora pri tome razlikuje znanja i vještine u području studiranja i rada (objektivizirana kroz stečenu kvalifikaciju) s jedne strane, te generičke, transverzalne kompetencije s druge strane.

Kvalifikacija odgovarajuća zanimanju, odnosno znanja i vještine u području studiranja i rada neizostavan su element u svim modelima zapošljivosti i instrumentima za praćenje zapošljivosti (Black & Smith, 2006; Dale & Krueger, 2002; de Grip et al., 2004; Eby et al., 2003; Hillage & Pollard, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Weisbrod & Karpoff, 1968; Wolniak & Engberg, 2019; Zhang, 2005, 2008).

Specifične kompetencije u području obrazovanja i rada koje predstavljaju temelje za nalaženje i zadržavanje posla te napredovanje u karijeri, pokazuju se važnima, ali ne dovoljnima za prvo zapošljavanje kao ni za tranzicije na tržištu rada te kod dugoročnog oblikovanja karijere (Clarke & Patrickson, 2008; McQuaid & Lindsay, 2005; Peeters et al., 2019; Roksa & Levey, 2010; Thijssen

et al., 2008; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Zbog toga, modeli za mjerenje zapošljivosti sadržavaju skupove vještina koji se empirijskim provjerama utvrđuju važnima za primjenu teorijskog znanja na radnom mjestu i koje su prenosive na različite poslove. Takve se kompetencije nazivaju različitim pojmovima kao što su ključne, središnje, profesionalne, generičke kompetencije/vještine ili specifične vještine zapošljivosti (Benett, 1993; Jackson, 2014; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006) te se opisuju kao „one koje imaju široko područje primjene na različita znanstvena područja i u različitim uvjetima“ (Freudenberg et al., 2011) ili kao „vještine koje doprinose stjecanju i zadržavanju posla“ (Harvey, 2001; McQuaid & Lindsay, 2002).

Neka empirijska istraživanja provedena s poslodavcima i osobama s kvalifikacijama u različitim zemljama pokazala su da su najčešće spominjanje generičke, odnosno transverzalne vještine koje se smatraju da doprinose zapošljivosti sljedeće: komunikacijske vještine što uključuje i vještine usmenog i pisanog izražavanja, održavanje prezentacija, izrada izvješća i dopisa (Bennett et al., 1999; McLaughlin, 1995; Fallows & Steven, 2000; De La Harpe et al., 2000; Andrews & Higson, 2008; Tymon, 2013; Matthews & Guthrie, 2013; Helyer & Lee, 2014); međuljudske vještine, timski rad i suradljivost (McLaughlin, 1995; De La Harpe et al., 2000; Andrews & Higson, 2008; Matthews & Guthrie, 2013; Tymon, 2013; Helyer & Lee, 2014; Russell et al., 2015); analitičke vještine, kritičko promišljanje i vještine rješavanja problema (Fallows & Steven, 2000; De La Harpe et al., 2000; Matthews & Guthrie, 2013; Tymon, 2013; Helyer & Lee, 2014); spremnost na cjeloživotno učenje i razvoj (McLaughlin, 1995; De La Harpe et al., 2000; Andrews & Higson, 2008; Tymon, 2013; Russell et al., 2015); tehnološka i informacijska pismenost i vještine korištenja informacijsko komunikacijskih tehnologija (De La Harpe et al., 2000; Tymon, 2013); pouzdanost (Andrews & Higson, 2008; Tymon, 2013; Helyer & Lee, 2014); sposobnost snalaženja u nepoznatim situacijama (Andrews & Higson, 2008; Tymon, 2013; Russell et al., 2015); sposobnost rada po pritiskom (Andrews & Higson, 2008); sposobnost strateškog planiranja i promišljanja (Andrews & Higson, 2008; Tymon, 2013); kreativnost (Andrews & Higson, 2008; Tymon, 2013); samopouzdanje (Andrews & Higson, 2008; Tymon, 2013); vještine upravljanja sobom i svojim vremenom (Andrews & Higson, 2008; Tymon, 2013; Helyer & Lee, 2014); vještine odlučivanja i prihvaćanje odgovornosti (Andrews & Higson, 2008, p. 413; McLaughlin, 1995; Tymon, 2013); prilagodljivost (Harvey et al., 1997; McLaughlin, 1995; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006); profesionalnost, etičnost u praksi uz pozitivne stavove i ponašanje (McLaughlin, 1995; Andrews & Higson, 2008; Tymon, 2013; Russell et al., 2015); kulturne vrijednosti, (Matthews & Guthrie,

2013); emocionalna inteligencija koja uključuje samo-svijest, samo-upravljanje i samo-motivaciju (Matthews & Guthrie, 2013); anticipacija i optimizacija, osjećaj pripadnosti korporaciji i uravnoteženost između osobnih ciljeva i ciljeva organizacije (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Osim tradicionalnih kompetencijskih okvira kojima se pokušavaju utvrditi obilježja zaposlenika koja su najtraženija kod poslodavaca, postoje i primjeri nešto drugačijih pristupa koji umjesto na kompetencije, fokusiraju se na identitet osobe, odnosno na njegove vrijednosti. Na temelju rezultata ankete poslodavaca, Hinchliffe i Jolly su utvrdili kako tradicionalni model zapošljivosti osoba s kvalifikacijama koji se sastoji od kompetencija, znanja, vještina i atributa postaju nedostatni. Razvili su model zapošljivosti koji obuhvaća identitet osobe i temelji se na vrijednostima i sadrži četiri komponente, a to su društvene, etičke i poduzetničke vrijednosti, ekspertiza razvijena u specifičnom području obrazovanja, produktivnost koja ovisi o primjeni znanja i vještina na radnom mjestu te uključuje i spremnost na učenje i, na kraju, angažiranost u nošenju s osobnim, poslovnim i društvenim izazovima. Društvene vrijednosti uključuju svjesnost kulturnih i ostalih različitosti, interes prema okolišu, prema političkim i društvenim aktualnostima na lokalnoj, nacionalnoj i globalnoj razini, briga za zdravlje, interes prema sportu. Poslodavci su pokazali važnost prema vrijednostima koje Hinchliffe i Jolly opisuju kao društvenim vrijednostima jer zaposlenik koji pokazuje svjesnost prema različitostima više će biti sklon uočavati i uvažavati okolinu u kojoj radi, poštivati suradnike, njegovati dobre odnose s klijentima te će prije uočavati nove poslovne prilike. (Hinchliffe & Jolly, 2011).

Iz ovog pregleda vidljivo je da kompetencije koje doprinose zapošljivosti predstavljaju kombinaciju osobnog profila i potencijala pojedinca te razvijenosti određenih znanja i vještina kroz obrazovanje i stručno usavršavanje. Kompetencijski modeli zapošljivosti doprinose razumijevanju specifično uloge ljudskog kapitala pojedinca u pronalaženju odgovarajućeg zanimanja, međutim za razumijevanje složenog konstrukta zapošljivosti potrebni su i kompleksni modeli zapošljivosti.

4.3.2. Kompleksni modeli zapošljivosti

Suvremene teorijske i političke rasprave o neusklađenosti obrazovne ponude i potražnje za vještinama na tržištu rada fokusiraju se ili na karakteristike tražitelja posla (strana ponude) ili na karakteristike tržišta rada i gospodarstva (strana potražnje).

U nastojanjima da pruže detaljan i sveobuhvatan alat za analizu javnih politika usmjerenih prema povećanju zapošljivosti, Hillage i Pollard su među prvima razvili višedimenzionalan okvir za analizu zapošljivosti. Njihov model izrađen je u skladu s definicijom zapošljivosti kao „sposobnosti pojedinca za prvo zapošljavanje, zadržavanje statusa zaposlenosti, kretanje kroz različita radna mjesta unutar organizacije te, ako je potrebno, za promjenu posla, uz zadovoljstvo i osjećaj ispunjenosti i samoostvarenja kroz rad“. Zapošljivost je ovisna o znanjima, vještinama i stavovima pojedinaca, načinu na koji ih prezentiraju poslodavcima te o kontekstu kao što su osobne okolnosti i stanje na tržištu rada (Hillage & Pollard, 1998). Analitički okvir zapošljivosti koji su postavili Hillage i Pollard sastoji se od četiri komponente te oslikava njihovu kompleksnu interakciju:

(1) osobna obilježja za zapošljivost (eng. *employability assets*) odnose se na vještine i osobine i to osnovne vještine, specifične vještine za određeno zanimanje, generičke ili ključne vještine kao što su komunikacijske ili vještine rješavanja problema, timski rad, upravljačke i organizacijske vještine te osobne karakteristike kao što su pouzdanost i integritet, motivacija i inicijativa;

(2) primjena vještina za zapošljivost na tržištu rada (eng. *deployment of assets*) povezana je s nizom sposobnosti kao što su vještine upravljanja karijerom koje uključuju prepoznavanje vlastitih interesa i sposobnosti, uočavanje poslovnih prilika, strateško pristupanje u ostvarivanju poslovnih ciljeva, pronalaženje odgovarajućeg posla, korištenje formalnih i neformalnih mreža, prilagodljivost poslovnim prilikama i zahtjevima posla, pristupanje ciljanom dodatnom usavršavanju prema potrebi;

(3) vještine samo-prezentacije (eng. *presentation of assets*) se odnose na sposobnost predstavljanja svojih kvalifikacija, postignuća i prednosti u odnosu na posao koji se traži kroz prijavu za posao i životopis te na razgovoru;

(4) kontekst, odnosno vanjski socioekonomski faktori koji se odnose na situaciju na tržištu rada te poslodavce i njihove obrasce zapošljavanja kao i osobne okolnosti koje uključuju odgovornost i brigu za ukućane, te odnos između to dvoje (Hillage & Pollard, 1998).

Hillage i Pollard interpretiraju zapošljivost kao kombinaciju apsolutne dimenzije koja se odnosi na karakteristike pojedinca i relativne dimenzije koja se odnosi na stanje na tržištu rada, odnosno konkurentske prednosti pojedinca u odnosu na druge tražitelje posla. Međutim, prema Brownu i suradnicima, analitički okvir zapošljivosti koji su kreirali Hillage i Pollard ipak nedovoljno dobro uzima u obzir vanjske faktore, odnosno obilježja tržišta rada i gospodarstva o kojima ovisi

moćnost zapošljavanja osoba s kvalifikacijama (Brown et al., 2002). Jednako tako Lindsay, McCracken i McQuaid vide manjkavosti u okviru za zapošljivost Hillage i Pollard jer tri od četiri komponente pripadaju domeni unutarnjih faktora (eng. *assets, deployment, presentation*) dok se samo četvrta odnosi na širi kontekst unutar kojeg se realizira zapošljavanje (Lindsay et al., 2003). Iz toga je vidljiva dominantna interpretacija zapošljivosti prema kojoj su faktori na strani ponude oni koji su presudni pri čemu se nedovoljno uzimaju u obzir obilježja potražnje na tržištu rada povezani sa strukturom lokalne industrije, geografskim obilježjima lokalnog kraja, prometnom infrastrukturom.

McQuaid i Lindsay, slijedeći Gazierov koncept interaktivne zapošljivosti (Gazier, 2001) naglašavaju dinamičnu interakciju individualnih obilježja pojedinca i njegovih osobnih prilika s okolinom, odnosno kontekstom i uvjetima na tržištu rada. Predlažu prošireni okvir za analizu zapošljivosti na način da uzimaju više u obzir čimbenike koji pripadaju lokalnom kontekstu, odnosno obrasce promjena potražnje, procedure i kanale zapošljavanja, pripadnost neformalnim društvenim mrežama i ulogu poslodavaca. Na taj način McQuaid i Lindsay nastoje bolje povezati perspektive ponude i potražnje te interpretirati zapošljivost kao rezultat osobnih karakteristika i širih vanjskih, društvenih, institucijskih i gospodarskih čimbenika (McQuaid & Lindsay, 2002). Okvir za analizu zapošljivosti koji su konstruirali McQuaid i Lindsay sadrži tri grupe čimbenika:

(1) individualni čimbenici (vještine i obilježja vezana za zapošljivost, demografske karakteristike, zdravstveno stanje i osobna dobrobit, traženje posla, prilagodljivost i pokretljivost) među kojima ključnu ulogu imaju vještine i obilježja vezana za zapošljivost koja obuhvaćaju: osnovne karakteristike kao što su pouzdanost, razumijevanje posljedica, pozitivan odnos prema radu, samodisciplinu; kompetencije kao što su proaktivnost, prosuđivanje, autonomnost; osnovne prenosive vještine kao što su pismenost, numeričke vještine ili verbalna prezentacija, ključne prenosive vještine kao što su adaptivnost, sposobnost rješavanja problema, upravljanje zadacima i vremenom, sposobnost timskog rada, osnove rada na računalima; prenosive vještine visoke razine kao što su poslovno razmišljanje, komercijalno razmišljanje, poduzetničke vještine, poslovno vizionarstvo, sklonost kontinuiranom učenju, te kvalifikacije i vezanost za tržište rada (kontinuirana prisutnost na tržištu rada);

(2) osobne okolnosti (kućanstvo, radna kultura, pristup resursima) obuhvaćaju: uvjete u kućanstvu (izravne i ostale odgovornosti i briga za ukućane te uvjeti stanovanja); radnu kulturu i dostupnost

resursa (dostup do transportnih sredstava, dostupnost financijskih resursa i stupanj financijskih obaveza, te socijalni kapital tj. dostupnost i uključenost u socijalne mreže);

(3) vanjski čimbenici među koje ubrajaju: potražnju na tržištu rada (potražnja za radnom snagom na lokalnom tržištu ili u bližem okruženju, zahtjevi za kvalifikacijskim razinama, kompetitivnost u traženju posla; makroekonomski faktori kao što su makroekonomska stabilnost, poslovno povjerenje; broj slobodnih radnih mjesta i načini zapošljavanja) i mjere politika regulacije i poticanja zapošljavanja. (McQuaid & Lindsay, 2005).

U literaturi se može naći niz primjera analitičkih okvira zapošljivosti kojima se nastoji obuhvatiti kompleksnost konstrukta, a koji na različite načine artikuliraju istu ideju Gazierove interaktivne zapošljivosti, odnosno interakciju unutarnjih i vanjskih čimbenika u stvaranju i razvijanju potencijala pojedinca za zapošljavanje.

U modelu Kleinman i West ponuda i potražnja balansiraju se kroz skupove mikro i makro čimbenika postavljenih na svakoj strani. Na strani ponude, mikro čimbenici uključuju osobne i socijalne vještine, vještine za zanimanje i kvalifikacije te ključne kompetencije kao što su pismenost i matematička kompetencija, dok makro čimbenici uključuju raspoloživost i dostupnost prijevoza i dječje skrbi te prisutnost različitih oblika diskriminacije prema dobi, rasi, itd. Na strani potražnje, mikro čimbenici uključuju broj radnih mjesta u lokalnom gospodarstvu, narav poslodavaca, formalne i neformalne procedure zapošljavanja, a makro čimbenici potražnju na tržištu rada na gospodarskoj razini, makroekonomske politike te povjerenje u gospodarskom sektoru (Kleinman & West, 1998). Ovaj model vrijedan je zbog nastojanja da se u razmatranju zapošljivosti jednako uvažavaju i izbalansiraju čimbenici na strani ponude i potražnje i ukaže na važnost konteksta aktualnih javnih politika, situacije u obrazovanju, na tržištu rada i u gospodarstvu. Međutim, model je izgrađen na jednodimenzionalnoj interpretaciji zapošljivosti kao funkciji usklađenosti ponude sa strane obrazovnog sustava i potražnje na tržištu rada te pretpostavci prema kojoj potražnju na tržištu rada treba artikulirati kroz kvantitativne i kvalitativne pokazatelje u vidu broja zanimanja i vrsta vještina koji su traženi na tržištu rada. Model je ograničen i s obzirom na svoju svrhu, a to je pružiti preporuke za razvoj javnih politika pogotovo u području gospodarstva te s ciljem stvaranja novih radnih mjesta. Nedostaje mu valjan teorijski okvir te je stoga nedostatan za unapređenje razumijevanja čimbenika zapošljivosti.

Forrier i suradnici istražuju utjecaj osobnih čimbenika kao što su ambicije i kompetencije pojedinca i strukturnih čimbenika kao što su karakteristike tržišta rada, objektivne prilike za napredovanje u karijeri kao što su institucijska pravila i procedure, na radnu mobilnost i tranzicije u karijeri. Njihov konceptualni model gradi se na utvrđivanju odnosa između osobnih (unutrašnjih) i strukturnih (vanjskih) čimbenika u razvoju karijere (Forrier et al., 2009). Ovaj model primarno ispituje pokretljivost radnika na tržištu rada, odnosno tranzicije između zaposlenja zbog čega daje značajan doprinos razumijevanju zapošljivosti u zrelijoj fazi karijere. Iz istog razloga model nije primjenjiv u istraživanju o zapošljivosti kod pronalaženja prvog trajnijeg zaposlenja nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja.

Primjer kompleksnog konstrukta zapošljivosti koji uzima u obzir stranu ponude i stranu potražnje ali još dodatno i prilike za obrazovanje i cjeloživotno učenje radnika i budućih radnika, razvili su De Grip i suradnici kroz svoj „industrijski indeks zapošljivosti“ (eng. *industry employability index*). Oni definiraju zapošljivost kroz „sposobnost i spremnost radnika da ostanu atraktivni na tržištu rada (strana potražnje), reagirajući na i anticipirajući promjene u opisu posla i radnom okružju (strana ponude), koristeći se instrumentima za razvoj ljudskih resursa koje im nude obrazovne ustanove“ (de Grip et al., 2004). Ovaj model daje vrijedan doprinos razumijevanju konstrukta zapošljivosti jer specifično uzima u obzir kontekst različitih gospodarskih sektora te poslovnih organizacija kao vanjskih čimbenika zapošljivosti te stoga što naglašava važnost i ulogu obrazovne ustanove u formiranju znanja i vještina koje se razvijaju kroz obrazovanje i stručno usavršavanje. Međutim i ovaj model, s obzirom na njegovu fokusiranost na pojedince koji već imaju zaposlenje, nije primjenjiv na istraživanje o ishodima rane karijere.

U sličnom ozračju i nastojanju da obuhvate interne i eksterne čimbenike zapošljivosti, Thijssen i suradnici su predložili model (eng. *employability-link model*) u kojem su definirali zapošljivost općenito i sveobuhvatno kao „sposobnost preživljavanja na unutarnjem ili vanjskom tržištu rada“ (Thijssen et al., 2008). Oni predstavljaju konstrukt zapošljivosti kroz tri konceptualne komponente koje poput koncentričnih krugova opisuju zapošljivost od najuže do najšire definicije. Prva komponenta, u najužem smislu podrazumijeva sposobnost pojedinca da radi na određenom radnom mjestu. Druga komponenta odnosi se na posjedovanje različitih transverzalnih vještina koje pojedinca čine sposobnim da se zaposli na različitim poslovima, a treća uključuje i vanjske, kontekstualne čimbenike kao što su osobne okolnosti i okolnosti radnog mjesta, koje utječu na prilike pojedinca da bude uspješan na tržištu rada (Thijssen et al., 2008). Thijssen i suradnici

zanimljivo uočavaju supstancijalnu razliku između koncepta zapošljivosti koji se pedesetih godina prošlog stoljeća razvio iz perspektive željene sigurnosti stabilnog i jednokratnog zapošljavanja te suvremenog razumijevanja zapošljivosti kao obilježja koje uključuje mogućnost stalne promjene i prilagođavanja novim zaposlenjima, poslovima i uvjetima rada. Unatoč tome što u razvoju svog modela Thijssen i suradnici obuhvaćaju cjelovitost zapošljivosti od rane karijere kroz cjeloživotni profesionalni razvoj, može se izvući zaključak da su ovakva suvremena obilježja zapošljivog pojedinca očekivano prisutna od početka ulaska u svijet rada. To ujedno implicira da se kroz visoko obrazovanje i studijske programe kojima je cilj povećati zapošljivost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja trebaju razvijati znanja i vještine koje nisu usko vezane uz određeno područje, sektor ili zanimanje, već se mogu prenositi unutar ili među sektorima. Sve veća važnost koja se pridaje transverzalnim, prenosivim vještinama važnima za zapošljavanje u različitim zanimanjima (Forrier & Sels, 2003), u odnosu na znanja i vještine u području studija, daje novi pogled i na pitanje horizontalne usklađenosti stečene kvalifikacije i zanimanja kao obilježja zapošljivosti. Dok je, kako je predstavljeno u poglavlju 2.3. u dominantno strukovno orijentiranim tržištima rada (eng. *occupational labour market*), horizontalna usklađenost, odnosno zapošljavanje u zanimanju u skladu s područjem studija, obilježje zapošljivosti pojedinca, čini se važnim utvrditi ograničenja relevantnosti horizontalne usklađenosti kao indikatora zapošljivosti kod prvog zapošljavanja na tržištu rada koje obilježavaju stalne promjene i nestabilnost, nužnost cjeloživotnog učenja i dinamični razvoj karijere.

Iz pregleda razvoja modela za analizu zapošljivosti vidljivo je da se razvoj konstrukta dešava paralelno s promjenama u (visokom) obrazovanju i na tržištu rada. S jedne strane vidljivo je kako zapošljivost postaje sve više prepoznatljiv cilj visokog obrazovanja te zauzima sve važnije mjesto u formiranju institucijskih politika i razvoju kurikuluma studijskih programa, dok je, s druge strane, promjenjivost tržišta rada utjecala na to da se zapošljivost sve više razmatra i razumijeva kroz kompleksnost međudjelovanja različitih i isprepletenih faktora, od razine pojedinca i njegovih osobnih obilježja do razine društva, gospodarstva i tržišta rada. Razvojem modela zapošljivosti koji uključuju unutarnje i vanjske čimbenike omogućen je „znatno širi tematski obuhvat s jasnijim usmjerenjem na individualnu i makroekonomsku dimenziju zapošljivosti, kao i pomicanje fokusa s teško zapošljivih skupina na sve kontingente radne snage“ (Rimac & Ogresta, 2018).

Ovako široko postavljeni okviri razlikuju zapošljivost, kao kompleksni konstrukt, od zaposlenosti, kao stanja koje se opisuje kategoričkim, pozitivnim ili negativnim ishodom na tržištu rada. Drugim

riječima, osoba može biti zapošljiva, ali u isto vrijeme, zbog različitih vanjskih ili unutarnjih čimbenika, nezaposlena. Isto tako, među osobama koje su zaposlene, prema različitim karakteristikama, moguće je razlikovati one koje su zapošljivije od drugih.

Pregled modela zapošljivosti pokazuje različite pristupe koje je moguće primijeniti u analizama zapošljivosti, a odabir najprimjerenijeg modela, između ostaloga, može ovisiti i o svrsi analize. Istraživački fokus ove disertacije tako ilustrira odmak od jednostavnog koncepta zaposlenosti, koji kompleksnost zapošljivosti reducira na binarni kriterij ishoda na tržištu rada, te je usmjeren na ispitivanje determinanti zapošljivosti među već zaposlenim osobama s ciljem unaprjeđenja razumijevanja ishoda rane karijere nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja. Međutim, prije provedbe analiza kojima se ispituju prediktori zapošljivosti među zaposlenim osobama, vrijedi dodatno sagledati empirijska istraživanja o obrascima tranzicije iz obrazovanje na tržište rada kao primjere različitih načina mjerenja zapošljivosti.

4.3.3. Pregled empirijskih istraživanja o obrascima tranzicije iz obrazovanja na tržište rada

Različita mjerenja zapošljivosti, bilo da se provode među osobama s kvalifikacijama visokog obrazovanja, u određenim vremenskim intervalima nakon stjecanja kvalifikacije, bilo među poslodavcima i mentorima novozaposlenim osobama na radnom mjestu, uglavnom imaju za cilj utvrditi koje kompetencije se procjenjuju najvažnijima za pronalaženje posla i daljnje napredovanje u karijeri te koji vanjski čimbenici i njihova međusobna interakcija se povezuju s pozitivnim ishodima pojedinaca na tržištu rada. Svrha većine empirijskih radova u ovom području je testirati analitički model zapošljivosti ili prikupiti podatke o ishodu određenih skupina osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja na tržištu rada. Takva empirijska istraživanja eksploratornog su i deskriptivnog karaktera što znači da prikupljaju faktografske podatke koji više služe u operativne svrhe, nego za stvaranje znanstvenih zaključaka. Iako je značajan broj modela zapošljivosti razvijen, malo je empirijskih istraživanja provedeno kojima se testiraju determinante zapošljivosti (Wittekind et al., 2010).

Takva istraživanja nemaju ambicija testirati hipoteze, već ili ispitati analitičke okvire i modele zapošljivosti ili pratiti karijerne putove različitih skupina, utvrđivati potrebe poslodavaca za određenim kompetencijama na tržištu rada ili procjenjivati uspješnost visokih učilišta da razvijaju kompetentnu radnu snagu. Ovakav metodološki pristup lišen je teorijskih osnova i eksplikacija

uzročno posljedičnih veza te simplificirano mjeri konstrukt zapošljivosti ograničavajući ga na stanje zaposlenosti. Takva istraživanja u pravilu ne teže utvrđivanju kauzalnih odnosa između određenih obilježja pojedinca i okolnosti u kojima traži zaposlenje s jedne strane i uspješnosti u pronalaženju posla s druge, što otvara prostor i potrebu za provedbom istraživanja koja bi empirijski provjerila teorijske koncepte na kojima se zasniva razvoj konstrukta zapošljivosti.

Nekoliko istraživanja provedenih u Republici Hrvatskoj opisuju ili ispituju obrasce tranzicije iz obrazovanja na tržište rada te predstavljaju odgovarajuću analitičku podlogu za analizu zapošljivosti u ranom stupnju karijere ili primjere analitičkih metoda primjerenih za empirijsku provjeru teorijskih modela zapošljivosti.

Studija Agencije za znanost i visoko obrazovanje (Aničić Pažur et al., 2018) o studentima koji su završili prijediplomski sveučilišni ili stručni studij te diplomski sveučilišni ili specijalistički diplomski stručni studij na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj akademske godine 2015./2016. daje relevantne uvide i deskriptivnu statistiku o tranziciji iz visokog obrazovanja na tržište rada te stavlja u korelaciju određena obilježja iskustva studiranja s vremenom proteklom od stjecanja kvalifikacije do zaposlenja. Studija Agencije za znanost i visoko obrazovanje koristi upitnik REFLEX/HEGESCO - instrument mjerenja izrađen na istim osnovama kao anketni upitnik europskog pilot istraživanja Eurograduate se koristi kao mjerni instrument u doktorskoj disertaciji u pripremi. Međutim, ova studija ne daje teorijske interpretacije empirijskih uvida niti primjenjuje složenije analitičke metode kojima bi se istražili prediktori ishoda na tržištu rada za osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja što otvara prostor i potrebu za provedbom složenijih istraživanja više znanstvenog karaktera.

Znanstveno istraživanje od teorijskog i metodološkog značaja provedeno u Hrvatskoj je doktorska radnja Tea Matkovića (2011) u kojoj su analizirani mehanizmi, dinamika i obrasci tranzicije iz obrazovanja i integracije na tržište rada u Hrvatskoj s obzirom na institucionalne i strukturne odrednice hrvatskog obrazovnog sustava i tržišta rada te istražena hipoteza o njihovoj (ne)usklađenosti. Ovaj rad nudi analitičke modele primjenom kojih se mogu ispitati hipoteze o prediktorima zapošljivosti proizašle iz usporedivog teorijskog okvira. Matkovićev metodološki pristup primijenjen na analizu prelaska iz obrazovanja na tržište rada pruža odgovarajuće smjernice za istraživanje o zapošljivosti razmatrano kroz čimbenike u pronalaženju prvog kvalitetnog zaposlenja u skladu sa stečenom kvalifikacijom.

S obzirom na to da je prijelaz iz obrazovanja na tržište rada proces, prikladan instrument mjerenja ishodne varijable koji primjenjuje Matković je vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do ulaska u radni odnos. Kako bi pokazao koliko je vremena potrebno za stjecanje prvog trajnijeg posla, Matković koristi analizu povijesti događaja (eng. *event history*), a rezultate prikazuje Kaplan-Meierovom krivuljom preživljavanja (eng. *survival curve*) i to prema odredištu i razini obrazovanja. Ova analiza napravljena je na temelju izračuna vjerojatnosti nekog događaja u određenom vremenskom trenutku.

Za kriterij zapošljavanja u zanimanju odgovarajućem stečenoj kvalifikaciji, Matković koristi interpretaciju vertikalne (ne)usklađenosti prema razini stečene kvalifikacije i horizontalne (ne)usklađenosti prema području obrazovanja što je drugačije od koncepata vertikalne neusklađenosti (eng. *vertical mismatch*) i dvostruke neusklađenosti (eng. *double mismatch*) – zapošljavanje u zanimanju za koje je potrebna kvalifikacija niža od visokog obrazovanja te u različitom obrazovnom području – koji su korišteni u komparativnoj studiji europskog pilot istraživanja Eurograduate (Meng et al., 2020). Matkovićeva klasifikacija neusklađenosti kvalifikacije i zanimanja koja odvojeno promatra pokazatelje razine i obrazovnog područja, daje bolje uvide u specifičnosti neusklađenosti kompetencijskog profila pojedinca i zahtjeva radnog mjesta i omogućava zaključak prema kojem je „postignut stupanj obrazovanja od najveće važnosti za razumijevanje stratifikacije ishoda na tržištu rada, u značajno većoj mjeri nego usmjerenje ili područje obrazovanja“ (Matković, 2011).

Za procjenu kvalitete poslova Matković koristi regresijsku metodu OLS (metodu najmanjih kvadrata - eng. *ordinary least square*), s nekoliko specifikacija (razina i vrsta završenog obrazovanja ili odustajanje od obrazovanja, područje obrazovanja, školovanje u inozemstvu, prosjek ocjena, izvanredni studenti, izvanškolska praksa u trajanju do šest mjeseci ili više, povremeni rad tijekom obrazovanja, volontiranje, značajniji posao tijekom obrazovanja, trajanje traženja posla, spol, odrastanje u manjem naselju ili selu, zanimanje roditelja). Odrednice prvog posla koje Matković stavlja u korelaciju sa stečenim obrazovanjem, osim povezivanja razine obrazovanja i kompleksnosti (kvalitete) zanimanja, obuhvaćaju i vrstu radnog odnosa (rad na određeno vrijeme ili „na crno“), upravljačku poziciju (nadređenost drugim zaposlenima), mogućnost daljnjeg usavršavanja (pohađanje obuke na poslu), prosječni Internacionalni socioekonomski indeks (ISEI) (rejting posla), prosječnu plaću u prvoj godini rada, prosječan porast plaće nakon toga.

Tehnikom uparivanja prema srodnosti (eng. *propensity score matching*) Matković je istražio odrednice neformalne zaposlenosti i nalaženja posla kroz osobne kontakte. Interpretaciju podataka stavio je u širi teorijski okvir ljudskog i socijalnog kapitala te primijenio koncepte koji proizlaze iz specifičnih teorija kao što su signaliziranje, kredencijalizam, teorija socijalnih mreža i socijalne stratifikacije. Rezultat analize Matkovićevog istraživanja ukazuje na to da je „u svakoj od vremenskih točaka kroz prvih 18 mjeseci nakon izlaska iz obrazovanja postojala veća vjerojatnost da je osoba koja se oslanjala na osobne kontakte našla svoj prvi posao nego osoba koje je posao tražila (i na kraju našla) na druge načine“ dok se pronalaženje posla preko osobnih kontakata pokazalo povezanim sa zapošljavanjem ispod razine kvalifikacije (Matković, 2011).

Treće istraživanje provedeno u Hrvatskoj predstavljeno je u studiji o praćenju tranzicije iz obrazovanja na tržište rada osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima na veleučilištima u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2008. do 2013. godine koju je naručilo Ministarstvo znanosti i obrazovanja, a proveo istraživački tim Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Odabir pokazatelja zapošljivosti u ovoj studiji utemeljen je na konceptualnom određenju koje kombinira individualne karakteristike vezane za zapošljivost i karakteristike obrazovnog procesa. Zapošljivost se mjeri kroz tri pokazatelja: (1) vjerojatnost nalaženja posla koja se temelji na individualnim obilježjima pojedinca koja uključuju i kompetencijski profil razvijen kroz obrazovanje, (2) vertikalna usklađenost prvog zaposlenja, (3) horizontalna usklađenost prvog zaposlenja (Rimac & Ogresta, 2018).

Analiza vjerojatnosti nalaženja posla nakon stjecanja kvalifikacije temelji se na modelu analize povijesti događaja (eng. *event history analysis*), a rezultati su opisani Kaplan-Meierovim statističkim modelom vjerojatnosti da se dogodi zapošljavanje u funkciji vremena koje se iskazuje kao vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije. Korišten je log-rank test kojim je provjeravana statistička značajnost razlikovanja Kaplan-Meierovih krivulja za dvije i više skupina.

Analiza horizontalne i vertikalne usklađenosti stečene kvalifikacije i prvog zanimanja u ovoj studiji temelji se na logističkoj regresijskoj analizi kojom se za osobe koje su se zaposlile utvrđuje jesu li se zaposlile u zanimanju za koje se traži visoko obrazovanje (vertikalna dimenzija (ne)usklađenosti) te u području rada koje odgovara obrazovnom području unutar kojeg se smješta stečena kvalifikacija (horizontalna dimenzija (ne)usklađenosti). Na mjerenje horizontalne dimenzije usklađenosti u ovoj studiji je primijenjena administrativna klasifikacija (ISCED-F,

NKZ) pri čemu se usklađenost zanimanja i područja studija procjenjuje ako je studijski program nominalno pripremao studente za rad u tom zanimanju.

Analiza vertikalne i horizontalne usklađenosti odvojeno je provedena na osobama koje su bile zaposlene u trenutku stjecanja kvalifikacije, a odvojeno na pojedincima koji su se zaposlili nakon stjecanja kvalifikacije. Usporedbe krivulja vjerojatnosti zapošljavanja i usklađenosti kvalifikacije i zanimanja provedene su s ciljem provjere razlika u promatranim ishodima među skupinama uspoređivanima prema pojedinim studijskim programima, odnosno kvalifikacijama koje se njima stječu.

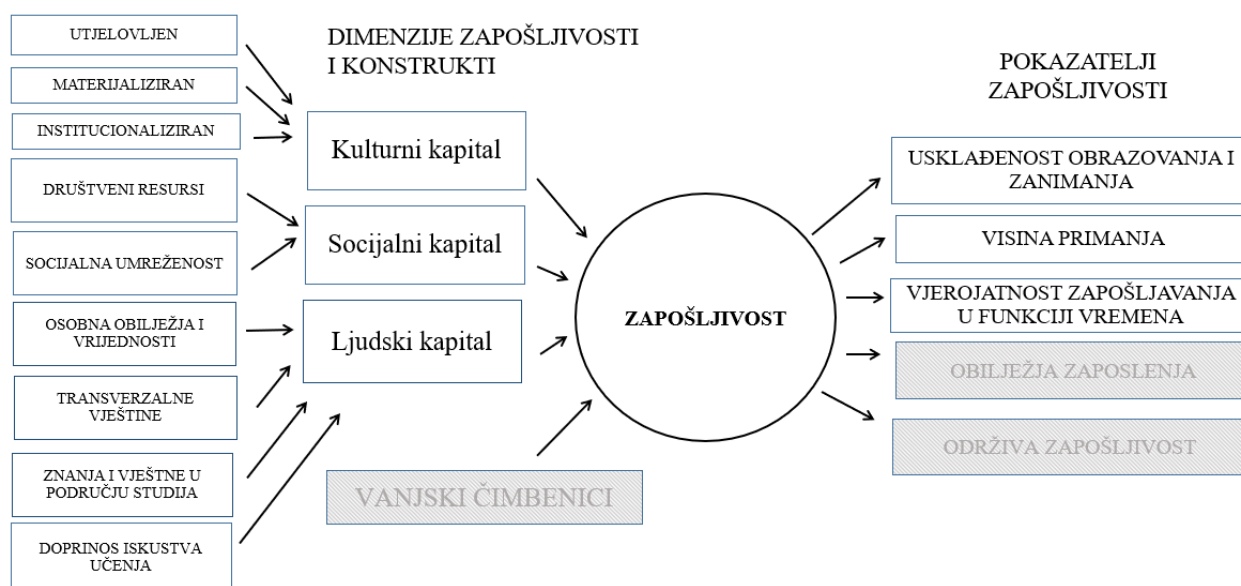
Ovo istraživanje omogućilo je niz empirijskih uvida o prijelazu iz visokog obrazovanja (za populaciju koja stječe kvalifikacije završetkom stručnih studija na veleučilištima) na tržište rada, ali i ukazalo na različita metodološka ograničenja koja proizlaze iz ograničenja obuhvata osoba, trajanja praćenja i ograničenja deskriptora. Navedena ograničenja otvaraju prostor za provedbu daljnjih znanstvenih istraživanja koja bi nastojala „razvrstati pojedince u teorijski relevantne skupine“ te oblikovati pokazatelje „koji bi omogućili manje upitnu generalizaciju zaključaka na teorijski koncept zapošljivosti“ (Rimac & Ogresta, 2018).

4.4. Od teorijskog do operativnog modela zapošljivosti

Pregledom različitih empirijskih istraživanja, Forrier i Sels svrstavaju moguća mjerenja zapošljivosti u četiri skupine. Prvo, mjerenje zapošljivosti prema osobnim karakteristikama pojedinaca pri čemu se mjeri njihova sposobnost i namjera da pronađu i zadrže posao (npr. de Grip et al.). Druga grupa odnosi se na autore koji u mjerenje uključuju i potražnju poslodavaca za radnom snagom. (npr. Boom i Metslaar). Treća skupina istraživača ispituje ne samo ima li pojedinac posao, već gledaju i kvalitetu posla kroz poveznicu s kvalifikacijom, primanjima, mogućnosti napredovanja (npr. Hillage & Pollard). Četvrta skupina fokusira se na aktivnosti koje pojedinac poduzima da bi unaprijedio svoju zapošljivost (npr. Van Dam) (Forrier & Sels, 2003).

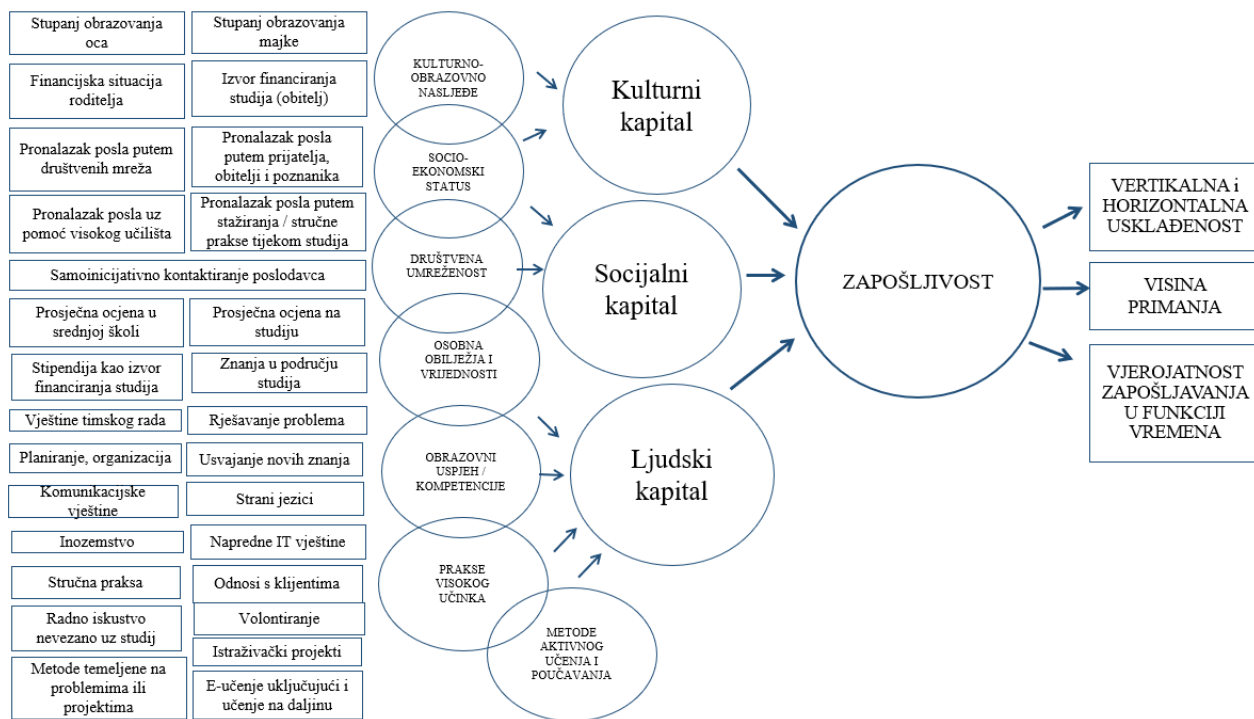
Prema klasifikaciji koju su ponudili Forrier i Sels ovo istraživanje najbliže je trećoj skupini istraživanja koje među zaposlenima ispituje koji pojedinci su zapošljiviji od ostalih što ukazuje na primjenjivost znanja i vještina stečenih kroz visoko obrazovanje na radnom mjestu. Istraživanjem se tako razmatraju različita obilježja koja zaposlenike s kvalifikacijom visokog obrazovanja čine više ili manje zapošljivima u ranoj fazi karijere.

Na temelju pregleda relevantne literature, analize različitih modela zapošljivosti te provedenih empirijskih istraživanja i studija o tome koji sve čimbenici moguće doprinose zapošljivosti pojedinaca s kvalifikacijama visokog obrazovanja, na Slici 4.1. prikazan je kompleksni teorijski model koji obuhvaća različite dimenzije zapošljivosti i konstrukte koji se vezuju uz zapošljivost kao i moguće pokazatelje za mjerenje zapošljivosti. Kompleksni teorijski model zapošljivosti proizlazi iz teorijskog okvira predstavljenog u Poglavlju 3. te daje širi kontekst unutar kojeg se smješta operativni model zapošljivosti (Slika 4.2.) izrađen u okviru ove doktorske disertacije. Operativnim modelom koji je ograničen na ispitivanje zapošljivosti u ranoj karijeri te koji je prilagođen korištenom instrumentu ispitivanja, Eurograduate, testiraju se postavljene hipoteze.



Slika 4.1. Kompleksni teorijski model zapošljivosti

Polazeći od općenitijih teorijskih koncepata sadržanih u kompleksnom teorijskom modelu, operativni model zapošljivosti konkretizira dimenzije, konstrukte i pokazatelje zapošljivosti koji su primjereni istraživanju u ovoj disertaciji, sadrži one determinante zapošljivosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja, koje su primjenjive kod analize pokazatelja prvog značajnijeg zapošljavanja nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja, te je prilagođen odabranom instrumentu istraživanja, upitniku Eurograduate.



Slika 4.2. Operativni model zapošljivosti

Operativni model za mjerenje zapošljivosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u ranoj fazi karijere obuhvaća, kao moguće prediktore zapošljivosti, kulturni, socijalni i ljudski kapital i njihove ključne odrednice te tri pokazatelja zapošljivosti prema kojima se među zaposlenim osobama razlikuju oni koji su zapošljiviji od drugih.

Kulturni kapital, u teorijskom modelu zapošljivosti opisan je, u skladu s Bourdieuvom teorijom kao i) znanja i vještine prenošene unutar obitelji i utjelovljene u pojedincu, ii) materijaliziran u vidu knjiga, Slika i ostalih kulturnih dobara te iii) institucionaliziran u vidu razine obrazovanja roditelja. U operativnom modelu kulturni kapital opisan je konstruktom kulturno-obrazovnog nasljeđa pojedinca koji je operacionaliziran dvjema mjerenim varijablama: i) stupanj obrazovanja oca, ii) stupanj obrazovanja majke te konstruktom socio-ekonomskog statusa koji je operacionaliziran mjerenim varijablama i) financijska situacija roditelja za vrijeme studija te ii) obitelj kao dominantni izvor financiranja studija.

Socijalni kapital koji u teorijskom modelu obuhvaća društvene resurse i socijalnu umreženost koji su determinirani pripadnosti različitim društvenim skupinama i strukturama, u operativnom modelu se primarno mjeri kroz korištenje društvenih mreža i resursa u strategijama pronalazanja prvog

zaposlenja. Četiri različite strategije odražavaju društvenu umreženost pojedinca kroz dvije vrste socijalnog kapitala i to „socijalnog kapitala bliskih odnosa“ (eng. *bonding social capital*) koji podrazumijeva vrstu socijalnog kapitala koji se stvara unutar zajednice koju karakteriziraju određena slična obilježja te „socijalnog kapitala koji premošćuje“ (eng. *bridging social capital*), koji se odnosi na uspostavljanje poveznica između različitih društvenih skupina. Prva vrsta kapitala (eng. *bonding*) odnosi se na pronalaženje posla putem prijatelja, obitelji i poznanika i stoga je povezana sa socijalnim kapitalom obitelji, odnosno socio-ekonomskim statusom pojedinca koji determinira njegovu pripadnost različitim socijalnim grupama, dok druga vrsta (eng. *bridging*) obuhvaća pronalaženje prvog zaposlenja putem visokog učilišta ili putem stažiranja u okviru studijskog programa te više odražava socijalni kapital pojedinca i povezan je s njegovim osobnim obilježjima i vrijednostima. Zbog navedenog, socio-ekonomski status kao konstrukt isprepleten je s kulturno-obrazovnim nasljeđem kao i s društvenom umreženošću zbog čega je u operativnom modelu zapošljivosti vidljivo njihovo preklapanje kao što je i vidljivo preklapanje društvene umreženosti s osobnim obilježjima pojedinca.

Ljudski kapital koji u teorijskom modelu obuhvaća osobna obilježja i vrijednosti pojedinca, transverzalne (generičke) vještine, znanja i vještine u području studija te doprinos iskustva učenja koje ovise o ustanovi i studijskom programu, u operativnom modelu opisan je kroz skupine varijabli koje su međusobno isprepletene i povezane s ostalim konstruktima. Osobna obilježja i vrijednosti mjerena su osobnom karakteristikom samoinicijativnosti i poduzetnosti u primijenjenim strategijama pronalaženja zaposlenja, obrazovnim uspjehom i to prosječnom ocjenom u srednjoj školi i prosječnom ocjenom na studiju, stipendijom kao izvorom financiranja studija te specifičnim iskustvima kao što su volontiranje ili radno iskustvo nepovezano sa studijem. Specifične kompetencije koje su mjerene kroz instrumentarij povezan s operativnim modelom, a koje se naslanjaju na teorijski okvir uključuju: znanja u području studija, sposobnost rješavanja problema, vještine timskog rada, sposobnost usvajanja novih znanja, sposobnost planiranja i organizacije, poznavanje stranih jezika, komunikacijske vještine, napredne IT vještine, upravljanje odnosima s klijentima. Kompetencije su jednako povezane s osobnim obilježjima pojedinca kao i sa specifičnim iskustvom učenja kroz visoko obrazovanje koje je mjereno kroz dominantnost primjene određenih metoda učenja i poučavanja u studijskom programu te kroz specifične institucijske prakse visokog učinka kao što su stručna praksa ili studijski boravak u inozemstvu. Međutim, detaljnije analize koje bi uključivale specifične kompetencije obuhvaćene

instrumentarijem i predstavljale specifične aspekte konstrukta ljudskog kapitala, izlaze izvan postavljenih hipoteza u ovom doktorskom istraživanju te su u operativnom modelu zapošljivosti zadržane kao moguća indikacija za neka dodatna istraživanja.

Osim specifičnih osobnih obilježja i kompetencija pojedinca, **razina** kvalifikacije se u praksi često uzima kao pokazatelj razine znanja i vještina koje pojedinac posjeduje, pa tako i potencijalne radne produktivnosti. Tako se „veća razina kvalifikacije postavlja kao uvjet kod zapošljavanja na radnim mjestima koja zahtijevaju višu razinu kompetentnosti i bolje su plaćena“ (Ng & Feldman, 2009). Također, istraživanja ukazuju i na postojanje razlike između različitih **područja** studijskih programa po pitanju povrata od ulaganja u obrazovanje pojedincu i društvu. Primjerice, osobe s kvalifikacijama inženjera ostvaruju veće prihode od ostalih, a „države s većim udjelom inženjera u populaciji visokoobrazovanih imaju veći gospodarski rast od država s većim udjelom pravnika“ (Murphy et al., 1991). Nadalje, diversifikacija visokog obrazovanja, veća dostupnost visokog obrazovanja širokoj populaciji dovodi do razlika u prilikama za stjecanje onih kvalifikacija koje se smatraju prestižnijima te se postavlja pitanje nejednakosti pristupa stjecanju pojedinih specifičnih kvalifikacija (Van De Werfhorst et al., 2003).

Mada u operativnom modelu zapošljivosti, **razina** stečene kvalifikacije i **područje** studija nisu izrijekom istaknuti kao čimbenici zapošljivosti, ovi elementi indirektno su prisutni u operativnom modelu kroz komponentu ljudskog kapitala, odnosno dimenziju stečenih znanja i vještina. U operacionalizaciji analiza zapošljivosti, razina i vrsta stečenog obrazovanja uzete su u obzir kod podjele cjelovitog uzorka na subuzorke (Potpoglavlje 5.2.2.) te je njihov doprinos zapošljivosti mjeren kroz komparativne analize napravljene među subuzorcima. Također su dodatno napravljene komparativne analize među **područjima** studija pri čemu valja istaknuti ograničenje ovog istraživanja u tome što je skup analiziranih podataka podijeljen na široka područja studija (ISCED-F) unutar kojih su smještene kvalifikacije različitih specifičnih profila. Zbog ograničenosti raspoloživog skupa podataka, u ovom istraživanju nije moguće usporediti ishode na tržištu rada između osoba sa specifičnim kvalifikacijama, ali su ispitane razlike između pojedinih široko definiranih područja studija. Razina kvalifikacije, vrsta visokog učilišta te područje studijskog programa uzeti su kao indikatori koji odražavaju specifičnosti kompetencijskog profila pojedinaca s kvalifikacijama visokog obrazovanja, odnosno njihovog ljudskog kapitala te su obuhvaćeni analizama zapošljivosti u ovom doktorskom istraživanju.

Na **ishodnoj strani** operativnog modela zapošljivosti utvrđena su tri pokazatelja kojima se mjeri zapošljivost zaposlenih pojedinaca s kvalifikacijama visokog obrazovanja u ranoj fazi karijere. Odabir se naslanja na teorijski okvir i prethodna istraživanja te uzima u obzir raspoloživi skup podataka prikupljen kroz pilot istraživanje Eurograduate. U literaturi se među najčešćim obilježjima zapošljivosti mogu pronaći zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu sa stečenom kvalifikacijom, vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do prvog zapošljavanja (Harvey, 2001) te visina primanja kao ključni element teorije ljudskog kapitala kojom se materijalni povrat ulaganja u obrazovanje mjeri ostvarenim primanjima na radnom mjestu.

Zapošljavanje u skladu sa stečenom kvalifikacijom je također često korišteno mjerilo zapošljivosti u empirijskim istraživanjima o zapošljivosti. Ono upućuje na relevantnost stečenih kompetencija, odnosno na to da pojedinac u svom poslu koristi znanja i vještine koja je stekao kroz obrazovanje te da razina kompleksnosti posla kojeg obavlja odgovara razini kvalifikacije koju posjeduje (Dacre Pool & Sewell, 2007). Ovakav kriterij zapošljivosti odgovara osnovnim konceptima teorije ljudskog kapitala koja uspostavlja poveznicu između ulaganja u stjecanje znanja i vještina koje su potrebne za obavljanje kompleksnijih zanimanja kod kojih je očekivani materijalni i nematerijalni povrat veći. Međutim, određena ograničenja ovog pokazatelja zapošljivosti proizlaze iz sve veće važnosti transverzalnih kompetencija na tržištu rada. Transverzalne, generičke kompetencije, ponekad nazvane i „vještinama zapošljivosti“ prenosive su kroz različita zanimanja, a stječu se kroz visoko obrazovanje neovisno o specifičnom području studijskog programa, što predstavlja ograničenje kriterija „zapošljavanja u skladu s područjem stečene kvalifikacije“ kao relevantnog indikatora zapošljivosti. Unatoč tome, moguće je utvrditi da je zapošljavanje u zanimanju u skladu s razinom i područjem stečene kvalifikacije relevantan pokazatelj zapošljivosti pojedinaca u ranoj fazi karijere, a navedena ograničenja uzeta su u obzir kod interpretacije rezultata provedenih analiza.

Visina primanja na prvom značajnijem zanimanju u kojem se zapošljava osoba nakon stečene kvalifikacije visokog obrazovanja uzeta je kao treći kriterij zapošljivosti. Ovaj kriterij izravno proizlazi iz teorije ljudskog kapitala prema kojoj su veći prihodi u zanimanjima za obavljanje kojih je potrebno dulje obrazovanje i, posljedično, veća razina stečene kvalifikacije, izravan rezultat ulaganja u visoko obrazovanje. Ograničenja ovog indikatora kao pokazatelja zapošljivosti pojedinca su u tome što visina primanja ovisi o brojnim vanjskim čimbenicima koji uključuju karakteristike tržišta rada i gospodarstva. Međutim, analizirani podatci su usporedivi kada se

vanjski faktori na odgovarajući način uzmu u obzir u interpretaciji zapošljivosti. U ovom istraživanju, skup podataka ograničen je na osobe koje su u istoj godini stekle kvalifikaciju visokog obrazovanja na visokim učilištima u Hrvatskoj te su analizirani sudionici ispitivanja promatrani u istoj početnoj poziciji u ranoj fazi karijere čime se donekle kontroliraju vanjski čimbenici zapošljivosti.

Vjerojatnost zapošljavanja u funkciji vremena koja uzima u obzir vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do zapošljavanja pokazatelj je zapošljivosti kojim se polazi od pretpostavke da je jedna od uloga visokog obrazovanja pripremiti pojedince za tržište rada. Zapošljavanje u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije se kao mjerilo zapošljivosti najčešće koristi u empirijskim istraživanjima kojima se ispituju ishodi zaposlenosti nakon završenog visokog obrazovanja te, u politikama i instrumentima financiranja visokog obrazovanja, kao mjerilo relevantnosti studija i uspješnosti visokog učilišta u ispunjavanju društvene odgovornosti. Upravo je zbog toga, kako je pokazano u Potpoglavlju 2.4. Visoko obrazovanje i tržište rada, ovaj kriterij u literaturi često kritiziran jer ograničava i instrumentalizira visoko obrazovanje. Ograničenja ovog kriterija su dodatno i u tome što ignorira osobne odabire pojedinaca koji u ranoj fazi karijere mogu odlučiti odgoditi ulazak na tržište rada iz raznih razloga koji ne moraju biti povezani s njihovom zapošljivošću. To se pogotovo odnosi na pojedince koji imaju veći obiteljski kulturni i ekonomski kapital koji im omogućava materijalnu sigurnost i privilegiju selektivnog pristupa u traženju prvog zaposlenja. Unatoč tome, kriterij se u ovom istraživanju uzima kao relevantan indikator zapošljivosti, a njegova ograničenja uzeta su u obzir u interpretaciji rezultata istraživanja.

Operativni model zapošljivosti ne uključuje izravno elemente koji, mada se smatraju teorijski važnima za širu raspravu o zapošljivosti, zbog objektivnih ograničenja doktorske disertacije, nisu obuhvaćeni postavljenim hipotezama i predviđenim analizama (zasjenjeni na Slici 4.2.). Na prediktorskoj strani kompleksnog teorijskog modela riječ je o različitim vanjskim obilježjima kao što su lokalna ekonomija i gospodarski razvoj koji determiniraju stranu potražnje za radnom snagom jednako kao i kvalifikacijski profil aktualnih tražitelja posla na tržištu rada koji čine zapošljavanje pojedinaca s kvalifikacijama visokog obrazovanja više ili manje konkurentnim procesom. Ova vanjska obilježja, iako nisu detaljnije analizirana, uzeta su u obzir kod interpretacije konteksta u koji se smješta analizirani uzorak. Drugo, vanjski čimbenici u kompleksnom teorijskom okviru uključuju dodatno i obiteljske i osobne okolnosti tražitelja posla kao što su mjesto stanovanja, prometna infrastruktura, dostupnost dječje skrbi, itd. Ovi čimbenici nesumnjivo

imaju utjecaj na ishode rane karijere, ali, budući da nisu obuhvaćeni korištenim instrumentarijem istraživanja Eurograduate, nisu uključeni u provedene analize te predstavljaju ograničenja ovog istraživanja.

Što se tiče skupa ishodnih, zavisnih varijabli koje je u kompleksnom teorijskom okviru moguće ekstrahirati iz različitih definicija zapošljivosti prisutnih u literaturi, dva skupa mogućih pokazatelja zapošljivosti nisu prenesena iz kompleksnog teorijskog okvira u operativni model zapošljivosti iz različitih razloga. Prvo, obilježja zapošljivosti kao što su vještine upravljanja karijerom, mogućnost daljnjeg usavršavanja i napredovanja, porast plaće nakon prvog zaposlenja itd. odnose se primarno na zapošljivost u kasnijem stadiju karijere i odgovaraju više specifičnom konceptu i definiciji „održive zapošljivosti“, odnosno „sposobnosti pojedinca za zadržavanje statusa zaposlenosti, kretanje kroz različita radna mjesta, promjenu posla“ (Hillage & Pollard, 1998) ili „obilježju pojedinca da ostane atraktivan na tržištu rada“ (Sanders & de Grip, 2004). S obzirom na to da su analize obuhvaćene ovom disertacijom usmjerene na utvrđivanje prediktora zapošljivosti kod prvog ozbiljnijeg zapošljavanja, navedeni kriteriji nisu obuhvaćeni operativnim modelom zapošljivosti izrađenim u okviru ove doktorske disertacije.

Drugo, u ranijim istraživanjima, kao obilježje uspješnosti ishoda na tržištu rada pronalazi se i obilježje „kvalitete“ zaposlenja. Matković kvalitetu prvog trajnijeg posla mjeri kroz ISEI skor zaposlenja (Međunarodni socioekonomski indeks), te opisuje uz dodatna obilježja kvalitetnog zaposlenja kao što su vrsta ugovora o radu, visina primanja, mogućnost usavršavanja, hijerarhijski položaj u organizaciji (Matković, 2011). Mogući deskriptori kvalitete zaposlenja, koji se nalaze i u skupu podataka prikupljenom kroz istraživanje Eurograduate uključuju: vrstu ugovora o radu („na puno radno vrijeme“/“na nepuno radno vrijeme“; „na određeno vrijeme“/“na neodređeno vrijeme“), broj sati rada tjedno, prekovremeni rad, hijerarhijska pozicija u organizaciji koja se može utvrditi kroz „broj nadgledanih zaposlenika“ ili iskaz zaposlenika o zadovoljstvu s poslom.

Međutim, navedeni kriteriji procjenjuju se ipak nedovoljno pouzdanima da bi se bezrezervno primijenili u analizama kao neupitna obilježja i ishodi zapošljivosti. Primjerice, dok se nekada u prošlosti, kada se težilo sigurnom, stalnom i punom zaposlenju, vrsta ugovora o radu mogla uzeti kao obilježje zapošljivosti, u suvremeno vrijeme dinamičnog, promjenjivog tržišta rada, sigurnost prvog zaposlenja nije nužno željeni ishod na tržištu rada za osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja. Stoga je jednako moguće tvrditi da je osoba s ugovorom na neodređeno radno vrijeme

zapošljivija jer je uspješno pronašla sigurnost u zaposlenju kao i to da je zapošljivija osoba s ugovorom na određeno radno vrijeme, budući da je takav radnik spremniji na stalno ulaganje u svoj profesionalni razvoj i zadržavanje svoje „atraktivnosti na tržištu rada“. Također, ovisno o osobnim i obiteljskim okolnostima, ugovor na puno radno vrijeme ili ugovor na nepuno radno vrijeme te prekovremeni rad u odnosu na fiksno radno vrijeme, mogu biti jednako poželjna obilježja zaposlenja i stoga, zapošljive osobe. Što se tiče hijerarhijske pozicije u organizaciji, ona također ne može jednoznačno biti primijenjena kao kriterij zapošljivosti na sva zanimanja i u svim sektorima. Primjerice, unutar istog šireg područja „poslovanje, administracija i pravo“ upravljačka pozicija može biti mjerilo kvalitete zaposlenja u području poslovanja i u području administracije gdje su očekivana zaposlenja u većim organizacijama s menadžerskom strukturom. S druge strane, za područje prava u koje ulaze regulirane profesije karakterizirane individualiziranim napredovanjem u karijeri (npr. polaganjem pravosudnog ispita), broj nadgledanih zaposlenika ne čini se značajnim mjerilom zapošljivosti. I na kraju, iskaz zaposlenika o zadovoljstvu na poslu može biti ovisan o cijelom nizu čimbenika koje nije moguće razlučiti temeljem ovakve izrazito subjektivne procjene.

Zbog svega navedenog, operativni model zapošljivosti reduciran je na skup teorijski relevantnih varijabli koje se procjenjuju najprimjerenijima istraživanju o ranom ishodu karijere osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja. Operativni model zapošljivosti izrađen je kako bi se provela analiza o determinantama zapošljivosti među zaposlenim osobama s kvalifikacijama visokog obrazovanja, u ranom stadiju karijere uz primjenu upitnika Eurograduate kao odgovarajućeg mjernog instrumenta. Specifični ciljevi istraživanja i hipoteze predstavljeni su u narednom poglavlju ove disertacije.

5. METODOLOGIJA

U ovom poglavlju opisana je metodologija istraživanja što uključuje utvrđivanje ciljeva istraživanja i hipoteza, opis uzorka te podjelu na subuzorke, uz predstavljanje osnovnih odrednica subuzoraka. S obzirom na istraživački cilj ove doktorske disertacije koji je ograničen na utvrđivanje prediktora zapošljivosti među zaposlenim osobama, u ovom poglavlju uzorak je dalje sužen na osobe koje su u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja našle zaposlenje. Nakon prikaza osnovnih obilježja analiziranog uzorka zaposlenih pojedinaca, utvrđene su zavisne i nezavisne varijable koje proizlaze iz operativnog modela skiciranog u Potpoglavlju 4.4. te statistički modeli korišteni u obradi podataka.

5.1. Ciljevi istraživanja i hipoteze

Polazeći od kompleksnog teorijskog modela zapošljivosti kojem teorijsko uporište daju teorije kulturnog, socijalnog i ljudskog kapitala, postavljen je općeniti cilj ove disertacije, a to je utvrditi u kojoj mjeri različiti čimbenici doprinose zapošljivosti pojedinaca neposredno nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja. Iz teorijskog modela zapošljivosti izveden je operativni model koji operacionalizira i čini mjerljivim konstrukt zapošljivosti. U operativnom modelu zapošljivosti (Slika 4.2.) naznačene su tri dimenzije zapošljivosti, odnosno tri zavisne varijable koje su utemeljene u kompleksnom teorijskom okviru i predstavljaju mjerljive pokazatelje zapošljivosti ispitane u ovom istraživanju. To su vertikalna i horizontalna usklađenost obrazovne kvalifikacije sa zanimanjem, visina mjesečnih primanja kao mjerilo materijalnog povrata od uloženog u visoko obrazovanje te „vjerojatnost zapošljavanja u funkciji vremena“ mjerena kao vjerojatnost izlaska iz statusa radno neaktivne osobe u funkciji vremena proteklog od stjecanja kvalifikacije.

Odabir čimbenika zapošljivosti utemeljen je na koncepcijskom određenju koje kombinira obrazovno i kulturno nasljeđe, pripadnost i umreženost unutar socijalnih skupina, te individualne karakteristike vezane za zapošljivost i karakteristike obrazovnog procesa. Na taj način nastoji se produbiti spoznaja o prediktorima prvog značajnijeg zapošljavanja osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja i dati doprinos boljem razumijevanju kompleksnog konstrukta zapošljivosti.

Odabir kriterija zapošljivosti polazi od ranijih istraživanja provedenih u ovom području, odražava usmjerenost autorice prema ispitivanju zapošljivosti u ranoj fazi karijere te je prilagođen specifičnom instrumentariju razvijenom u okviru europskog pilot istraživanja Eurograduate.

U ovom istraživanju promatrani su obrasci prijelaza sa studija na posao za odabranu kohortu koja je kvalifikaciju visokog obrazovanja stekla u godini 2016./2017. Koristeći podatke prikupljene kroz empirijsko kvantitativno istraživanje Eurograduate, specifični ciljevi ove disertacije su istražiti u kojoj mjeri je zapošljivost uvjetovana kulturnim i socijalnim kapitalom pojedinca, a u kojoj mjeri ovisi o ljudskom kapitalu, odnosno osobnim atributima i kompetencijama pojedinca, u formiranju kojih metode učenja i poučavanja i specifična iskustva studiranja predstavljaju važne čimbenike. Kulturni, socijalni i ljudski kapital te doprinos metoda učenja i poučavanja razvoju kompetentnosti pojedinca su konstrukti koji su utvrđeni posredno, preko varijabli izvedenih iz skupova mjerenih varijabli.

Kako bi se ispitali navedeni ciljevi, definirane su četiri hipoteze.

H1: Bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni su prediktori zapošljavanja u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije i s obrazovnim područjem studija.

H2: Bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni su prediktori zapošljavanja u zaposlenju u kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja.

H3: Bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni su prediktori zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije.

H4: Veća razina kvalifikacije te kvalifikacija stečena na sveučilištu doprinose zapošljavanju u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, u zanimanju vertikalno i horizontalno odgovarajućem stečenoj kvalifikaciji te zaposlenju u kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja.

5.2. Uzorak i instrument

Izvor podataka korišten u ovoj disertaciji su empirijski podatci prikupljeni kroz anketni upitnik u okviru pilot istraživanja Eurograduate provedenog od listopada 2018. godine do veljače 2019. godine u kojem je, među osam europskih država²⁶ sudjelovala i Hrvatska. Istraživanje je provedeno na dvije različite kohorte. Prva kohorta obuhvaća osobe koje su kvalifikaciju stekle pet godina prije provedbe istraživanja (2012./2013. godine), a druga kohorta uključuje osobe koje su kvalifikaciju stekle jednu godinu prije provedbe istraživanja (2016./2017. godine).

S obzirom na to da su prikupljeni podatci obuhvatniji i kvalitetniji za drugu kohortu, te budući da se u ovoj disertaciji razmatraju ishodi na tržištu rada neposredno po stjecanju kvalifikacije, izdvojeni su podatci sudionika ispitivanja s kvalifikacijama stečenima u Hrvatskoj u 2016./2017. godini. Na prikupljenim podacima primijenjeno je utežavanje²⁷ u odnosu na populacijske podatke te ukupni skup podataka uključuje odgovore od 4 277 sudionika ispitivanja druge kohorte.

Promatrani sudionici ispitivanja su pojedinci koji su 2016./2017. godine stekli kvalifikaciju visokog obrazovanja nakon studijskog programa na prijediplomskoj ili na diplomskoj razini²⁸. Iz analiza su dodatno isključeni svi pojedinci koji su stekli višu kvalifikaciju od one referentne, odnosno iz ukupnog uzorka isključeno je 158 sudionika ispitivanja koji su prije stjecanja referentne kvalifikacije prijediplomskog studija stekli kvalifikaciju diplomskog studija te 4 sudionika ispitivanja koji su prije stjecanja referentne kvalifikacije diplomskog studija stekli kvalifikaciju doktorskog studija. Zaključno, ukupni skup podataka uključuje odgovore od 4 115 sudionika ispitivanja (N = 4 115).

Upitnikom su obuhvaćene osobe koje su u vrijeme studija bile redoviti ili izvanredni studenti. Visoka učilišta na kojima su sudionici ispitivanja stekli kvalifikacije visokog obrazovanja uključuju privatna i javna visoka učilišta koja su podijeljena u dvije skupine, sveučilišta i veleučilišta. Studijski programi podijeljeni su na deset obrazovnih područja studija, prema

²⁶ Austrija, Češka, Grčka, Litva, Malta, Kraljevina Norveška, Njemačka

²⁷ Utežavanje je provedeno metodom marginalnog usklađivanja proporcija (eng. *raking*) uz korištenje sljedećih parametara: spol, tip visokog učilišta, razina i područje studija.

²⁸ Prema klasifikaciji programa ISCED 2011 prijediplomski studiji pripadaju razini 6, a diplomski studiji te integrirani prijediplomski i diplomski studiji razini 7.

međunarodnoj klasifikaciji ISCED-F te uključuju: (1) „obrazovanje“, (2) „umjetnost i humanističke znanosti“, (3) „društvene znanosti, novinarstvo i informacije“, (4) „poslovanje, administracija i pravo“ (5) „prirodne znanosti, matematika i statistika“, (6) „informatijske i komunikacijske tehnologije“, (7) „inženjerstvo, proizvodnja i građevina“, (8) „poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina“, (9) „zdravstvo i socijalna skrb“ i (10) „usluge“.

Tablica 5.1. Obuhvat podataka i uzorak

Spol	N	%
Muško	1 673	40,7
Žensko	2 442	59,3
Status studenta		
Redovni	3 223	78,3
Izvanredni	892	21,7
Vrsta visokog učilišta		
Sveučilište	2 854	69,4
Veleučilište	1 261	30,6
ISCED 2011 razina		
Prijediplomski	2 185	53,1
Diplomski	1 931	46,9
Obrazovno područje studija		
Obrazovanje	237	5,8
Umjetnost i humanističke znanosti	376	9,1
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	288	7,0
Poslovanje, administracija i pravo	1 199	29,1
Prirodne znanosti, matematika i statistika	207	5,0
Informatijske i komunikacijske tehnologije	236	5,7
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	683	16,6
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	179	4,4
Zdravstvo i socijalna skrb	418	10,2
Usluge	291	7,1
Ukupno	4 115	100,0

Tablica 5.1. prikazuje deskriptivnu statistiku za uzorak. Karakteristike sudionika ispitivanja druge kohorte reducirane su na one koje se smatraju važnima za analizu tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada. Prikazani su sljedeći podatci: spol, status studenta (redoviti ili izvanredni), vrsta ustanove (sveučilište ili veleučilište), razina kvalifikacije (prijediplomski ili diplomski studij) i obrazovno područje studija.

5.2.1. Instrument

Anketni instrument je prethodno standardizirani upitnik koji uključuje pitanja koja se odnose na demografska obilježja, akademski i radni status, iskustvo studiranja te je obuhvatio teme koje se odnose na procjenu relevantnosti stečenog obrazovanja, znanja i vještina, međunarodne mobilnosti, volonterstva te iskustva rada za vrijeme studiranja u odnosu na tržište rada te procjenu demokratskih vrijednosti i uključenosti u društvene i političke aktivnosti.

Radi provedbe istraživanja kontaktirano je svih 134 visokih učilišta u Republici Hrvatskoj, ali je tek njih 119 imalo valjane podatke za kontakt sudionika ispitivanja zbog čega su u istraživanje ušli samo osobe koje su kvalifikacije stekli na jednom od tih 119 visokih učilišta. Sudionici ispitivanja su kontaktirani preko visokog učilišta na kojem su stekli kvalifikaciju te uz potporu istraživačkog tima Studijskog centra socijalnog rada na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Standardizirani upitnik prilagođen je nacionalnom kontekstu, a uzorkovanje je provedeno prema standardiziranim smjernicama. Upitnik se popunjavao od listopada 2018. godine do veljače 2019. godine nakon čega je slijedila obrada podataka koji su za osam zemalja sudionica istraživanja prikupljeni centralizirano.

Vremenski obuhvat kao početak promatranog razdoblja postavlja godinu stjecanja kvalifikacije (2016./2017. godina za drugu kohortu) dok kraj promatranog razdoblja predstavlja trenutak popunjavanja upitnika (listopad 2018. – veljača 2019. godine). Prostorni obuhvat uključuje osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima na teritoriju Republike Hrvatske, neovisno o njihovom državljanstvu, zemlji u kojoj su rođeni ili završili prethodnu razinu obrazovanja, prebivalištu ili boravištu u vrijeme studija ili u vrijeme odgovaranja na upitnik.

Anketa je provedena *online*, a podatci prikupljeni centralizirano za svih devet zemalja sudionica u istraživanju te anonimizirani, u skladu s propisima o zaštiti osobnih podataka, i ustupljeni za daljnje korištenje u izradi ove doktorske disertacije. Varijable iz anketnog instrumenta koji se koristio u

ovoj disertaciji su kvantitativne, a vrijednosti su ili nominalne, u slučaju binarnih (eng. *dummy*) varijabli, ili složene na intervalnoj mjernoj skali raspona od 1 do 5. U izvornom anketnom upitniku veći broj pokazuje manju vrijednost, zbog čega su varijable rekodirane u format koji više odgovara standardima istraživačke tradicije u Hrvatskoj, a to je da manji broj pokazuje manju vrijednost.

Podatci prikupljeni kroz istraživanje Eurograduate prilagođeni su statističkim modelima zaključivanja koji su u funkciji ispitivanja hipoteza postavljenih u ovoj disertaciji. Sve transformacije podataka zapisane su sa svrhom očuvanja valjanosti procesa znanstvenog zaključivanja i moguće reproduktivnosti izvornih podataka.

5.2.2. Podjela uzorka na subuzorke

Za potrebe provedbe detaljnijih analiza, formirana su četiri subuzorka i to prema vrsti visokog učilišta na kojem je stečena kvalifikacija i prema razini studijskog programa, odnosno stečene kvalifikacije. Razine kvalifikacija su podijeljene na razinu kvalifikacije stečene završetkom prijediplomskog studija (ISCED 6) i razinu kvalifikacije stečene završetkom diplomskog studija (ISCED 7). Ustanove su podijeljene prema vrsti i to na sveučilišta i veleučilišta.

Podjela na četiri subuzorka prikazana je u Tablici 5.2. kako slijedi: u prvom subuzorku (SUB 1) su ispitanici koji su kvalifikaciju prijediplomske razine stekli završetkom stručnog ili sveučilišnog studija na sveučilištu, u drugom subuzorku (SUB 2) su ispitanici koji su na sveučilištu stekli kvalifikaciju sveučilišnog ili stručnog studija diplomske razine, u trećem subuzorku (SUB 3) su sudionici ispitivanja koji su na veleučilištu stekli kvalifikaciju završetkom stručnog studija prijediplomske razine, a u četvrtom subuzorku (SUB 4) sudionici ispitivanja koji su na veleučilištu stekli kvalifikaciju završetkom stručnog diplomskog studija.

Tablica 5.2. Podjela na subuzorke prema vrsti visokog učilišta i razini kvalifikacije

	Prijediplomska	Diplomska
Sveučilište	Subuzorak (SUB 1)	Subuzorak (SUB 2)
Veleučilište	Subuzorak (SUB 3)	Subuzorak (SUB 4)

Ukupan analizirani uzorak sudionika ispitivanja koji su u 2016./2017. godini, na visokim učilištima u Hrvatskoj, stekli kvalifikacije visokog obrazovanja (Tablica 5.3.) uključuje ukupno 4 115 osoba

od kojih 1 234 u prvom subuzorku (SUB 1), 1 620 u drugom subuzorku (SUB 2), 951 u trećem subuzorku (SUB 3) i 310 u četvrtom subuzorku (SUB 4).

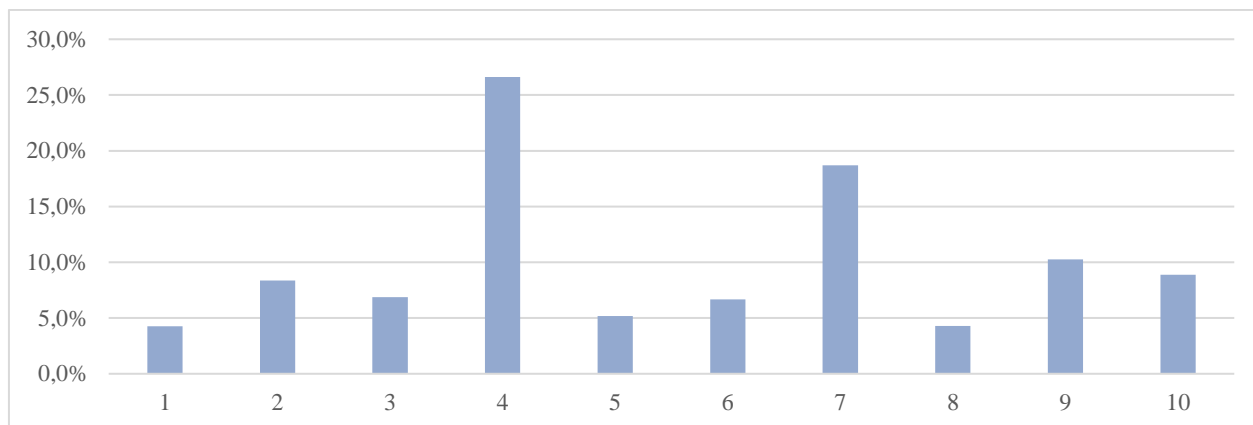
U analiziranom uzorku sudionika ispitivanja (Tablica 5.3.), promatrajući prijediplomsku razinu visokog obrazovanja, 56,5% pojedinaca steklo je kvalifikaciju na sveučilištu, a 43,5% pojedinaca na veleučilištu. Među sudionicima s kvalifikacijama visokog obrazovanja diplomske razine 83,9% pojedinaca je steklo kvalifikaciju na sveučilištu, a tek 16,1% na veleučilištu. Promatrano prema vrsti visokog učilišta, analizirani uzorak obuhvaća 43,2% sudionika ispitivanja s kvalifikacijama prijediplomske razine te 56,8% sudionika ispitivanja s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu. Na veleučilištima analizirani uzorak obuhvaća 75,4% sudionika ispitivanja s kvalifikacijama prijediplomske razine, odnosno 24,6% sudionika ispitivanja s kvalifikacijama diplomske razine.

Tablica 5.3. Uzorak prema razini kvalifikacije i vrsti visokog učilišta

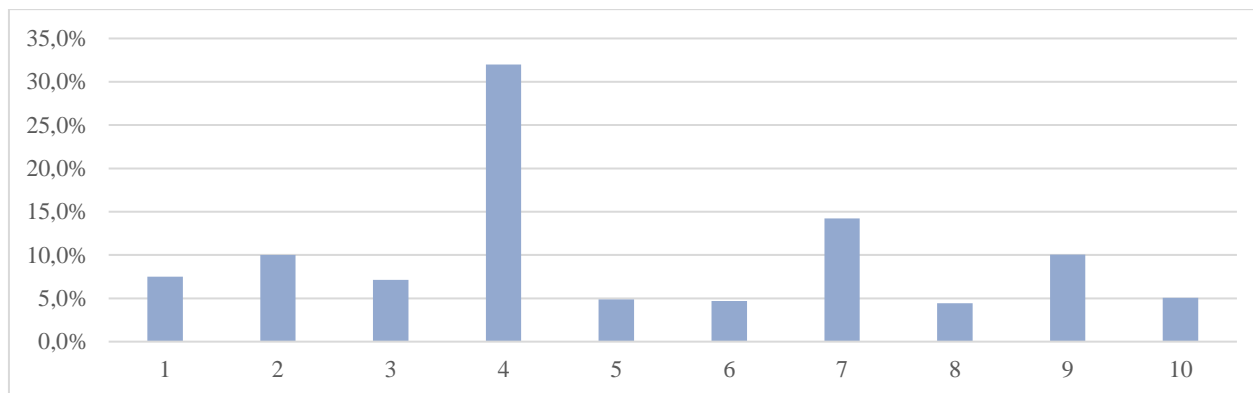
		sveučilište	veleučilište	UKUPNO
prijediplomska	n	1 234	951	2 185
	%	56,5%	43,5%	100,0%
	%	43,2%	75,4%	53,1%
diplomska	n	1 620	310	1 930
	%	83,9%	16,1%	100,0%
	%	56,8%	24,6%	46,9%
UKUPNO	n	2 854	1 261	4 115
	%	69,4%	30,6%	100,0%
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Kako je vidljivo iz Slike 5.1. i iz Slike 5.2. analizirani uzorak prema području studija pokazuje najveću zastupljenost sudionika ispitivanja u obrazovnom području (4) „poslovanje, administracija i pravo“, na prijediplomskoj razini (26,6%) i na diplomskoj razini (32,0%) te najmanju zastupljenost u obrazovnom području (8) „poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina“ na prijediplomskoj razini (4,3%) i na diplomskoj razini (4,4%).

Vidljiva neravnoteža u zastupljenosti sudionika ispitivanja prema različitim obrazovnim područjima studija, kako na prijediplomskoj tako i na diplomskoj razini, predstavljaju ograničenja u provedbi usporedbi analiziranih subuzorka prema obrazovnim područjima studija u slučajevima kada subuzorci ne sadržavaju dostatan broj sudionika ispitivanja u svim područjima obrazovanja.



Slika 5.1 Uzorak prema obrazovnom području studija (prijediplomska razina)



Slika 5.2. Uzorak prema obrazovnom području studija (diplomska razina)

5.2.3. Osnovne karakteristike subuzoraka

Kako bi se utvrdilo prema kojim općim karakteristikama se razlikuju subuzorci, prije provedbe složenijih analiza subuzorci su uspoređeni prema deset obrazovnih područja studija (1) - (10) te osnovnim demografskim karakteristikama: dob (Tablica 5.4.), spol (Tablica 5.6.) te prema studentskom statusu (Tablica 5.5.).

Prema **dobi** u trenutku stjecanja kvalifikacije nema većih razlika među subuzorcima. Na studijske programe prijediplomske razine na sveučilištima i na veleučilištima, neovisno o području studija, uglavnom se upisuju studenti izravno nakon završene srednje škole zbog čega je u tim subuzorcima dominantna skupina sudionika ispitivanja u dobi do 24 godine starosti u trenutku stjecanja kvalifikacije. Što se tiče dobi osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja diplomske razine,

dominantna je nešto starija skupina (pojedinci u dobi od 25 do 29 godina) što je moguće primijetiti pogotovo u obrazovnom području studija (4) „poslovanje, administracija i pravo“. Osobe s kvalifikacijama stečenima na diplomskoj razini na veleučilištima uglavnom pripadaju starijoj dobi od osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištima. Osoba starijih od 30 godina ima u značajno manjem broju u svim subuzorcima.

Vežano za **status studenata** za vrijeme studiranja primjetna je općenita razlika između studenata prema vrsti visokog učilišta. Na sveučilištima studenti uglavnom studiraju u statusu redovitih studenata, na prijediplomskoj (89,2%) i na diplomskoj (87,7%) razini, dok su na veleučilištima na prijediplomskoj (41,8%) i na diplomskoj (52,3%) razini u puno većoj mjeri nego na sveučilištima sudionici ispitivanja studirali u statusu izvanrednih studenata. Povezano s karakteristikom dobi u trenutku stjecanja kvalifikacije moguće je zaključiti da se na stručne studije koje izvode veleučilišta u većoj mjeri upisuju nešto starije osobe koje već imaju zaposlenje, zbog čega studiraju u statusu izvanrednih studenata. To je posebno zamjetno među studentima stručnih diplomskih studija i to u obrazovnom području studija (9) „zdravstvo i socijalna skrb“ u kojem 91,7% studenata studira u statusu izvanrednih studenata.

Vežano za razlike prema **spolu**, primjećuje se značajna razlika u odabiru obrazovnog područja studija između muškaraca i žena u svim subuzorcima. U području (1) „obrazovanje“ koje se dominantno izvodi na sveučilištima u većoj su mjeri zastupljene žene (92,1% na prijediplomskoj razini te 86,9% na diplomskoj razini) dok muškarci u najvećoj mjeri stječu kvalifikacije u obrazovnim područjima studija (6) „informatijske i komunikacijske tehnologije“ i (7) „inženjerstvo, proizvodnja i građevina“ u svim subuzorcima.

Subuzorci (3) i (4) ne uključuju ispitanike u **obrazovnom području studija** (5) „prirodne znanosti, matematika i statistika“, a subuzorak (4) ne uključuje niti ispitanike u obrazovnom području studija (1) „obrazovanje“ iz razloga što studijski programi tih područja ne postoje u sustavu stručnih studija. Općenito govoreći, subuzorak SUB 4 je mali i posebno homogen prema obrazovnom području studija što predstavlja ograničenja za provedbu specifičnih analiza na ovom subuzorku.

Nakon deskripcije i prikaza osnovnih odrednica subuzoraka cjelovitog uzorka u narednom potpoglavlju slijedi utvrđivanje analiziranog uzorka kojeg čine pojedinci koji su u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije pronašli zaposlenje.

Tablica 5.4. Subuzorci prema obrazovnim područjima studija (dob)

SUB 1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ukupno
do 24	n	62	157	103	188	104	68	208	50	41	88	1069
	%	5,8%	14,7%	9,6%	17,6%	9,7%	6,4%	19,5%	4,7%	3,8%	8,2%	100,0%
	%	81,6%	90,2%	83,7%	81,4%	92,0%	98,6%	93,7%	94,3%	85,4%	73,9%	87,1%
25 - 29	n	14	15	13	36	9	1	10	1	4	20	123
	%	11,4%	12,2%	10,6%	29,3%	7,3%	0,8%	8,1%	0,8%	3,3%	16,3%	100,0%
	%	18,4%	8,6%	10,6%	15,6%	8,0%	1,4%	4,5%	1,9%	8,3%	16,8%	10,0%
30 - 34	n	0	2	1	5	0	0	2	0	1	6	17
	%	0,0%	11,8%	5,9%	29,4%	0,0%	0,0%	11,8%	0,0%	5,9%	35,3%	100,0%
	%	0,0%	1,1%	0,8%	2,2%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	2,1%	5,0%	1,4%
35 - 39	n	0	0	3	0	0	0	1	2	2	3	11
	%	0,0%	0,0%	27,3%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	18,2%	18,2%	27,3%	100,0%
	%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	3,8%	4,2%	2,5%	0,9%
40 - 49	n	0	0	3	2	0	0	0	0	0	2	7
	%	0,0%	0,0%	42,9%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	100,0%
	%	0,0%	0,0%	2,4%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,6%
50+	n	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Ukupno	n	76	174	123	231	113	69	222	53	48	119	1228
	%	6,2%	14,2%	10,0%	18,8%	9,2%	5,6%	18,1%	4,3%	3,9%	9,7%	100,0%
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

SUB 3		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ukupno
do 24	n	10	0	19	173	-	36	125	27	95	27	512
	%	2,0%	0,0%	3,7%	33,8%	-	7,0%	24,4%	5,3%	18,6%	5,3%	100,0%
	%	66,7%	0,0%	70,4%	50,4%	-	50,0%	67,9%	65,9%	54,3%	37,0%	54,8%
25 - 29	n	4	0	2	67	-	16	42	5	35	22	193
	%	2,1%	0,0%	1,0%	34,7%	-	8,3%	21,8%	2,6%	18,1%	11,4%	100,0%
	%	26,7%	0,0%	7,4%	19,5%	-	22,2%	22,8%	12,2%	20,0%	30,1%	20,7%
30 - 34	n	0	0	0	46	-	7	10	2	13	11	89
	%	0,0%	0,0%	0,0%	51,7%	-	7,9%	11,2%	2,2%	14,6%	12,4%	100,0%
	%	0,0%	0,0%	0,0%	13,4%	-	9,7%	5,4%	4,9%	7,4%	15,1%	9,5%
35 - 39	n	1	0	4	35	-	10	1	1	16	0	68
	%	1,5%	0,0%	5,9%	51,5%	-	14,7%	1,5%	1,5%	23,5%	0,0%	100,0%
	%	6,7%	0,0%	14,8%	10,2%	-	13,9%	0,5%	2,4%	9,1%	0,0%	7,3%
40 - 49	n	0	4	2	17	-	3	6	6	12	13	63
	%	0,0%	6,3%	3,2%	27,0%	-	4,8%	9,5%	9,5%	19,0%	20,6%	100,0%
	%	0,0%	100,0%	7,4%	5,0%	-	4,2%	3,3%	14,6%	6,9%	17,8%	6,7%
50+	n	0	0	0	5	-	0	0	0	4	0	9
	%	0,0%	0,0%	0,0%	55,6%	-	0,0%	0,0%	0,0%	44,4%	0,0%	100,0%
	%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	-	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	0,0%	1,0%
Ukupno	n	15	4	27	343	-	72	184	41	175	73	934
	%	1,6%	0,4%	2,9%	36,7%	-	7,7%	19,7%	4,4%	18,7%	7,8%	100,0%
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

SUB 2		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ukupno
do 24	n	82	68	66	119	47	43	136	39	76	31	707
	%	11,6%	9,6%	9,3%	16,8%	6,6%	6,1%	19,2%	5,5%	10,7%	4,4%	100,0%
	%	56,9%	36,0%	50,0%	29,8%	51,1%	66,2%	57,1%	48,1%	42,7%	41,9%	44,4%
25 - 29	n	48	107	56	227	45	22	97	39	56	36	733
	%	6,5%	14,6%	7,6%	31,0%	6,1%	3,0%	13,2%	5,3%	7,6%	4,9%	100,0%
	%	33,3%	56,6%	42,4%	56,8%	48,9%	33,8%	40,8%	48,1%	31,5%	48,6%	46,0%
30 - 34	n	9	10	6	34	0	0	3	0	12	6	80
	%	11,3%	12,5%	7,5%	42,5%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	15,0%	7,5%	100,0%
	%	6,3%	5,3%	4,5%	8,5%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	6,7%	8,1%	5,0%
35 - 39	n	2	3	2	10	0	0	2	3	6	1	29
	%	6,9%	10,3%	6,9%	34,5%	0,0%	0,0%	6,9%	10,3%	20,7%	3,4%	100,0%
	%	1,4%	1,6%	1,5%	2,5%	0,0%	0,0%	0,8%	3,7%	3,4%	1,4%	1,8%
40 - 49	n	3	1	1	10	0	0	0	0	22	0	37
	%	8,1%	2,7%	2,7%	27,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	59,5%	0,0%	100,0%
	%	2,1%	0,5%	0,8%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,4%	0,0%	2,3%
50+	n	0	0	1	0	0	0	0	0	6	0	7
	%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	0,0%	100,0%
	%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,4%
Ukupno	n	144	189	132	400	92	65	238	81	178	74	1593
	%	9,0%	11,9%	8,3%	25,1%	5,8%	4,1%	14,9%	5,1%	11,2%	4,6%	100,0%
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

SUB 4		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ukupno
do 24	n	-	1	0	48	-	7	4	0	0	8	68
	%	-	1,5%	0,0%	70,6%	-	10,3%	5,9%	0,0%	0,0%	11,8%	100,0%
	%	-	100,0%	0,0%	23,3%	-	29,2%	12,1%	0,0%	0,0%	36,4%	22,1%
25 - 29	n	-	0	5	76	-	8	12	0	3	7	111
	%	-	0,0%	4,5%	68,5%	-	7,2%	10,8%	0,0%	2,7%	6,3%	100,0%
	%	-	0,0%	100,0%	36,9%	-	33,3%	36,4%	0,0%	25,0%	31,8%	36,0%
30 - 34	n	-	0	0	36	-	4	9	0	3	2	54
	%	-	0,0%	0,0%	66,7%	-	7,4%	16,7%	0,0%	5,6%	3,7%	100,0%
	%	-	0,0%	0,0%	17,5%	-	16,7%	27,3%	0,0%	25,0%	9,1%	17,5%
35 - 39	n	-	0	0	20	-	3	3	0	3	0	29
	%	-	0,0%	0,0%	69,0%	-	10,3%	10,3%	0,0%	10,3%	0,0%	100,0%
	%	-	0,0%	0,0%	9,7%	-	12,5%	9,1%	0,0%	25,0%	0,0%	9,4%
40 - 49	n	-	0	0	23	-	2	4	3	2	5	39
	%	-	0,0%	0,0%	59,0%	-	5,1%	10,3%	7,7%	5,1%	12,8%	100,0%
	%	-	0,0%	0,0%	11,2%	-	8,3%	12,1%	60,0%	16,7%	22,7%	12,7%
50+	n	-	0	0	3	-	0	1	2	1	0	7
	%	-	0,0%	0,0%	42,9%	-	0,0%	14,3%	28,6%	14,3%	0,0%	100,0%
	%	-	0,0%	0,0%	1,5%	-	0,0%	3,0%	40,0%	8,3%	0,0%	2,3%
Ukupno	n	-	1	5	206	-	24	33	5	12	22	308
	%	-	0,3%	1,6%	66,9%	-	7,8%	10,7%	1,6%	3,9%	7,1%	100,0%
	%	-	100,0%	100,0%	100,0%	-	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablica 5.5. Subuzorci prema obrazovnim područjima studija (status studenta)

Subuzorak			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ukupno
1	Redoviti	N	71	155	111	172	113	70	221	50	44	95	1102
		%	6,4%	14,1%	10,1%	15,6%	10,3%	6,4%	20,1%	4,5%	4,0%	8,6%	100,0%
		%	93,4%	87,1%	91,0%	74,5%	100,0%	100,0%	98,7%	94,3%	91,7%	79,2%	89,2%
Izvanredni		N	5	23	11	59	0	0	3	3	4	25	133
		%	3,8%	17,3%	8,3%	44,4%	0,0%	0,0%	2,3%	2,3%	3,0%	18,8%	100,0%
		%	6,6%	12,9%	9,0%	25,5%	0,0%	0,0%	1,3%	5,7%	8,3%	20,8%	10,8%
Ukupno		N	76	178	122	231	113	70	224	53	48	120	1235
		%	6,2%	14,4%	9,9%	18,7%	9,1%	5,7%	18,1%	4,3%	3,9%	9,7%	100,0%
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
3	Redoviti	N	9	2	21	197	-	45	143	25	85	26	553
		%	1,6%	0,4%	3,8%	35,6%	-	8,1%	25,9%	4,5%	15,4%	4,7%	100,0%
		%	56,3%	50,0%	77,8%	56,1%	-	59,2%	77,3%	61,0%	48,0%	35,6%	58,2%
Izvanredni		N	7	2	6	154	-	31	42	16	92	47	397
		%	1,8%	0,5%	1,5%	38,8%	-	7,8%	10,6%	4,0%	23,2%	11,8%	100,0%
		%	43,8%	50,0%	22,2%	43,9%	-	40,8%	22,7%	39,0%	52,0%	64,4%	41,8%
Ukupno		N	16	4	27	351	-	76	185	41	177	73	950
		%	1,7%	0,4%	2,8%	36,9%	-	8,0%	19,5%	4,3%	18,6%	7,7%	100,0%
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Subuzorak			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ukupno
2	Redoviti	N	122	176	129	328	94	67	237	78	132	58	1421
		%	8,6%	12,4%	9,1%	23,1%	6,6%	4,7%	16,7%	5,5%	9,3%	4,1%	100,0%
		%	84,7%	91,7%	97,0%	80,2%	100,0%	100,0%	97,9%	96,3%	72,1%	77,3%	87,7%
Izvanredni	N	22	16	4	81	0	0	5	3	51	17	199	
	%	11,1%	8,0%	2,0%	40,7%	0,0%	0,0%	2,5%	1,5%	25,6%	8,5%	100,0%	
	%	15,3%	8,3%	3,0%	19,8%	0,0%	0,0%	2,1%	3,7%	27,9%	22,7%	12,3%	
Ukupno	N	144	192	133	409	94	67	242	81	183	75	1620	
	%	8,9%	11,9%	8,2%	25,2%	5,8%	4,1%	14,9%	5,0%	11,3%	4,6%	100,0%	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
4	Redoviti	N	-	1	5	114	-	13	9	0	1	5	148
		%	-	0,7%	3,4%	77,0%	-	8,8%	6,1%	0,0%	0,7%	3,4%	100,0%
		%	-	100,0%	100,0%	54,5%	-	54,2%	27,3%	0,0%	8,3%	22,7%	47,7%
Izvanredni	N	-	0	0	95	-	11	24	4	11	17	162	
	%	-	0,0%	0,0%	58,6%	-	6,8%	14,8%	2,5%	6,8%	10,5%	100,0%	
	%	-	0,0%	0,0%	45,5%	-	45,8%	72,7%	100,0%	91,7%	77,3%	52,3%	
Ukupno	N	-	1	5	209	-	24	33	4	12	22	310	
	%	-	0,3%	1,6%	67,4%	-	7,7%	10,6%	1,3%	3,9%	7,1%	100,0%	
	%	-	100,0%	100,0%	100,0%	-	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablica 5.6. Subuzorci prema obrazovnim područjima studija (spol)

Subuzorak			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ukupno
1	Muško	n	6	56	24	67	40	54	138	21	8	88	502
		%	1,2%	11,2%	4,8%	13,3%	8,0%	10,8%	27,5%	4,2%	1,6%	17,5%	100,0%
		%	7,9%	31,5%	19,7%	29,0%	35,4%	77,1%	61,6%	39,6%	16,7%	73,3%	40,6%
Žensko		n	70	122	98	164	73	16	86	32	40	32	733
		%	9,5%	16,6%	13,4%	22,4%	10,0%	2,2%	11,7%	4,4%	5,5%	4,4%	100,0%
		%	92,1%	68,5%	80,3%	71,0%	64,6%	22,9%	38,4%	60,4%	83,3%	26,7%	59,4%
Ukupno		n	76	178	122	231	113	70	224	53	48	120	1235
		%	6,2%	14,4%	9,9%	18,7%	9,1%	5,7%	18,1%	4,3%	3,9%	9,7%	100,0%
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
3	Muško	n	1	4	6	94	-	57	155	28	35	58	438
		%	0,2%	0,9%	1,4%	21,5%	-	13,0%	35,4%	6,4%	8,0%	13,2%	100,0%
		%	5,9%	100,0%	21,4%	26,8%	-	76,0%	83,8%	68,3%	19,8%	78,4%	46,0%
Žensko		n	16	0	22	257	-	18	30	13	142	16	514
		%	3,1%	0,0%	4,3%	50,0%	-	3,5%	5,8%	2,5%	27,6%	3,1%	100,0%
		%	94,1%	0,0%	78,6%	73,2%	-	24,0%	16,2%	31,7%	80,2%	21,6%	54,0%
Ukupno		n	17	4	28	351	-	75	185	41	177	74	952
		%	1,8%	0,4%	2,9%	36,9%	-	7,9%	19,4%	4,3%	18,6%	7,8%	100,0%
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Subuzorak			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ukupno
2	Muško	n	19	59	24	136	27	54	146	45	44	39	593
		%	3,2%	9,9%	4,0%	22,9%	4,6%	9,1%	24,6%	7,6%	7,4%	6,6%	100,0%
		%	13,1%	30,6%	17,9%	33,3%	28,7%	81,8%	60,6%	55,6%	24,0%	52,7%	36,6%
Žensko	n	126	134	110	273	67	12	95	36	139	35	1027	
	%	12,3%	13,0%	10,7%	26,6%	6,5%	1,2%	9,3%	3,5%	13,5%	3,4%	100,0%	
	%	86,9%	69,4%	82,1%	66,7%	71,3%	18,2%	39,4%	44,4%	76,0%	47,3%	63,4%	
Ukupno	n	145	193	134	409	94	66	241	81	183	74	1620	
	%	9,0%	11,9%	8,3%	25,2%	5,8%	4,1%	14,9%	5,0%	11,3%	4,6%	100,0%	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
4	Muško	n	-	0	3	79	-	19	27	3	1	12	144
		%	-	0,0%	2,1%	54,9%	-	13,2%	18,8%	2,1%	0,7%	8,3%	100,0%
		%	-	0,0%	60,0%	37,8%	-	79,2%	81,8%	60,0%	8,3%	52,2%	46,2%
Žensko	n	-	1	2	130	-	5	6	2	11	11	168	
	%	-	0,6%	1,2%	77,4%	-	3,0%	3,6%	1,2%	6,5%	6,5%	100,0%	
	%	-	100,0%	40,0%	62,2%	-	20,8%	18,2%	40,0%	91,7%	47,8%	53,8%	
Ukupno	n	-	1	5	209	-	24	33	5	12	23	312	
	n	-	0,3%	1,6%	67,0%	-	7,7%	10,6%	1,6%	3,8%	7,4%	100,0%	
	%	-	100,0%	100,0%	100,0%	-	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

5.3. Zaposlenost i zapošljivost

Istraživački cilj ove doktorske disertacije je utvrditi prediktore zapošljivosti među zaposlenim osobama. Međutim, prije provjere postavljenih hipoteza na uzorku osoba koje su nakon stjecanja kvalifikacije pronašle zaposlenje, u prvom koraku su napravljene deskriptivne i komparativne analize uzorka u prijelazu iz visokog obrazovanja na tržište rada koje kao ishod promatraju zaposlenost. Svrha deskriptivnih i komparativnih analiza je dati uvid u kontekst u kojem se nalaze tražitelji posla u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja te opisati analizirani uzorak zaposlenih osoba u odnosu na one koji to nisu. Potom, kada izolirani uzorak ostane ograničen na osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja koje su zaposlene, detaljnije se ispituju prediktori njihove zapošljivosti temeljem kriterija utvrđenih u operativnom modelu.

5.3.1. Zaposlenost

U komparativnom pregledu zaposlenih i nezaposlenih sudionika ispitivanja prema određenim obilježjima od značaja za analizu zapošljivosti, razmatrane su dvije klasifikacije koje se razlikuju prema tome gdje svrstavaju osobe koje su „izvan radne snage“, a među kojima su dominantni pojedinci koji nastavljaju obrazovanje na višoj razini. Radi cjelovitosti pregleda, u potpoglavlju 5.3. prikazani su ishodi zaposlenosti sudionika ispitivanja s kvalifikacijama visokog obrazovanja na način da su osobe koje nastavljaju studij na višoj razini uključene u skupinu „nezaposlenih i izvan radne snage“ (Tablica 5.7.) te na način da su osobe „izvan radne snage“ isključene iz promatranih ishodnih vrijednosti „zaposlen/a“ / „nezaposlen/a“ (Tablica 5.8.).

Kada se istražuju obilježja zaposlenih u odnosu na one koji to nisu, opravdanim se čini sudionike ispitivanja koji nakon stečene kvalifikacije nastavljaju studij na višoj razini uključiti u istu skupinu s nezaposlenima i ostalim osobama izvan radne snage zbog čega je u daljnjim analizama korištena ta klasifikacija. Nakon toga slijedi niz komparacija obilježja zaposlenih sudionika ispitivanja i onih koji to nisu (uključujući osobe koje nastavljaju studij na višoj razini) te analiza rezultata procjena sudionika ispitivanja o tome u kojoj mjeri im je studijski program koji su završili dao dobre osnove za nastavak učenja te za pronalaženje posla.

5.3.1.1. Utvrđivanje ishoda završenog visokog obrazovanja

Osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja mogu se naći u različitim situacijama. Ishodna varijabla iz izvornog upitnika uključuje osam mogućih odgovora kojima sudionik ispitivanja opisuje svoju situaciju u trenutku popunjavanja upitnika: (1) „zaposlen/a“; (2) „nezaposlen/a“; (3) „umirovljen/a“; (4) „nisam u mogućnosti raditi zbog dugotrajnih zdravstvenih problema“; (5) „student/ica, učenik/ica“; (6) „obavljam kućanske poslove“; (7) „obavezni vojni ili civilni rok“; (8) „ostalo“.

Izvorna varijabla u preuzetoj bazi rekodirana je u varijablu s tri vrijednosti: „nezaposlen/a“, „nije dio radne snage“ (uključuje sudionike ispitivanja koji su iz različitih razloga izvan radne snage, uključujući i nastavak obrazovanja na višoj razini) i „zaposlen/a“. Kako bi se ispitala obilježja zaposlenih u odnosu na one koji to nisu, sudionici ispitivanja koji nakon stečene kvalifikacije nastavljaju studij na višoj razini uključeni su u skupinu s nezaposlenima i ostalim osobama izvan radne snage na način da je varijabla dodatno rekodirana na binarnu varijablu s vrijednostima „nezaposlen/a i nije dio radne snage“ (uključuje sudionike ispitivanja koji nisu zaposleni ili su iz različitih razloga izvan radne snage, uključujući i nastavak obrazovanja na višoj razini) i „zaposlen/a“ (Tablica 5.7.).

U drugoj klasifikaciji su iz kategorije „nezaposlen/a“ isključene osobe koje nastavljaju studij na višoj razini te ostali pojedinci koji su „izvan radne snage“ na način da je napravljeno dodatno rekodiranje na binarnu varijablu s vrijednostima „nezaposlen/a“ (isključuje sudionike ispitivanja koji su iz različitih razloga izvan radne snage) i „zaposlen/a“ (Tablica 5.8.).

Ovakva klasifikacija opravdanje pronalazi u pretpostavci da se odluka o nastavku obrazovanja ne donosi zbog odgađanja nezaposlenosti, već zbog procjene važnosti ulaganja u višu razinu obrazovanja. Međutim, provjere ove pretpostavke moguće je napraviti tek u okviru istraživanja koje bi ispitivalo ishode na tržištu rada u dužem razdoblju nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja, što izlazi izvan okvira ove doktorske disertacije.

Tablica 5.7. Analizirani uzorak prema subuzorcima i statusu zaposlenosti (u „nezaposlen/a i nije dio radne snage“ uključeni oni koji nastavljaju obrazovanje na višoj razini)

Subuzorak	N	% (unutar subuzorka)	% (među subuzorcima)
1	Nezaposlen/a i nije dio radne snage	960	80,7%
	Zaposlen/a	230	19%
	Ukupno	1 189	100%
	Bez odgovora	45	
	Ukupno	1 234	
2	Nezaposlen/a i nije dio radne snage	351	22,9%
	Zaposlen/a	1 180	77,1%
	Ukupno	1 531	100,0%
	Bez odgovora	89	
	Ukupno	1 620	
3	Nezaposlen/a i nije dio radne snage	347	39,9%
	Zaposlen/a	523	60,1%
	Ukupno	871	100,0%
	Bez odgovora	80	
	Ukupno	951	
4	Nezaposlen/a i nije dio radne snage	63	21,7%
	Zaposlen/a	226	78,3%
	Ukupno	289	100%
	Bez odgovora	22	
	Ukupno	310	
UKUPNO	Nezaposlen/a i nije dio radne snage	1 721	44,4%
	Zaposlen/a	2 159	55,6%
	Ukupno	3 879	100,0%
	Bez odgovora	236	
	Ukupno	4 115	

Tablica 5.8. Analizirani uzorak prema subuzorcima i statusu zaposlenosti (iz kategorije „nezaposlen/a“ isključeni oni koji nastavljaju obrazovanje na višoj razini)

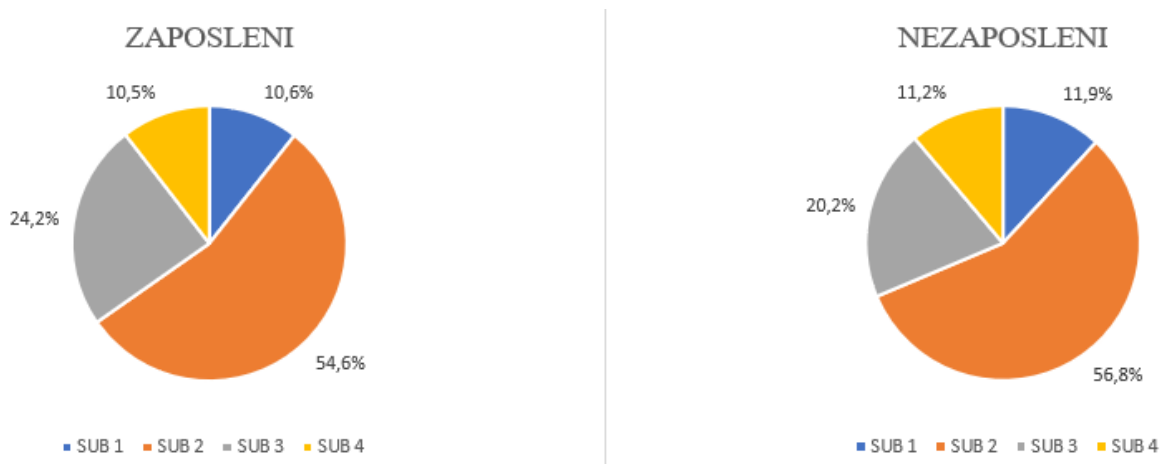
Subuzorak		N	% (unutar subuzorka)	% (među subuzorcima)
1	Nezaposlen/a	52	18,4%	11,9%
	Zaposlen/a	230	81,6%	10,6%
	Ukupno	282	100%	
	Bez odgovora	45		
	Nije dio radne snage	908		
	Ukupno	1 234		
2	Nezaposlen/a	248	17,4%	56,8%
	Zaposlen/a	1 180	82,6%	54,6%
	Ukupno	1 428	100%	
	Bez odgovora	89		
	Nije dio radne snage	103		
	Ukupno	1 620		
3	Nezaposlen/a	88	14,4%	20,2%
	Zaposlen/a	523	85,6%	24,2%
	Ukupno	612	100%	
	Bez odgovora	80		
	Nije dio radne snage	259		
	Ukupno	951		
4	Nezaposlen/a	49	17,7%	11,2%
	Zaposlen/a	226	82,3%	10,5%
	Ukupno	275	100%	
	Bez odgovora	22		
	Nije dio radne snage	14		
	Ukupno	310		
UKUPNO	Nezaposlen/a	437	16,8%	
	Zaposlen/a	2 159	83,2%	
	Ukupno	2 596	100,0%	
	Bez odgovora	236		
	Nije dio radne snage	1 283		
	Ukupno	4 115		

5.3.1.2. Obilježja zaposlenih sudionika ispitivanja u odnosu na one koji to nisu

Podatci u Tablici 5.7. pokazuju da je u trenutku provedbe istraživanja 2 159 (55,6%) ispitanika zaposleno, a 1 721 (44,4%) nezaposleno i nije dio radne snage. Uspoređujući subuzorke, iz podataka je vidljivo da je najveći udio sudionika ispitivanja koji nisu zaposleni među osobama s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na sveučilištu (55,8%), a najmanji udio je među osobama s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu (3,6%). Vjerojatan razlog tome je i uvriježena pretpostavka da veliki udio prvostupnika nastavlja studij na diplomskoj razini.

Ovu interpretaciju podupiru i podatci prikazani u Tablici 5.8. iz kojih su isključene osobe „izvan radne snage“ pa tako i oni koji nastavljaju obrazovanje na višoj razini te je vidljivo da je 81,6% osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na sveučilištu zaposleno, a 18,4% nezaposleno te 85,6% osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečene na veleučilištu zaposleno, a 14,4% nezaposleno.

Uspoređujući strukturu zaposlenih i nezaposlenih pojedinaca prema subuzorcima iz Slike 5.3. je razvidno da nema značajnih razlika među subuzorcima u udjelima zaposlenih, odnosno nezaposlenih pojedinaca.

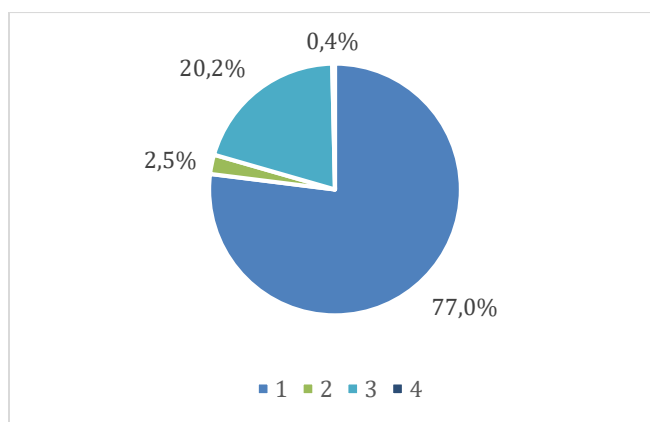


Slika 5.3. Struktura zaposlenih i nezaposlenih prema subuzorcima

Pretpostavku da značajan dio prvostupnika nastavlja studij na višoj razini potvrđuje i izvješće Eurograduate za Hrvatsku (kohorta 2016./2017. godine) koje pokazuje da 58% sudionika

ispitivanja, sa stečenom kvalifikacijom prvostupnika na sveučilištu te 33% sa stečenom kvalifikacijom prvostupnika na veleučilištu nastavlja studij na diplomskoj razini (Meng et al., 2020). Provjerom ovog nalaza na uzorku obuhvaćenom analizama u ovoj doktorskoj disertaciji, iz kojeg su isključeni pojedinci koji su stekli višu kvalifikaciju od one referentne, utvrđeno je da 54,5% prvostupnika sa sveučilišta te 31% prvostupnika s kvalifikacijom stečenom na veleučilištu nastavlja studij na višoj razini.

Također, usporedba prema trenutnom statusu među subuzorcima pokazuje da među osobama koje su u trenutku provedbe istraživanja bile u statusu studenta, 77% ih je sa završenim prijediplomskim studijem na sveučilištu (Slika 5.4.), a 20,2% s prijediplomskim studijem završenim na veleučilištu. Rezultati potvrđuju opće prihvaćenu pretpostavku da značajni udio osoba nakon završenog prijediplomskog studija u Hrvatskoj nastavlja studij na diplomskoj razini.



Slika 5.4. Trenutni status (student/ica) - usporedba među subuzorcima

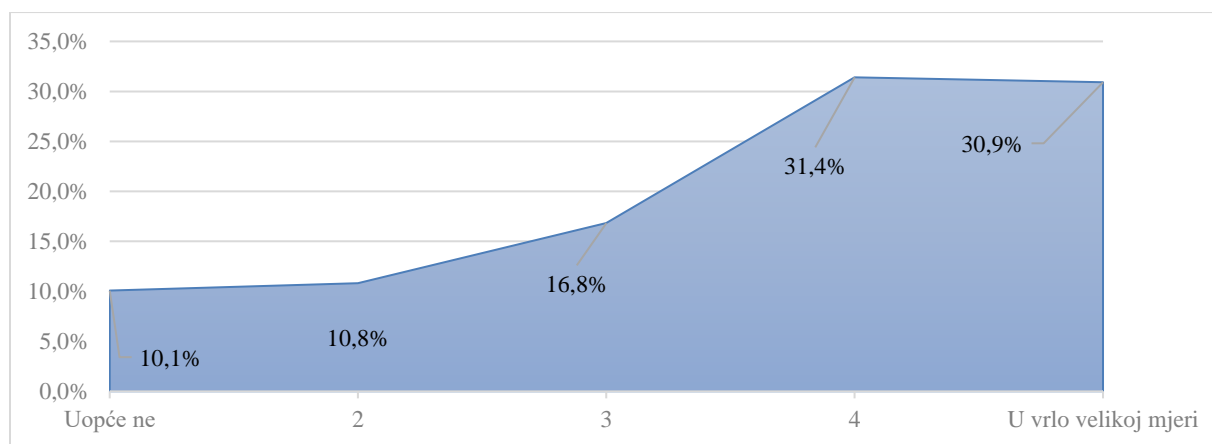
Sliku o ishodima visokog obrazovanja moguće je nadopuniti i analizom procjene sudionika ispitivanja o tome u kojoj je mjeri referentni studijski program bio dobra osnova za daljnji akademski, profesionalni ili osobni razvoj. Podatci prikupljeni kroz Eurograduate istraživanje obuhvaćaju ocjene sudionika ispitivanja o tome koliko je studijski program koji su završili dobra osnova za „pronalazak posla“, „nastavak učenja“, izvršavanje postojećih radnih zadataka“, daljnju karijeru“, osobni razvoj“, razvoj interesa za politiku i sudjelovanje u politici“, izgradnju socijalne mreže“.

U sljedećem potpoglavlju napravljene su analize i usporedbe iskaza sudionika ispitivanja o tome koliko ocjenjuju studijski program na kojem su stekli referentnu kvalifikaciju dobrom osnovom za

nastavak učenja te za pronalaženje posla, dva kriterija koja se smatraju važnima za upotpunjavanje konteksta provedbe regresijske analize o čimbenicima zapošljavanja u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije.

5.3.1.3. Studijski program kao dobra osnova za nastavak učenja i pronalaženje posla

U ovom potpoglavlju analiziraju se i uspoređuju među subuzorcima rezultati iskaza sudionika ispitivanja o tome u kojoj mjeri studij koji su završili ispunjava dvije različite svrhe, odnosno predstavlja dobru osnovu za nastavak učenja te za pronalazak posla. Sudionici ispitivanja daju svoje procjene na skali od (1) „uopće ne“ do (5) „u vrlo velikoj mjeri“, za svaku od svrhu posebno. Usporedba rezultata je napravljena među subuzorcima te između zaposlenih i onih koji to nisu. Potonje uključuje osobe koje su nezaposlene i one koji su iz raznih razloga izvan radne snage, što uključuje i pojedince koji nastavljaju studij na višoj razini.

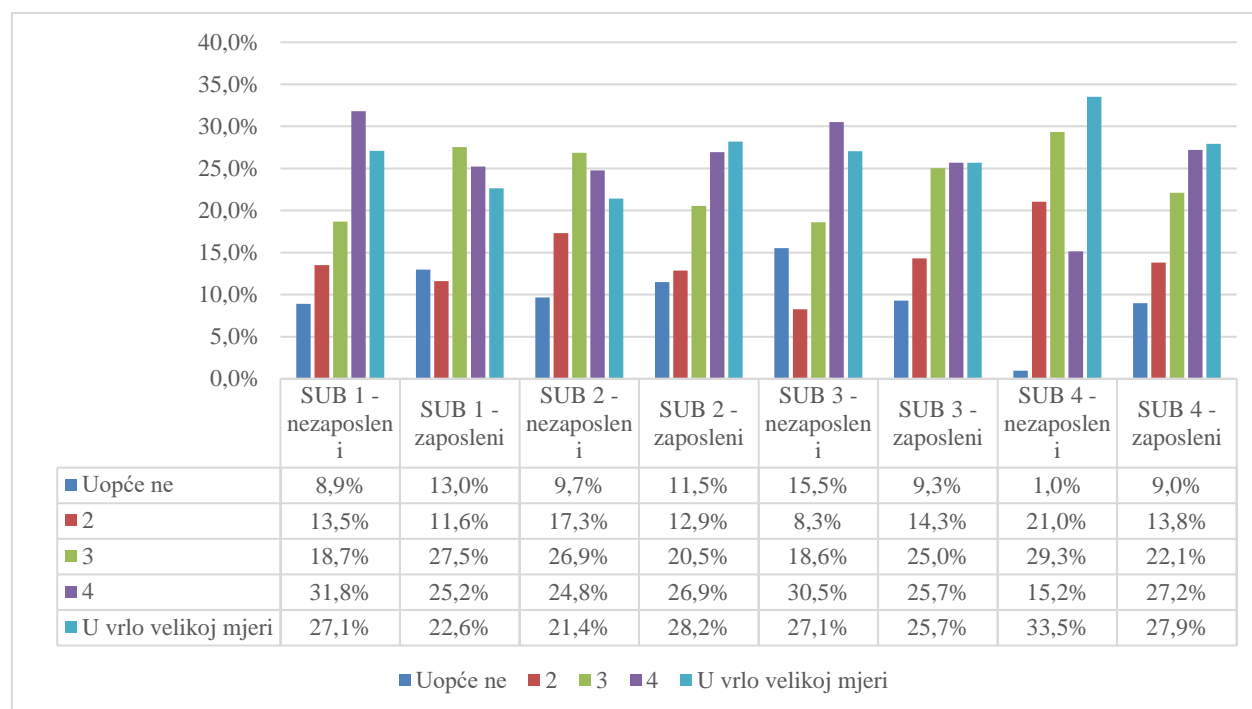


Slika 5.5. Studij kao dobra osnova za nastavak učenja (nastavljaju studij na višoj razini)

Prema izvješću istraživanja Eurograduate za Hrvatsku, 60-70% sudionika ispitivanja kohorte 2012./2013., obuhvaćeni istraživanjem pet godina nakon stjecanja kvalifikacije, koji nastavljaju studij na višoj razini, procjenjuje da im je prethodni studij dao dobru osnovu za **nastavak učenja** (Meng et al., 2020). Provjera ovog nalaza na sudionicima ispitivanja kohorte 2016./2017. koji nastavljaju studij na višoj razini, uz isključivanje pojedinaca koji su stekli višu kvalifikaciju od one referentne, u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije, daje slične rezultate (Slika 5.5.). Među pojedincima koji su nastavili studij na višoj razini 62,3% ocjenjuje da je studij

koji su prethodno završili dao dobre osnove za daljnje učenje i to 30,9% pojedinaca ocjenjuje s ocjenom (5) te 31,4% s ocjenom (4) na skali od 1 do 5.

Kada se naprave detaljnije usporedbe između subuzoraka te između zaposlenih i onih koji to nisu (Slika 5.6.) rezultati su donekle neobični. Neočekivano, u najvećem udjelu (33,5%), procjenu „u vrlo velikoj mjeri“ daju nezaposleni pojedinci koji su kvalifikacije stekli na veleučilištu (SUB 4).

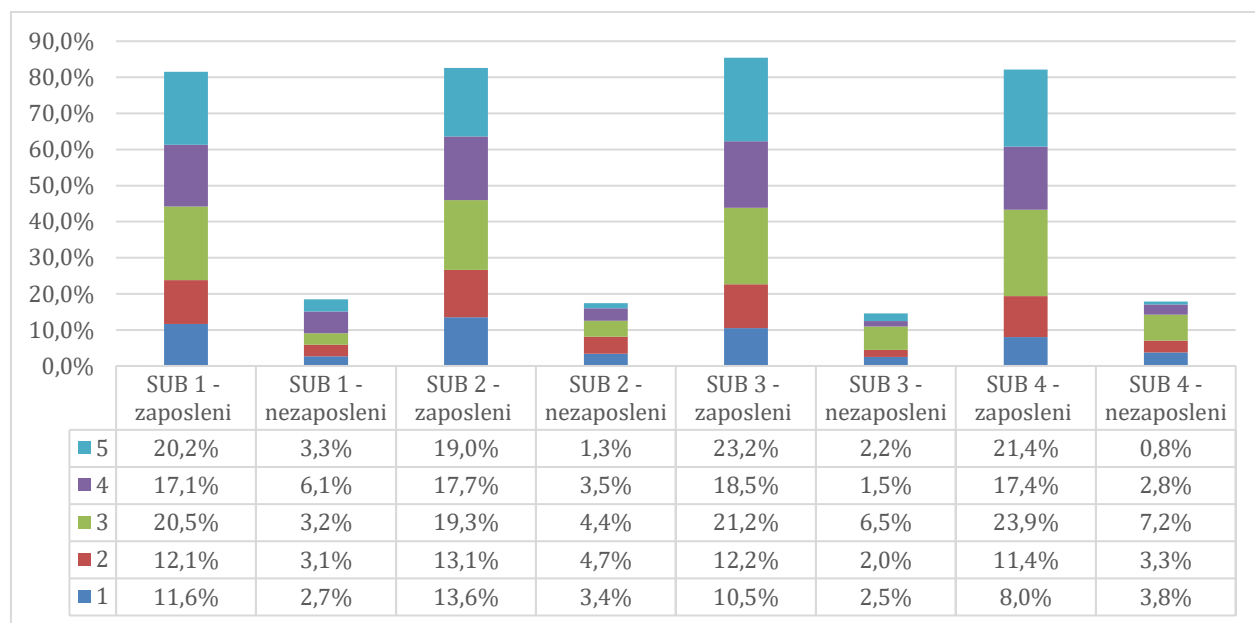


Slika 5.6. Studij kao dobra osnova za nastavak učenja (zaposleni i oni koji to nisu)

Ovdje treba uzeti u obzir da je ovaj subuzorak najmanji od svih te da u analizi obuhvaća ukupno 224 sudionika ispitivanja od kojih 60 (26,7%) nezaposlenih ili izvan radne snage, među kojima je 20 pojedinaca procijenilo studijski program kao dobru osnovu za nastavak učenja „u vrlo velikoj mjeri“. Najkritičniji sudionici ispitivanja u procjeni ove svrhe studijskog programa su nezaposleni prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu (15,5%) koji ocjenjuju da njihov studijski program „uopće ne“ daje dobre osnove za nastavak učenja.

U interpretaciji ove komparacije treba imati na umu da procjena „nastavka učenja“ u odgovorima sudionika ispitivanja ne treba biti ograničena samo na procjenu o dobrim osnovama za nastavak formalnog obrazovanja, već se moguće znanja i vještine koje su razvijene kroz studij mogu ocijeniti kao više ili manje dobar temelj za cjeloživotno učenje i kontinuirani profesionalni razvoj.

Sljedećom analizom ispituju se razlike među sudionicima ispitivanja koji ocjenjuju da je studijski program koji su završili u većoj ili manjoj mjeri dobra osnova za **pronalaženje posla**. U ovoj analizi promatrani su oni koji su se u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije zaposlili i oni koji nisu te su isključeni sudionici ispitivanja koji su nastavili studij na višoj razini.



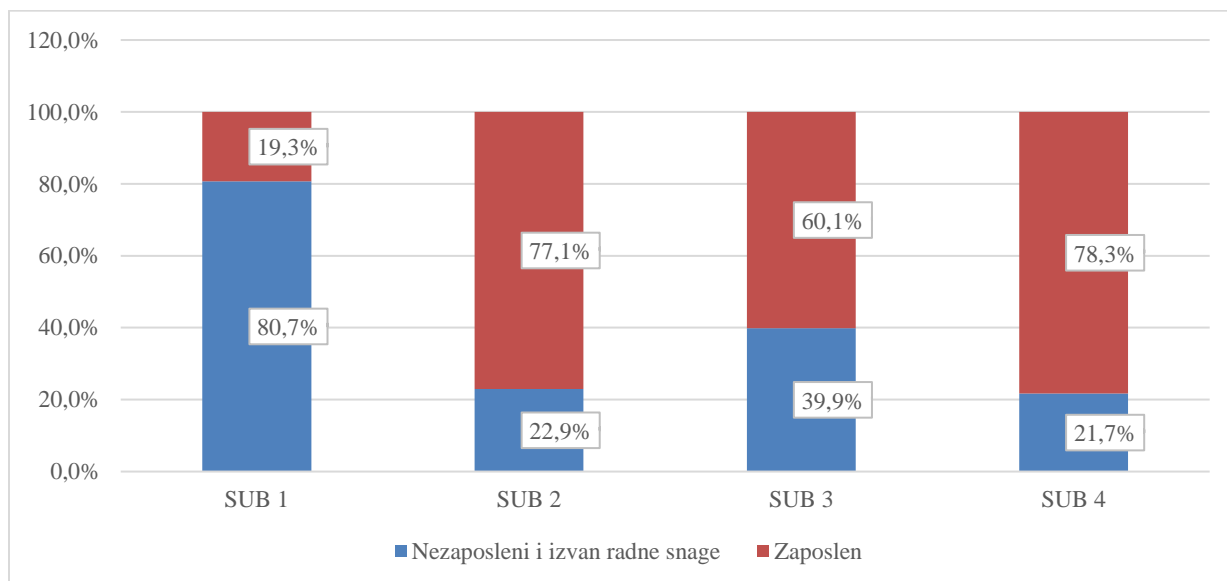
Slika 5.7. Studij kao dobra osnova za pronalaženje posla (zaposleni i nezaposleni)

Rezultati usporedbe (Slika 5.7.) pokazuju očekivane razlike u procjeni studija među zaposlenima i nezaposlenima, prema svim subuzorcima. Primjerice, unutar subuzorka prvostupnika sa sveučilišta (SUB 1), među kojima je čak 81,6% zaposleno, 20,2% sudionika ispitivanja procjenjuje da je njihov studijski program bio „u vrlo velikoj mjeri“ dobra osnova za pronalaženje posla u odnosu na 3,3% nezaposlena pojedinca iz istog subuzorka. Ta razlika između procjene zaposlenih i nezaposlenih još je veća kod studija prijediplomske razine na veleučilištima (SUB 3) te diplomske razine na veleučilištima (SUB 4) gdje se primjećuje da 23,2% odnosno 21,4% zaposlenih pojedinaca procjenjuje da je njihov studijski program bio „u vrlo velikoj mjeri“ dobra osnova za pronalaženje posla u odnosu na 2,2% nezaposlena pojedinca iz subuzorka (SUB 3) te 0,8% iz subuzorka (SUB 4).

S obzirom na to da je primarni interes ovog istraživanja ispitati obrasce prijelaza iz visokog obrazovanja na tržište rada, u sljedećem je koraku izoliran uzorak onih sudionika ispitivanja koji su u trenutku provedbe istraživanja bili zaposleni.

5.3.2. Analizirani uzorak

Cjeloviti uzorak je analizom statusa zaposlenosti u trenutku istraživanja podijeljen u dvije grupe, zaposleni i oni koji to nisu (nezaposleni i izvan radne snage). Promatrano prema subuzorcima (Slika 5.8.) zaposleni pojedinci najzastupljeniji su među osobama s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu (SUB 2), a najmanje među prvostupnicima s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu (SUB 1).

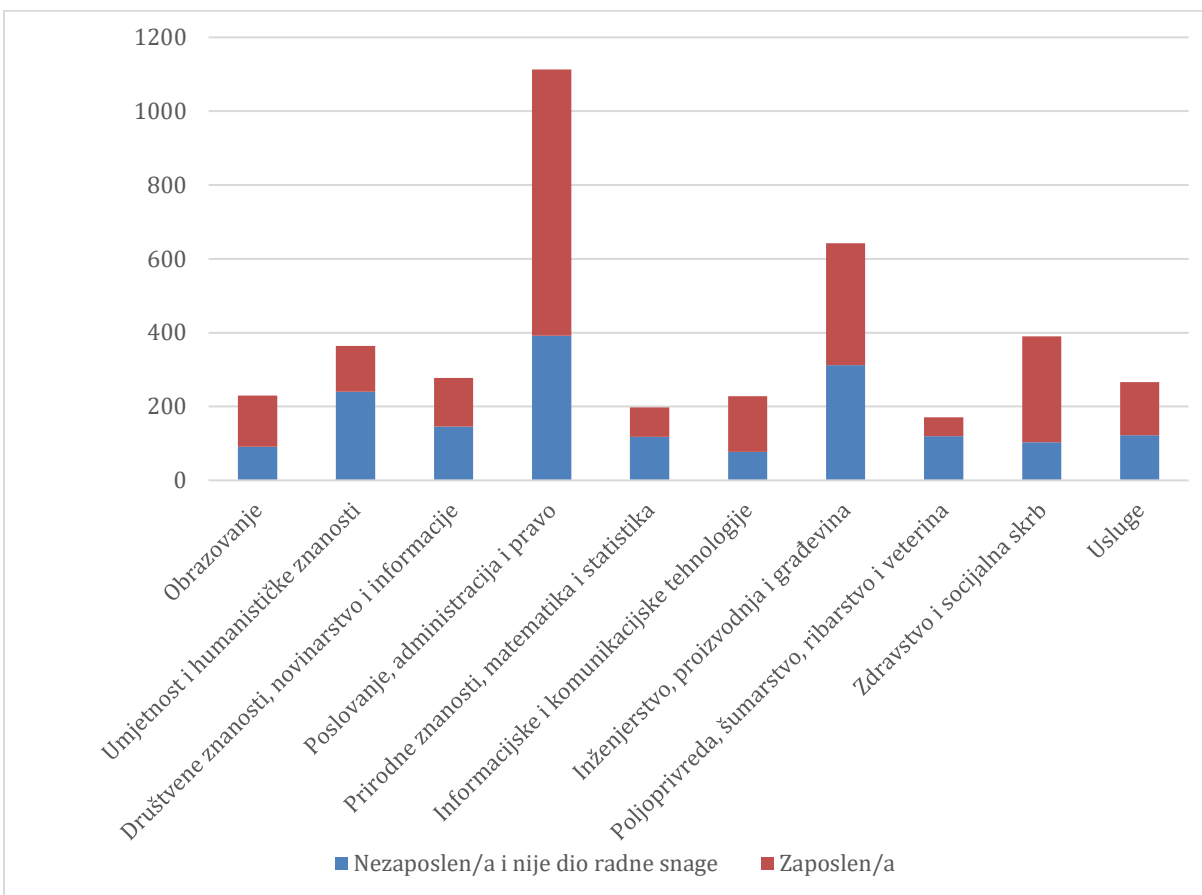


Slika 5.8. Zaposlenost prema subuzorcima

Daljnjom analizom prema područjima studija (Slika 5.9.) stečen je uvid u zastupljenost određenih područja studija među zaposlenim osobama i onima koje to nisu, što je važno imati na umu kod interpretacija zapošljivosti prema područjima studija.

S obzirom na to da je najveći udio u cjelovitom uzorku skup pojedinih osoba s kvalifikacijama u području „poslovanja, administracije i prava“ (N = 1 113; 28,7%), nije začuđujuće da je među zaposlenima (N = 721; 33,4%) kao i među nezaposlenima (N = 392; 33,4%) najveći udio onih u području „poslovanja, administracije i prava“. Slično tome, budući da je najmanji udio u cjelovitom

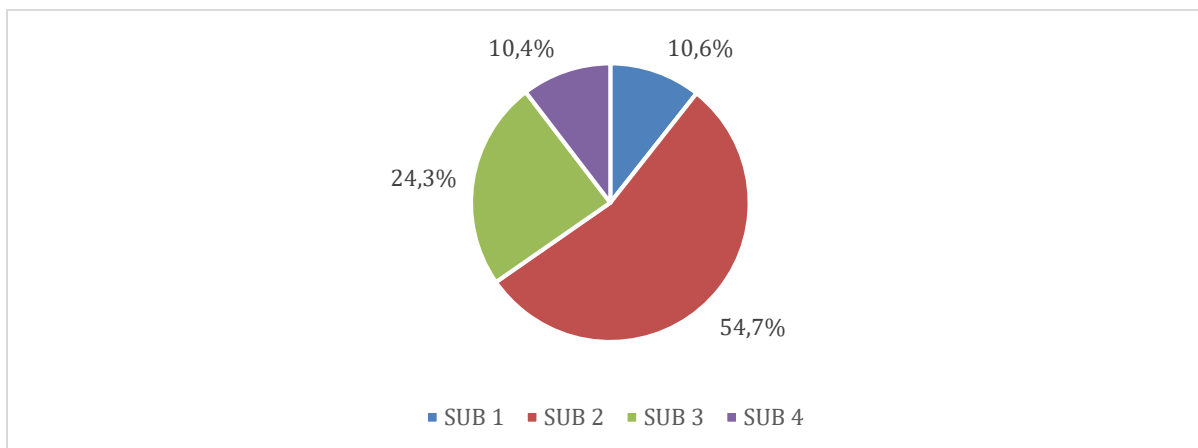
uzorku skup pojedinaca s kvalifikacijama iz područja „poljoprivrede, šumarstva, ribarstva i veterine“ (N = 171; 4,4%) ne čudi što je i najmanji udio zaposlenih pojedinaca (N = 51; 2,4%) te skoro najmanji dio nezaposlenih pojedinaca (N = 120; 7,0%) u području „poljoprivrede, šumarstva, ribarstva i veterine“.



Slika 5.9. Uzorak prema statusu zaposlenosti i područjima

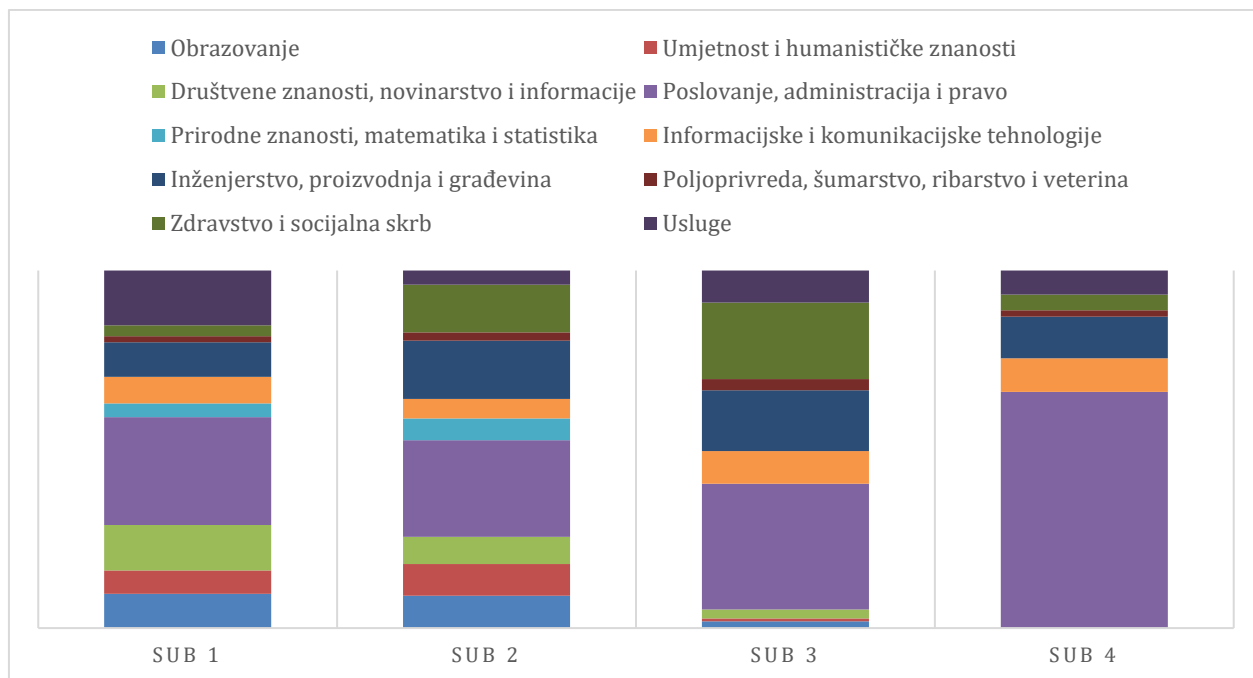
U daljnjim analizama i interpretacijama izdvojen je uzorak zaposlenih u trenutku popunjavanja upitnika, a koji sadrži ukupno 2 159 osobe. S ciljem kvalitetnijih interpretacija rezultata analiza na izoliranom uzorku zaposlenih pojedinaca, važno je skicirati njegove osnovne odrednice koje su relevantne za područje istraživanja u ovoj disertaciji.

Kako je vidljivo iz Slike 5.10., među zaposlenima najzastupljeniji su pojedinci s kvalifikacijama visokog obrazovanja diplomske razine stečenima na sveučilištu (N = 1 179; 54,7%), a najmanje osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu (N = 224; 10,4%).



Slika 5.10. Struktura zaposlenih osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja

Slijedom već utvrđenih obilježja cjelovitog uzorka, daljnja analiza zaposlenih pojedinaca prema subuzorcima i prema područjima studija prikazana na Slici 5.11. pokazuje dominantnu zastupljenost zaposlenih pojedinaca s kvalifikacijama u području „poslovanja, administracije i prava“ u svim subuzorcima (SUB 1 = 30,1%; SUB 2 = 27,1%; SUB 3 = 35,2%; SUB 4 = 66,1%) te značajnu podzastupljenost zaposlenih pojedinaca u području „poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina“ (SUB 1 = 1,7%; SUB 2 = 2,3%; SUB 3 = 3,1%; SUB 4 = 1,8%), „obrazovanje“ (SUB 3 = 1,9%; SUB 4 = 0%), „umjetnost i humanističke znanosti“ (SUB 3 = 0,8%; SUB 4 = 0%), „društvene znanosti, novinarstvo i informacije“ (SUB 3 = 2,5%; SUB 4 = 0%), „prirodne znanosti“ (SUB 3 = 0,0%; SUB 4 = 0%), „zdravstvo i socijalna skrb“ (SUB 1 = 3,1%; SUB 4 = 4,5%) te „usluge“ (SUB 2 = 4,0%).



Slika 5.11. Struktura zaposlenih prema područjima studija

Struktura subuzoraka po područjima, gledajući deskriptivno, daje relevantne informacije o najzastupljenijim područjima studiranja koji su kompatibilni s populacijskim podacima prikazanim u Potpoglavlju 2.2. što potvrđuje nalaz da se studenti u Hrvatskoj najviše odlučuju studirati te stječu kvalifikacije u području „poslovanja, administracije i prava“, neovisno o razini ili vrsti visokog učilišta. Ovaj prikaz dodatno je relevantan u metodološkom smislu jer ukazuje na situacije u kojima je obuhvat sudionika ispitivanja u određenim područjima pojedinih subuzoraka malobrojan da bi opravdao pouzdano zaključivanje.

Nakon što su u ovom potpoglavlju dane osnovne deskripcije uzorka koji je analiziran u ovom istraživanju, a koji je ograničen na osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja koje su pronašle zaposlenje u razdoblju od oko dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije, u narednim potpoglavljima slijedi utvrđivanje zavisnih i nezavisnih varijabli korištenih u ispitivanju prediktora zapošljivosti zaposlenih osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u tranziciji iz visokog obrazovanja na tržište rada.

5.4. Varijable

Za potrebe provedbe analiza u sklopu ovog istraživanja skiciran je operativni model zapošljivosti (Slika 4.2.) koji ilustrira očekivani utjecaj kulturnog, socijalnog i ljudskog kapitala na zapošljivost pojedinaca u ranom stadiju karijere. Odabir zavisnih i nezavisnih varijabli argumentiran je u Potpoglavlju 4.4. u kojem se opisuje transformacija kompleksnog teorijskog modela zapošljivosti u operativni model zapošljivosti koji je prilagođen provedbi analiza podataka prikupljenih kroz istraživanje Eurograduate. U analize provedene u okviru ovog istraživanja uključen je skup varijabli koje proizlaze iz operativnog modela zapošljivosti, među kojima su neke izvorno mjerene, a neke, primjenom faktorskih analiza, reducirane na manji broj faktora. Faktorskim analizama prezentiranim u Potpoglavlju 5.4.3. utvrđena je pripadnost mjerenih varijabli određenim teorijskim konceptima sadržanima u operativnom modelu zapošljivosti te je u Potpoglavlju 5.4.4. prikazan skup varijabli koji uključuje izravno mjerene varijable i latentne varijable kao faktorske bodove kreirane faktorskom analizom.

5.4.1. Zavisne varijable: pokazatelji zapošljivosti

Kako bi se provjerile postavljene hipoteze i odgovorilo na istraživačka pitanja o tome koji su čimbenici ključni determinatori zapošljivosti osoba koja su se zaposlile prije ili relativno brzo nakon stjecanja kvalifikacije u visokom obrazovanju, u operativnom modelu zapošljivosti naznačene su tri dimenzije zapošljivosti, odnosno tri zavisne varijable koje su utemeljene u kompleksnom teorijskom okviru i predstavljaju mjerljive pokazatelje zapošljivosti ispitane u ovom istraživanju. To su vjerojatnost zapošljavanja mjerena u funkciji vremena proteklog od stjecanja kvalifikacije do prvog značajnijeg zapošljavanja, vertikalna i horizontalna usklađenost obrazovne kvalifikacije sa zanimanjem koje ukazuju na primjenjivost znanja i vještina stečenih kroz visoko obrazovanje na radnom mjestu, te visina mjesečnih primanja kao mjerilo materijalnog povrata od uloženog u visoko obrazovanje. Kroz ova tri ishoda zapošljavanja nastoji se teorijski relevantnim instrumentima izmjeriti kompleksni konstrukt zapošljivosti na uzorku zaposlenih osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u ranoj fazi njihove karijere.

Analiza **vjerojatnosti zapošljavanja** nakon diplome izračunava se u funkciji vremena proteklog između dva događaja, stjecanja kvalifikacije i zapošljavanja. Vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do prvog zasnivanja radnog odnosa (uključujući i samo-zapošljavanje), odnosno

izlaska iz statusa radno neaktivne osobe, izvedeno je iz izvornih podataka koji uključuju datum „stjecanja diplome“ (mjesec, godina) i datum „početka rada na prvom poslu nakon stjecanja diplome“ (mjesec, godina) te je iskazano u broju mjeseci. Analiza obuhvaća osobe koje su u trenutku diplomiranja već bile zaposlene i osobe koje su se zaposlile u promatranom razdoblju nakon stjecanja kvalifikacije. Osobama koje su bile u radnom odnosu i prije stjecanja kvalifikacije pridijeljena je vrijednost „0 mjeseci“. Stoga je vremenski obuhvat unutar kojeg se smještaju analize prijelaza iz visokog obrazovanja na tržište rada 0-26 mjeseci što odgovara razdoblju od siječnja 2016. godine do veljače 2019. godine kada je završilo prikupljanje podataka kroz upitnik Eurograduate. Na temelju izvornih podataka izračunato je vrijeme proteklo između dva događaja jednadžbama kako slijedi.

Za osobe koje su zaposlene prije stjecanja diplome:

Varijable:

qb12a_jobyr Početak zaposlenja godina (za posao koji nastavlja obavljati nakon diplome)

qb12a_jobmth Početak zaposlenja mjesec (za posao koji nastavlja obavljati nakon diplome)

Jednadžba:

$$IF(qB12a_jobmth > 0 \ \& \ qB12a_jobyr > 0) \text{ VrijemeZaposlavanja} = 0$$

Na primjer, ako je sudionik ispitivanja stekao kvalifikaciju u listopadu 2017. godine, a zaposlio se u siječnju 2016. godine, vrijeme proteklo od trenutka kada je diplomirao do trenutka zapošljavanja postavljeno je na nula (0).

Za osobe koje se zapošljavaju nakon stjecanja kvalifikacije:

Varijable:

qb12b_jobyr: Početak rada godina (prvi posao nakon stjecanja diplome)

qb12b_jobmth: Početak rada mjesec (prvi posao nakon stjecanja diplome)

qa11a2_endyr: Datum stjecanja diplome (godina)

qa11a2_endmth: Datum stjecanja diplome (mjesec)

Jednadžba:

$$\text{VrijemeZapošljavanja} = (qb12b_jobyr - qa11a2_endyr) * 12 + (qb12b_jobmth - qa11a2_endmth)$$

Na primjer, ako je sudionik ispitivanja stekao kvalifikaciju u listopadu 2017. godine, a zaposlio se na prvom poslu nakon stjecanja diplome u veljači 2018. godine, vrijeme proteklo od trenutka kada je sudionik ispitivanja diplomirao do trenutka zapošljavanja izraženo u mjesecima iznosi 4 mjeseca.

$$\text{VrijemeZaposljavanja}=(2018-2017)*12+(2-10)=(1*12)+(-8)=12-8=4 \text{ mjeseca}$$

Za drugu dimenziju ishodne varijable, zapošljavanje odgovarajuće stečenoj kvalifikaciji, koristi se interpretacija *vertikalne (ne)usklađenosti* - prema razini stečene kvalifikacije i *horizontalne (ne)usklađenosti* - prema području obrazovanja. Odvojeno se promatraju pokazatelji razine kvalifikacije i obrazovnog područja studijskog programa kako bi se dali bolji uvidi u specifičnosti (ne)usklađenosti kompetencijskog profila pojedinca i zahtjeva radnog mjesta.

Vertikalna (ne)usklađenost utvrđena je temeljem informacije o razini stečene kvalifikacije (klasificirane prema ISCED 2011) i procjene sudionika ispitivanja o razini kvalifikacije potrebnoj za obavljanje posla na kojem je zaposlen. U procjeni kvalifikacije potrebne za obavljanje posla izvorno je bilo moguće odabrati jednu od pet vrijednosti varijable: (1) „poslijediplomski/doktorski studij“; (2) „diplomski studij“; (3) „prije-diplomski studij“; (4) „kraći stručni studij“; (5) „nije potrebno visoko obrazovanje“. Ove varijable su u preuzetoj bazi korištene kako bi se konstruirale tri nove vrijednosti: (1) „razina kvalifikacije odgovara razini koju on/ona smatra prikladnom“; (2) „razina kvalifikacije je niža od one koju on/ona smatra prikladnom“; (3) „razina kvalifikacije je viša od one koju on/ona smatra prikladnom“. S obzirom na to da se zapošljavanje na poslu na kojem je prikladna ista ili viša razina kvalifikacije od one koju pojedinac posjeduje procjenjuje indikativnim za veću zapošljivost, vrijednosti (1) i (2) su rekodirane na vrijednost (2) „ISCED razina kvalifikacije ispitanika/ce korespondira s onom koju smatra odgovarajućom ili je niža od one koju smatra odgovarajućom“ dok je vrijednost (3) pretvorena u vrijednost (1) „ISCED razina kvalifikacije ispitanika/ce je viša od one koju smatra odgovarajućom“. U potonjem slučaju u kojem se ispitanik zapošljava u zanimanju za koje se smatra prekvalificiranim moguće je zaključiti da znanja i vještine stečena kroz studij nisu doprinijeli pronalasku zaposlenja odgovarajuće razine kompleksnosti što je indikativno za slabiju zapošljivost.

Kao temelj za interpretaciju **horizontalne (ne)usklađenosti** koristi se procjena sudionika ispitivanja o području obrazovanja najprikladnijem za posao koji obavlja, a koji, u izvornom upitniku, uključuje četiri moguća odgovora: (1) „isključivo vlastito područje obrazovanja“, (2) „vlastito ili srodno područje obrazovanja“, (3) „posve različito područje obrazovanja od vlastitog“, (4) „niti jedno područje obrazovanja posebno“. Vrijednosti su rekodirane na način da je niža vrijednost indikativna za zapošljavanje izvan područja studija, dok viša vrijednost odgovara konceptu horizontalne usklađenosti kvalifikacije sa zanimanjem. Stoga je izvorna varijabla rekodirana na binarnu na način da vrijednost (1) „područje obrazovanja ispitanika/ce nije u skladu

s područjem zanimanja“ obuhvaća izvorne vrijednosti (3) i (4), a vrijednost (2) „područje obrazovanja ispitanika/ce korespondira s područjem zanimanja“ obuhvaća vrijednosti (1) i (2).

Treća zavisna varijabla odnosi se na **visinu primanja** na prvom značajnijem zaposlenju nakon diplomiranja. Upitnikom su prikupljeni podatci o bruto mjesečnim primanjima zaposlenih (bez prekovremenih, bonusa ili dodatnih primanja), i samozaposlenih (uključivo iznos nakon što se oduzmu troškovi poslovanja, ali prije nego što se oduzmu porezi) koji su u izvornoj bazi konvergirani u iznose u eurima radi usporedivosti među osam zemalja sudionica u Eurograduate istraživanju. Za potrebe deskripcije i usporedbe među subuzorcima, podatci o bruto mjesečnim primanjima svrstani su u 6 kategorija: (1) „do 1000 EUR“; (2) „1001-2000 EUR“; (3) „2001-3000 EUR“ (4) „3001-4000 EUR“ (5) „4001-5000 EUR“; (6) „više od 5000 EUR“. U regresijskim analizama korištene su izvorno mjerene vrijednosti kako bi se omogućilo preciznije mjerenje učinka prediktora na visinu mjesečnih primanja sudionika ispitivanja.

5.4.2. Nezavisne varijable: čimbenici koji doprinose zapošljivosti

U ovoj doktorskoj disertaciji koristi se Bourdieuov teorijski okvir kako bi se ispitalo u kojoj mjeri kulturni i socijalni kapital osoba s kvalifikacijom visokog obrazovanja različitih socijalnih skupina utječe na njihovu zapošljivost te teorija ljudskog kapitala kako bi se istražilo u kojoj mjeri obilježja pojedinca, njegova znanja i vještine stečene kroz visoko obrazovanje, doprinose zapošljivosti.

Izvorne varijable koje upućuju na određena obilježja obiteljskog kulturno-obrazovnog nasljeđa i socio-ekonomskog statusa (socio-kulturno nasljeđe), odnosno njegov kulturni kapital te osobna obilježja, odnosno njegov ljudski kapital, skicirane u operativnom modelu zapošljivosti i korištene u ispitivanju prediktora zapošljivosti uključuju skup od devet mjerenih varijabli kako slijedi:

[1] „Stupanj obrazovanja majke“ s vrijednostima 1-8 kojima su izražene razine obrazovanja prema međunarodnoj ISCED klasifikaciji;

[2] „Stupanj obrazovanja oca“ s vrijednostima 1-8 kojima su izražene razine obrazovanja prema međunarodnoj ISCED klasifikaciji;

[3] „Financijske prilike roditelja za vrijeme studiranja sudionika ispitivanja u odnosu na druge obitelji“ (peto-stupanjnska Likertova skala od „izrazito lošije“ do „izrazito bolje“ od drugih obitelji);

[4] „Roditelji ili drugi članovi obitelji kao izvor financiranja studija“ (binarna varijabla s vrijednostima „da“/“ne“);

[5] „Više truda od onog što je potrebno za ispite“ (peto-stupanjska Likertova skala od najniže vrijednosti „uopće ne“ do najviše vrijednosti „u velikoj mjeri“);

[6] „Težnja najvišim ocjenama“ (peto-stupanjska Likertova skala od najniže vrijednosti „uopće ne“ do najviše vrijednosti „u velikoj mjeri“);

[7] „Stipendija kao izvor financiranja studija“ (binarna varijabla s vrijednostima „da“/“ne“);

[8] „Prosjek ocjena u zadnjem razredu srednjoškolskog obrazovanja“ s mogućim odgovorima (1) „dovoljan“, (2) „dobar“, (3) „vrlo dobar“ i (4) „odličan“;

[9] „Prosječna završna ocjena na studijskom programu“ s mogućim odgovorima (1) „dovoljan“, (2) „dobar“, (3) „vrlo dobar“ i (4) „odličan“.

Vežano za varijable [4] i [7], valja napomenuti da su sudionici ispitivanja u izvornom upitniku procjenjivali u postocima udio različitih izvora financiranja njihova studija među kojima su za ispitanike koji su kvalifikacije visokog obrazovanja stekli u Hrvatskoj ponuđeni odgovori bili: „roditelji ili drugi članovi obitelji“, „prihodi od rada“, „studentski kredit“, „stipendija“, „drugi izvori“. Rezultati su potom konvertirani u varijable s binarnim vrijednostima („da“/“ne“) za svaki od izvora financiranja te su za analize u okviru ove doktorske disertacije odabrane gore navedene varijable [4] i [7].

Među popisanim varijablama indikativne za visoku razinu **obiteljskog kulturnog kapitala** su varijable [1], [2], [3], [4], za obrazovni uspjeh i visoku razinu ljudskog kapitala varijable [7], [8], [9] dok varijable [5] i [6] upućuju na određena obilježja pojedinca koja bi mogla biti indikativna za njegov ljudski kapital, ali je detaljnijim analizama u Potpoglavlju 5.4.3.1. utvrđeno da ukazuju na drugačiji konstrukt. Ovaj skup varijabli tako je faktorskom analizom reduciran na tri faktora od kojih se dva faktora procjenjuju indikativnima za navedene konstrukte te su značajna za provedbu regresijskih analiza.

Konstrukt **socijalnog kapitala** u ovom istraživanju operacionalizira se kroz uspješne strategije pronalaženja prvog trajnijeg zaposlenja koje su indikativne za visoku razinu obiteljskog ili osobnog socijalnog kapitala te ljudskog kapitala. Sudionici ispitivanja su birali jedan od mogućih ponuđenih odgovora na pitanja o tome kako su pronašli posao:

- [1] „Putem oglasa u elektroničkim medijima“;
- [2] „Putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje“;
- [3] „Sam/a kontaktirao/la poslodavca“;
- [4] „Putem društvenih mreža“;
- [5] „Preko obitelji, prijatelja i poznanika“;
- [6] „Obratio se poslodavac“;
- [7] „Uz pomoć visokog učilišta“;
- [8] „Putem stručne prakse tijekom studija“;
- [9] „Tijekom stažiranja za vrijeme studija“.

Među navedenim varijablama indikativna za visoku razinu obiteljskog socijalnog kapitala je varijabla [5], za visoku razinu osobnog socijalnog kapitala varijabla [4] te za izgradnju socijalnog kapitala putem visokog učilišta varijable [7], [8] i [9]. Varijable indikativne za visoki ljudski kapital, odnosno osobna obilježja i kompetentnost pojedinca su varijable [3] i [6], a varijable koje ne upućuju ni na jedan od mjerenih konstrukata su varijable [1] i [2]. Radi valjanosti rezultata analiza prema subuzorcima, iz pojedinačnih analiza izuzete su varijable koje se odnose na strategije pronalaženja posla, a u kojima je, u pojedinom subuzorku, obuhvat sudionika ispitivanja bio nedostatan za donošenje pouzdanih zaključaka.

Treća skupina nezavisnih varijabli odnosi se na metode učenja i poučavanja koje su, prema procjeni sudionika ispitivanja, bile dominantno zastupljene u studijskom programu na kojem je stekao kvalifikaciju visokog obrazovanja. Metode učenja i poučavanja obuhvaćene upitnikom te stoga i operativnim modelom zapošljivosti su kako slijedi:

- [1] „Predavanja“;
- [2] „Grupni zadatci“;
- [3] „Istraživački projekti“;
- [4] „Stažiranje, stručna praksa kao dio studija“;
- [5] „Metode učenja i poučavanja temeljene na problemima ili projektima“;
- [6] „Pisani zadatci“;

[7] „Usmena izlaganja studenata“;

[8] „E-učenje uključujući i učenje na daljinu“;

[9] „Samostalno učenje“.

Sudionici ispitivanja su procjenjivali, za svaku od devet ponuđenih metoda učenja i poučavanja, u kojoj su mjeri bile zastupljene u studijskom programu na kojem su studirali, s mogućnošću odabira odgovora na peto-stupanjskoj Liekertovoj skali od najniže vrijednosti „uopće ne“ do najviše vrijednosti „u velikoj mjeri“. Skup izvornih varijabli koje upućuju na obilježja aktivnih metoda učenja i poučavanja [3], [4], [5] i [8] te pasivnih metoda učenja i poučavanja [1], [2], [6], [7] i [9] je faktorskom analizom reduciran na dva faktora (Potpoglavlje 5.4.3.2.) koja su značajna za provedbu regresijskih analiza.

Četvrta skupina izvornih varijabli odnosi se na prakse visokog učinka kojima su sudionici ispitivanja bili izloženi za vrijeme studija. Sudionici ispitivanja su potvrdno ili negativno odgovarali na svako pitanje o tome jesu li za vrijeme studiranja imali specifična iskustva u okviru ili izvan okvira studijskog programa. Izvorne varijable koje upućuju na iskustva i prakse visokog učinka uključuju skup od devet mjerenih varijabli kako slijedi:

[1] „Studij u drugoj zemlji“;

[2] „Studiranje u drugoj zemlji: mobilnost za vrijeme studija“;

[3] „Staziranje/stručna praksa kao dio studijskog programa ili neovisno o njemu (u Hrvatskoj)“;

[4] „Staziranje/stručna praksa kao dio studijskog programa ili neovisno o njemu (u inozemstvu)“;

[5] „Radno iskustvo u Hrvatskoj koje nije povezano sa studijem“;

[6] „Radno iskustvo u inozemstvu koje nije povezano sa studijem“;

[7] „Iskustvo na tržištu rada prije studiranja (najmanje trajanje 3 ili 6 mjeseca)“;

[8] „Volontiranje povezano s visokim učilištem“;

[9] „Volontiranje nepovezano s visokim učilištem“.

Skup izvornih varijabli koje upućuju na prakse visokog učinka i to „studij u inozemstvu“ [1], [2] i [4], „volontiranje“ [7] i [8], „radno iskustvo“ [5], [6] i [9] i „stručna praksa“ [3], je faktorskom

analizom reduciran na četiri faktora (Potpoglavlje 5.4.3.3.) koja su značajna za provedbu regresijskih analiza.

Indikativnim za ljudski kapital ocjenjuje se i skup kompetencija kao izvornih varijabli za koje sudionici ispitivanja procjenjuju svoju razinu te razinu koju procjenjuju potrebnom na trenutnom radnom mjestu. Sudionici ispitivanja procjenu rade za svaku od sljedećih kompetencija:

[1] „Stručna znanja u području studija“;

[2] „Komunikacijske vještine (uključujući prezentiranje i podučavanje)“;

[3] „Vještine timskog rada“;

[4] „Sposobnost pisanja i govorenja na stranim jezicima“;

[5] „Sposobnost usvajanja novih znanja“;

[6] „Sposobnost planiranja i organizacije“;

[7] „Sposobnost upravljanja odnosima s klijentima (uključujući savjetovanje)“;

[8] „Sposobnost rješavanja problema“;

[9] „Napredne informatičke vještine (npr. programiranje, sintakse u statističkim softverima)“.

Teorijsko uporište za uvrštavanje skupa kompetencija u operativni model zapošljivosti nalazi se u teoriji ljudskog kapitala, a kombiniranje stručnih znanja u području studija [1] te skupa generičkih kompetencija [2] - [9] proizlazi iz empirijskih istraživanja koja operacionaliziraju mjerenje zapošljivosti. Odabir specifičnog skupa kompetencija prilagođen je instrumentu mjerenja korištenom u ovoj doktorskoj disertaciji, upitniku Eurograduate.

5.4.3. Faktorska analiza (metoda glavnih komponenti)

S ciljem redukcije većeg broja mjerenih varijabli na latentne dimenzije, odnosno faktore koji doprinose određenim konstruktima napravljene su faktorske analize, metode glavnih komponenti. Faktorske analize napravljene su kao podloga za multiple regresije s faktorskim bodovima kao prediktorima kako bi se ispitalo koliko obilježja pojedinca i njegovog socio-kulturnog nasljeđa, socijalni kapital i umreženost, ljudski kapital i kompetentnost te obilježja metoda učenja i poučavanja doprinose zapošljavanju i zapošljivosti pojedinca.

5.4.3.1. Obilježja pojedinca i njegova socio-kulturnog nasljeđa

Kako bi se provela regresijska analiza o tome u kojoj mjeri obilježja pojedinca i njegova socio-kulturnog nasljeđa, odnosno kulturni kapital, a u kojoj mjeri kompetencije pojedinca, odnosno njegov ljudski kapital utječu na zapošljivost napravljena je faktorska analiza s ciljem reduciranja skupa od devet izvornih varijabli, kojima se opisuju obilježja pojedinca i njegova socio-kulturnog nasljeđa, na manji broj latentnih dimenzija.

[1] „Stupanj obrazovanja majke“ s vrijednostima 1-8 kojima su izražene razine obrazovanja prema međunarodnoj ISCED klasifikaciji;

[2] „Stupanj obrazovanja oca“ s vrijednostima 1-8 kojima su izražene razine obrazovanja prema međunarodnoj ISCED klasifikaciji;

[3] „Financijska situacija roditelja za vrijeme studiranja sudionika ispitivanja u odnosu na druge obitelji“ (peto-stupanjska Likertova skala od „izrazito lošije“ do „izrazito bolje“ od drugih obitelji);

[4] „Roditelji ili drugi članovi obitelji kao izvor financiranja studija“ (binarna varijabla s vrijednostima „da“/“ne“);

[5] „Više truda od onog što je potrebno za ispite“ (peto-stupanjska Likertova skala od najniže vrijednosti „uopće ne“ do najviše vrijednosti „u velikoj mjeri“);

[6] „Težnja najvišim ocjenama“ (peto-stupanjska Likertova skala od najniže vrijednosti „uopće ne“ do najviše vrijednosti „u velikoj mjeri“);

[7] „Stipendija kao izvor financiranja studija“ (binarna varijabla s vrijednostima „da“/“ne“);

[8] „Prosjek ocjena u zadnjem razredu srednjoškolskog obrazovanja“ s mogućim odgovorima (1) „dovoljan“, (2) „dobar“, (3) „vrlo dobar“ i (4) „odličan“;

[9] „Prosječna završna ocjena na studijskom programu“ s mogućim odgovorima (1) „dovoljan“, (2) „dobar“, (3) „vrlo dobar“ i (4) „odličan“.

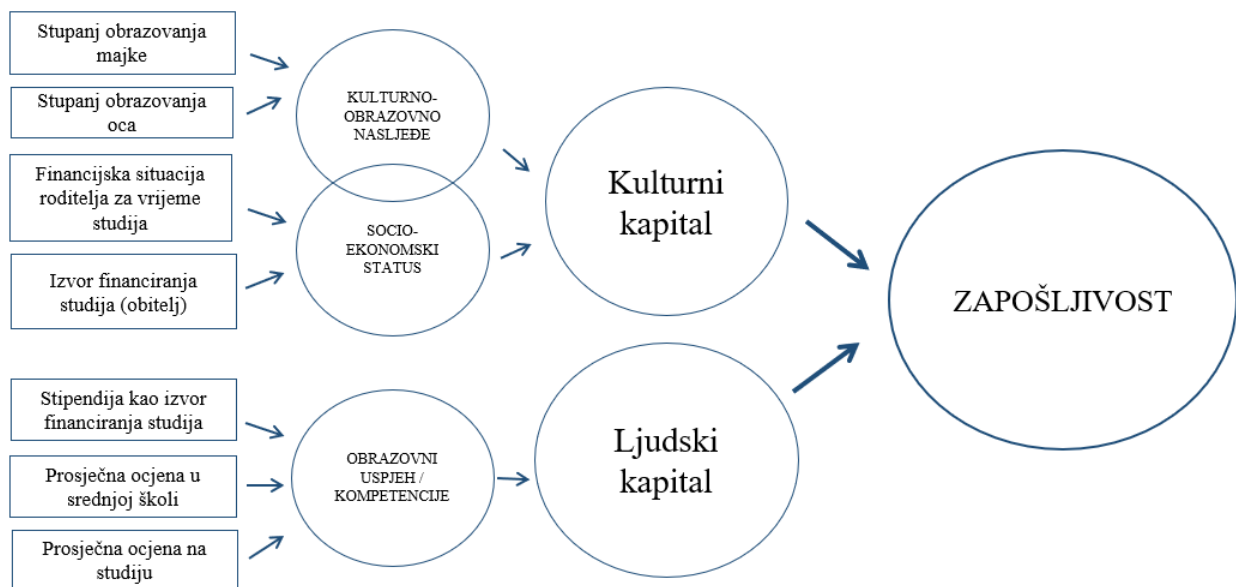
Faktorskom analizom je devet izvornih varijabli koje se odnose na obilježja pojedinca i njegova socio-kulturnog nasljeđa, reducirano na tri faktora koja opisuju: (1) „socio-kulturno nasljeđe“, (2) „dodatno ulagane napore“, (3) „obrazovni uspjeh“ (Tablica 5.9.).

Tablica 5.9. Obilježja pojedinca i njegova socio-kulturnog nasljeđa

	Socio-kulturno nasljeđe	Dodatno ulagani napori	Obrazovni uspjeh
	1	2	3
Stupanj obrazovanja oca	0,772	0,032	-0,012
Stupanj obrazovanja majke	0,795	-0,019	0,048
Roditelji ili drugi članovi obitelji kao izvor financiranja studija	0,367	-0,254	0,316
Stipendija kao izvor financiranja studija	-0,183	-0,072	0,700
Više truda od onog što je potrebno za ispite	-0,019	0,873	-0,019
Težnja najvišim ocjenama	0,010	0,872	0,118
Prosjek ocjena u zadnjem razredu srednjoškolskog obrazovanja	0,065	0,006	0,664
Prosječna završna ocjena na studijskom programu	0,023	0,328	0,609
Financijska situacija roditelja	0,579	0,012	-0,114

Ovom je faktorskom analizom potvrđeno da je prvi faktor (socio-kulturno nasljeđe) indikativan za konstrukt kulturnog kapitala, a treći faktor (obrazovni uspjeh) za konstrukt ljudskog kapitala pojedinca. Navedeni faktori korespondiraju konstruktima ekstrahiranim iz operativnog modela zapošljivosti (Slika 4.2.). Slika 5.12. prikazuje faktore kulturnog kapitala (socio-kulturno nasljeđe) i ljudskog kapitala (obrazovni uspjeh) izdvojene iz operativnog modela zapošljivosti.

Drugi faktor kojim se opisuju „dodatno ulagani napori“ ukazuje na nastojanja i težnju prema uspjehu, ali nije nužno indikativan za posjedovanje znanja i vještina, odnosno za ljudski kapital.



Slika 5.12. Operativni model zapošljivosti (konstrukti kulturnog i ljudskog kapitala)

5.4.3.2. Metode učenja i poučavanja

Kako bi se provela regresijska analiza o tome u kojoj mjeri metode učenja i poučavanja utječu na zapošljivost napravljena je faktorska analiza s ciljem reduciranja skupa od devet izvornih varijabli na manji broj latentnih dimenzija. Izvorne varijable koje su procijenjene kao indikativne za doprinos metoda učenja i poučavanja ishodima koje pojedinac ostvaruje na tržištu rada opisuju metode učenja i poučavanja koje su, prema procjeni sudionika ispitivanja, bile dominantno zastupljene u studijskom programu. Sudionici ispitivanja su procjenjivali, za svaku od devet ponuđenih metoda učenja i poučavanja, u kojoj mjeri bila zastupljena u studijskom programu na kojem su studirali, s mogućnošću odabira odgovora na peto-stupanjskoj Liekertovoj skali od najniže vrijednosti „uopće ne“ do najviše vrijednosti „u velikoj mjeri“.

[1] „Predavanja“;

[2] „Grupni zadatci“;

[3] „Istraživački projekti“;

[4] „Staziranje, stručna praksa kao dio studija“;

[5] „Metode učenja i poučavanja temeljene na problemima ili projektima“;

[6] „Pisani zadatci“;

[7] „Usmena izlaganja studenata“;

[8] „E-učenje uključujući i učenje na daljinu“;

[9] „Samostalno učenje“.

Faktorskom analizom (Tablica 5.10.) je devet izvornih varijabli koje upućuju na različita institucijska obilježja u aktivnostima učenja i poučavanja reducirano na dva faktora koji odgovaraju konstruktima „pasivnog učenja“ i „aktivnog učenja“.

Tablica 5.10. Metode učenja i poučavanja

	Pasivno	Aktivno
	1	2
Predavanja	0,836	-0,323
Grupni zadatci	0,598	0,540
Sudjelovanje u istraživačkim projektima	-0,079	0,847
Staziranje (dio studijskog programa)	-0,112	0,589
Projektno i/ili problemsko učenja	0,286	0,722
Pisani zadatci	0,793	-0,013
Usmene prezentacije studenata	0,802	0,140
e-učenje (uključujući učenje na daljinu)	-0,277	0,653
Samostalno učenje	0,706	-0,433

„Pasivno učenje“ obilježava dominantna zastupljenost sljedećih metoda koje pozitivno doprinose konstrukt: predavanja, usmena izlaganja studenata, pisani zadatci, samostalno učenje, grupni zadatci, a „aktivno učenje“ karakterizira dominantna zastupljenost sljedećih metoda učenja i poučavanja koje pozitivno doprinose konstrukt: istraživački projekti, učenje temeljeno na rješavanju problema i na projektima, e-učenje, staziranje ili stručna praksa kao dio studijskog programa. Pored toga, samostalno učenje negativno doprinosi konstrukt „aktivnog učenja“ što osnažuje pripadnost ove varijable konstrukt „pasivnog učenja“.

Ovakvo grupiranje varijabli u faktore očekivano je i odgovara teorijskim konceptima izloženima u drugom poglavlju. Međutim, ovdje valja ipak imati u vidu ograničenja koja proizlaze iz nedostatnog uvida u način na koji se primjenjuju metode učenja i poučavanja u nastavi i iskustva o kojem svjedoče sudionici ispitivanja. Svrstavanje pojedinih metoda među aktivne ili pasivne ipak ne može biti jednoznačno i samorazumljivo. Primjerice, grupni zadatci bi, barem u ideji, trebali biti primjer aktivne metode učenja i poučavanja. Međutim, ako realizacija grupnog rada nije

popraćena odgovarajućom podrškom studentima, izvedba ove metode može biti više pasivnog, nego aktivnog karaktera. Ovo je moguće obrazloženo nejasnom svrstavanju metode grupnog rada između dva faktorska boda: 0,598 – metode pasivnog učenja; 0,540 – metode aktivnog učenja.

Mjerene varijable koje se odnose na metode učenja i poučavanja koje doprinose razvoju ljudskog kapitala pojedinca, uz primjenu faktorske analize reducirane su na dva faktora koji korespondiraju teorijskim konceptima i konstruktima obuhvaćenima operativnim modelom zapošljivosti. Faktorskom analizom napravljena je podloga za provedbu regresijske analize kojom će se ispitati doprinos metoda aktivnog učenja i poučavanja na oblikovanje ljudskog kapitala i posredno utjecaja na zapošljivost.

5.4.3.3. *Prakse visokog učinka*

Skup varijabli koje opisuju specifična iskustva za vrijeme studija, a koja predstavljaju prakse visokog učinka (ukupno devet varijabli). Sudionici ispitivanja su potvrdno ili negativno odgovarali na pitanje o tome jesu li za vrijeme studiranja imali specifična iskustva u okviru ili izvan okvira studijskog programa. devet izvornih varijabli koje se odnose na prakse visokog učinka faktorskom analizom reducirano je na faktore koje opisuju sljedeće konstrukte: „iskustvo studiranja u inozemstvu“, „iskustvo volontiranja“, „radno iskustvo nepovezano sa studijem“, „stručna praksa“.

[1] „Studij u drugoj zemlji“;

[2] „Studiranje u drugoj zemlji: mobilnost za vrijeme studija“;

[3] „Staziranje/stručna praksa kao dio studijskog programa ili neovisno o njemu (u Hrvatskoj)“.

[4] „Staziranje/stručna praksa kao dio studijskog programa ili neovisno o njemu (u inozemstvu)“;

[5] „Radno iskustvo u Hrvatskoj koje nije povezano sa studijem“;

[6] „Radno iskustvo u inozemstvu koje nije povezano sa studijem“;

[7] „Iskustvo na tržištu rada prije studiranja (najmanje trajanje 3 ili 6 mjeseca)“;

[8] „Volontiranje povezano s visokim učilištem“;

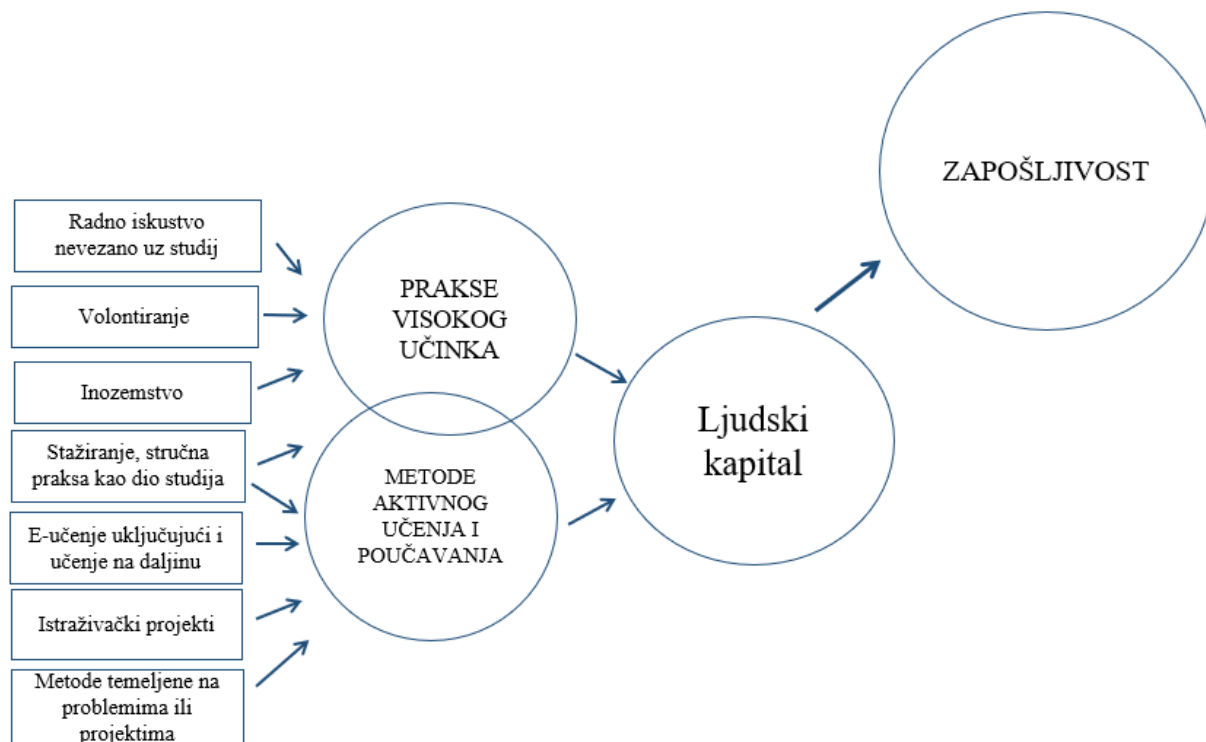
[9] „Volontiranje nepovezano s visokim učilištem“.

Faktorskom analizom (Tablica 5.11.) je devet izvornih varijabli koje upućuju na različita specifična iskustva za vrijeme studija reducirano na četiri faktora koji odgovaraju konstruktima: (1) „studij u inozemstvu“, (2) „volontiranje“, (3) „radno iskustvo“ i (4) „stručna praksa“.

Tablica 5.11. Prakse visokog učinka

	Studij u inozemstvu	Volontiranje	Radno iskustvo	Stručna praksa
	1	2	3	4
Studiranje u inozemstvu	0,774	0,139	0,032	-0,191
Mobilnost za vrijeme studija	0,980	0,056	0,034	0,006
Stožiranje/stručna praksa kao dio studija ili ne (Hrvatska)	0,030	0,054	-0,015	0,954
Stožiranje/stručna praksa kao dio studija ili ne (ino)	0,734	-0,056	0,017	0,233
Radno iskustvo u Hrvatskoj nepovezano sa studijem	-0,050	0,279	0,663	-0,004
Radno iskustvo u inozemstvu nepovezano sa studijem	0,168	0,063	0,584	-0,059
Volontiranje povezano s visokim učilištem	0,068	0,741	0,029	0,109
Volontiranje nepovezano s visokim učilištem	0,017	0,737	0,088	-0,051
Iskustvo na tržištu rada prije studija (najmanje 6 mjeseci)	-0,108	-0,372	0,599	0,087

Iz faktorske analize dodatno je vidljivo da iskustvo na tržištu rada prije upisa na studij u trajanju od najmanje šest mjeseci negativno doprinosi konstrukt volentiranja što je očekivano budući da je pretpostavka da osobe koje su zaposlene imaju manje vremena za neplaćeni rad, volentiranje bilo povezano ili nepovezano s visokim učilištem i studijskim programom. Mjerene varijable koje se odnose na prakse visokog učinka koje doprinose razvoju ljudskog kapitala pojedinca, uz primjenu faktorske analize reducirane su na četiri faktora obuhvaćena konceptima i konstruktima sadržanima u operativnom modelu zapošljivosti. Ovom je faktorskom analizom napravljena podloga za provedbu regresijske analize kojom će se ispitati doprinos praksi visokog učinka na oblikovanje ljudskog kapitala i posredno utjecaja na zapošljivost.



Slika 5.13. Operativni model zapošljivosti (ljudski kapital)

Slika 5.13. prikazuje faktore koji doprinose formiranju ljudskog kapitala (metode učenja i poučavanja i prakse visokog učinka) koji su ovdje izdvojeno prikazani iz operativnog modela zapošljivosti.

5.4.4. Utvrđivanje varijabli obuhvaćenih analizama

Tri faktorske analize napravljene su kako bi se reducirao broj mjerenih varijabli na manji broj latentnih varijabli kao faktorskih bodova koji upućuju na konstrukte koji su uključeni u regresijske analize predstavljene Poglavlju 6. U Tablici 5.12. sumirane su mjerene varijable uključene u faktorske analize i konstrukti kojima doprinose iskazani u faktorskim bodovima.

Tablica 5.12. Pregled varijabli i konstrukata

MJERENA VARIJABLA	KONSTRUKT
Obilježja pojedinca i njegovog socio-kulturnog nasljeđa	
[1] „Stupanj obrazovanja majke“ s vrijednostima 1-8 kojima su izražene razine obrazovanja prema međunarodnoj ISCED klasifikaciji	FAKTOR 1: Obiteljsko kulturno-obrazovno nasljeđe i socio-ekonomski status (socio-kulturno nasljeđe); Obiteljski kulturni kapital
[2] „Stupanj obrazovanja oca“ s vrijednostima 1-8 kojima su izražene razine obrazovanja prema međunarodnoj ISCED klasifikaciji	
[3] „Financijske prilike roditelja za vrijeme studiranja sudionika ispitivanja u odnosu na druge obitelji“ (peto-stupanjaska Likertova skala od „izrazito lošije“ do „izrazito bolje“ od drugih obitelji)	
[4] „Roditelji ili drugi članovi obitelji kao izvor financiranja studija“ (binarna varijabla s vrijednostima „da“/“ne“)	FAKTOR 2: Obilježja pojedinca - Dodatno ulagani napori
[5] „Više truda od onog što je potrebno za ispite“ (peto-stupanjaska Liekertova skala od najniže vrijednosti „uopće ne“ do najviše vrijednosti „u velikoj mjeri“)	
[6] „Težnja najvišim ocjenama“ (peto-stupanjaska Liekertova skala od najniže vrijednosti „uopće ne“ do najviše vrijednosti „u velikoj mjeri“);	
[7] „Stipendija kao izvor financiranja studija“ (binarna varijabla s vrijednostima „da“/“ne“)	FAKTOR 3: Obilježja pojedinca - Obrazovni uspjeh; Ljudski kapital
[8] „Prosjek ocjena u zadnjem razredu srednjoškolskog obrazovanja“ s mogućim odgovorima (1) „dovoljan“, (2) „dobar“, (3) „vrlo dobar“ i (4) „odličan“	
[9] „Prosječna završna ocjena na studijskom programu“ s mogućim odgovorima (1) „dovoljan“, (2) „dobar“, (3) „vrlo dobar“ i (4) „odličan“	

MJERENA VARIJABLA	KONSTRUKT
Uspješne strategije pronalazjenja prvog zaposlenja	
[1] „Putem oglasa u elektroničkim medijima“	-
[2] „Putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje“	-
[3] „Sam kontaktirao poslodavca“	Osobna obilježja i kompetentnost pojedinca; Ljudski kapital
[4] „Putem društvenih mreža“	Osobni socijalni kapital
[5] „Preko obitelji, prijatelja i poznanika“	Obiteljski socijalni kapital
[6] „Obratio se poslodavac“	Osobna obilježja i kompetentnost pojedinca; Ljudski kapital
[7] „Uz pomoć visokog učilišta“	Socijalni kapital putem visokog učilišta
[8] „Putem stručne prakse tijekom studija“	Socijalni kapital putem visokog učilišta
[9] „Tijekom stažiranja za vrijeme studija“	Socijalni kapital putem visokog učilišta
Metode učenja i poučavanja	
[1] „Predavanja“	FAKTOR 1: Metode pasivnog učenja i poučavanja
[2] „Grupni zadatci“	
[6] „Pisani zadatci“	
[7] „Usmena izlaganja studenata“	
[9] „Samostalno učenje“	FAKTOR 2: Metode aktivnog učenja i poučavanja
[3] „Istraživački projekti“	
[4] „Stažiranje, stručna praksa kao dio studija“	
[5] „Temeljene na problemima ili projektima“	
[8] „E-učenje uključujući i učenje na daljinu“	

MJERENA VARIJABLA	KONSTRUKT
Prakse visokog učinka	
[1] „Studij u drugoj zemlji“	FAKTOR 1: Iskustvo studiranja u inozemstvu
[2] „Studiranje u drugoj zemlji: mobilnost za vrijeme studija“	
[4] „Staziranje/stručna praksa kao dio studijskog programa ili neovisno o njemu (u inozemstvu)“	
[8] „Volontiranje povezano s visokim učilištem“	FAKTOR 2: Volontiranje
[9] „Volontiranje nepovezano s visokim učilištem“	
[5] „Radno iskustvo u Hrvatskoj koje nije povezano sa studijem“	FAKTOR 3: Radno iskustvo
[6] „Radno iskustvo u inozemstvu koje nije povezano sa studijem“	
[7] „Iskustvo na tržištu rada prije studiranja (najmanje trajanje 3 ili 6 mjeseca)“	
[3] „Staziranje/stručna praksa kao dio studijskog programa ili neovisno o njemu (u Hrvatskoj)“	FAKTOR 4: Stručna praksa

5.5. Statistički modeli u obradi podataka

Kako bi se ostvario cilj istraživanja i ispitala hipoteze postavljene u ovoj disertaciji koristi se metoda multiple regresijske analize. Kao priprema za provedbu analiza napravljeno je niz radnji koje uključuju rekodiranje varijabli, invertiranje vrijednosti tako da na skalama kao i kod binarnih varijabli manji broj odgovara nižoj vrijednosti, a veći broj višoj vrijednosti, čišćenje i pripreme podataka te provedba preliminarnih testova i pred-analiza. Kako bi se veći broj varijabli koje upućuju na isti mjereni konstrukt reducirao na manji broj, kao podloga regresijskim analizama provedene su faktorske analize koje su rezultirale faktorima koji mjere teorijske konstrukte. Regresijskim analizama niza nezavisnih varijabli kojima se mjere navedeni konstrukti ispitala su hipoteze i utjecaji različitih čimbenika na zapošljivost. U ovom potpoglavlju skicirani su statistički modeli kojima se detaljnije ispituju prediktori zapošljivosti mjerene kao vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do zapošljavanja, kao zapošljavanje u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti te kroz visinu primanja. Zapošljavanje u horizontalnoj i vertikalnoj usklađenosti ispitano je primjenom logističke regresije, visina primanja linearnom regresijom, a vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu proteklom od stjecanja kvalifikacije do izlaska iz statusa nezaposlenosti ispitana je Coxovom regresijom. Sve analize napravljene su na subuzorcima utvrđenima u Potpoglavlju 5.2.2. Kako bi se ispitao predikcijski učinak razine stečene kvalifikacije, odnosno vrste visokog učilišta, napravljene su dodatne analize kojima se, unutar subuzorka osoba s kvalifikacijama prijediplomske, odnosno diplomske razine promatra učinak vrste visokog učilišta te unutar subuzorka osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, odnosno veleučilištu promatra učinak razine na određeni kriterij zapošljivosti.

5.5.1. Zapošljavanje u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti

Zapošljavanje u skladu s kvalifikacijom, razmatra se kroz dvije dimenzije, kao zapošljavanje u vertikalnoj usklađenosti i kao zapošljavanje u horizontalnoj usklađenosti. Vertikalna usklađenost podrazumijeva zapošljavanje u zanimanju za obavljanje kojeg je potrebna odgovarajuća razina kompleksnosti stečenih znanja i vještina. Osobe koje se zapošljavaju u zanimanjima za obavljanje kojih su dostatna znanja i vještine razine niže od onih koje su stekli na studiju procjenjuju se prekvalificiranima, a osobe koje se zapošljavaju u zanimanjima za obavljanje kojih je potrebna kvalifikacija više razine smatraju se potkvalificiranima. Iz

perspektive teorije ljudskog kapitala posebno se problematičnim ocjenjuje prekvalificiranost iz razloga što ulaganje u obrazovanje ne donosi očekivani povrat.

Horizontalna usklađenost podrazumijeva zapošljavanje u zanimanju koje prema profilu odgovara stečenoj kvalifikaciji. Pitanje horizontalne usklađenosti, iako pronalazi opravdanje svoje relevantnosti kako u literaturi tako i u provedenim istraživanjima, u suvremenom društvu u kojem se sve više cijene transverzalne kompetencije, u visokom obrazovanju u kojem interdisciplinarnost postaje sve češće obilježje studijskih programa te na tržištu rada koje obilježava promjenjivost karijernih putova i prijelazi kroz sektore te pojavu cjeloživotnog učenja, moguće je očekivati da horizontalna usklađenost kvalifikacije sa zanimanjem postaje sve manje relevantno obilježje zapošljivosti. Ipak, na reguliranom tržištu rada kao što je tržište rada u Hrvatskoj, usklađenost područja obrazovanja sa zanimanjem još je uvijek značajno obilježje zapošljivosti zbog čega je horizontalna usklađenost obuhvaćena analizama provedenima u sklopu ove doktorske disertacije.

Vertikalna usklađenost utvrđena je temeljem informacije o razini stečene kvalifikacije (klasificirane prema ISCED 2011) i procjene sudionika ispitivanja o razini kvalifikacije potrebnoj za obavljanje posla na kojem je zaposlen/a. U procjeni kvalifikacije potrebe za obavljanje posla izvorno je bilo moguće odabrati jednu od pet vrijednosti varijable: (1) „poslijediplomski/doktorski studij“; (2) „diplomski studij“; (3) „prijediplomski studij“; (4) „kraći stručni studij“; (5) „nije potrebno visoko obrazovanje“. Ove varijable su u preuzetoj bazi korištene kako bi se konstruirale tri nove vrijednosti: (1) „razina kvalifikacije odgovara razini koju on/ona smatra prikladnom“; (2) „razina kvalifikacije je niža od one koju on/ona smatra prikladnom“; (3) „razina kvalifikacije je viša od one koju on/ona smatra prikladnom“. S obzirom na to da zapošljavanje na poslu na kojem je prikladna ista ili viša razina kvalifikacije od onu koju pojedinac posjeduje indikativno za veću zapošljivost, vrijednosti (1) i (2) su rekodirane na vrijednost (2) „ISCED razina kvalifikacije ispitanika/ce korespondira s onom koju smatra odgovarajućom ili je niža od one koju smatra odgovarajućom“ dok je vrijednost (3) pretvorena u vrijednost (1) „ISCED razina kvalifikacije ispitanika/ce je viša od one koju smatra odgovarajućom“.

Kao temelj za interpretaciju **horizontalne usklađenosti**, koristi se procjena sudionika ispitivanja o području obrazovanja najprikladnijem za posao koji obavlja, a koji, u izvornom upitniku, uključuje četiri moguća odgovora: (1) „isključivo vlastito područje obrazovanja“, (2) „vlastito ili srodno područje obrazovanja“, (3) „posve različito područje obrazovanja od vlastitog“, (4) „niti jedno područje obrazovanja posebno“. Vrijednosti su rekodirane na način

da je niža vrijednost indikativna za zapošljavanje izvan područja studija, dok viša vrijednost odgovara konceptu horizontalne usklađenosti kvalifikacije sa zanimanjem. Stoga je izvorna varijabla rekodirana na binarnu na način da vrijednost (1) „područje obrazovanja ispitanika/ce nije u skladu s područjem zanimanja“ obuhvaća izvorne vrijednosti (3) i (4), a vrijednost (2) „područje obrazovanja ispitanika/ce korespondira s područjem zanimanja“ obuhvaća vrijednosti (1) i (2).

Ispitivanje prediktora zapošljavanja u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti provedeno je **logističkom regresijskom analizom** u kojoj su prediktori faktorski bodovi kreirani prethodno provedenim faktorskim analizama (Potpoglavlje 5.4.3.), uz skup mjerenih varijabli, kako je sumirano u Tablici 5.10. Time je ispitana hipoteza prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni prediktori zapošljavanja u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije i s obrazovnim područjem studija.

Logistička regresija provedena je uz uključivanje skupa **kontrolnih varijabli**. Kako bi se utvrdila značajnost pojedinih obilježja uzorka s obzirom na vertikalnu te horizontalnu usklađenost kvalifikacije i zanimanja u kojem se sudionik ispitivanja zaposlio i tako odredilo koje je kontrolne varijable potrebno uključiti u logističku regresijsku analizu, napravljeni su HI^2 testovi. HI^2 testovima se utvrdilo postojanje statističkih različitosti među frekvencijama u različitim kategorijama te u odnosu na dihotomne kriterijske varijable vertikalne, odnosno horizontalne usklađenosti stečene kvalifikacije i zanimanja. HI^2 testovi su napravljeni za sljedeće varijable: spol (m/ž), dob u trenutku stjecanja diplome (<24; 25-29; 30-34; 35-39; 40-49; 50<), status za vrijeme studiranja (redoviti/izvanredni); obrazovno područje studijskog programa prema klasifikaciji ISCED-F (obrazovanje; umjetnost i humanističke znanosti; društvene znanosti, novinarstvo i informacije; poslovanje, administracija i pravo; prirodne znanosti, matematika i statistika; informacijske i komunikacijske tehnologije; inženjerstvo, proizvodnja i građevina; poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina; zdravstvo i socijalna skrb; usluge). Analiza s primjenom HI^2 testa je pokazala da su obilježja koja su značajna za zapošljavanje u vertikalnoj usklađenosti: status za vrijeme studiranja i obrazovno područje studijskog programa, a obilježje koje je značajno za zapošljavanje u horizontalnoj usklađenosti je obrazovno područje studijskog programa. Spol i dob u trenutku stjecanja diplome nisu de pokazali značajnima. Stoga su obilježja statusa za vrijeme studiranja i obrazovnog područje studijskog programa uključena kao kontrolne varijable u regresijskim analizama kojima se

ispituju prediktori zapošljavanja u vertikalnoj usklađenosti, a obrazovno područje studijskog programa uključeno je kao kontrolna varijable u regresijskim analizama kojima se ispituju prediktori zapošljavanja u horizontalnoj usklađenosti.

Nezavisne varijable uključene su u analizu kao kovarijate u blokovima. Slijed uključivanja blokova nezavisnih varijabli određen je obzirom na vremenski slijed formiranja prediktora. U prvom bloku uključena je kontrolna varijabla „status za vrijeme studiranja“ (samo u analizi ispitivanja vertikalne usklađenosti, gdje se pokazala značajnom) uz varijablu „ISCED obrazovno područje studijskog programa“ gdje je kao referentna vrijednost određena je vrijednost (10) „usluge“. Iznimno, analiza subuzorka SUB 3 ograničena je na obrazovno područje studija „poslovanje, administracija, pravo“, jedino područje u kojem je broj slučajeva bio dostatan za pouzdanu analizu. U drugom bloku uključeni su faktorski bodovi koji se odnose na obilježja pojedinca i njegova kulturnog nasljeđa, a u trećem faktorski bodovi koji se odnose na metode učenja i poučavanje te oni koji se odnose na prakse visokog učinka. U četvrtom bloku uključene su mjerene varijable koje se odnose na strategije pronalaženja posla, a u kojima je, u pojedinom subuzorku, obuhvat sudionika ispitivanja bio dovoljno velik. To znači da je na analizi cjelovitog uzorka kao i na analizi subuzorka SUB 2 uzeto u analizu svih devet strategija pronalaženja posla, a na subuzorcima SUB 1 i SUB 3 u analizu su ušle sljedeće strategije: „putem oglasa u elektroničkim medijima“; „putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje“; „sam(a) kontaktirao/la poslodavca“; „obratio se poslodavac“; „preko obitelji, prijatelja i poznanika“ te je iz analize na subuzorku SUB 4 izuzeta dodatno i strategija „obratio se poslodavac“.

Logistička regresija napravljena je na svakom subuzorku odvojeno. Kako bi se ispitao predikcijski učinak razine stečene kvalifikacije, odnosno vrste visokog učilišta, napravljene su dodatne analize kojima se, unutar subuzorka osoba s kvalifikacijama prijediplomske, odnosno diplomske razine promatra učinak vrste visokog učilišta te unutar subuzorka osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, odnosno veleučilištu promatra učinak razine na zapošljavanje u skladu s razinom kvalifikacije i područjem studija. Rezultati regresijskih analiza predstavljeni su i interpretirani u Poglavlju 6. Rezultati istraživanja i rasprava.

5.5.2. Visina primanja

Promatrano iz rakursa teorije ljudskog kapitala, visina primanja na radnom mjestu relevantan je pokazatelj zapošljivosti. Ispitivanje prediktora zapošljivosti s obzirom na visinu primanja

provedeno je **metodom linearne regresije** u kojoj su prediktori faktorski bodovi kreirani prethodno provedenim faktorskim analizama (Potpoglavlje 5.4.3.) uz skup mjerenih varijabli. Time je ispitana hipoteza prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni prediktori zapošljavanja u zaposlenju u kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja.

Upitnikom su prikupljeni podatci o bruto mjesečnim primanjima zaposlenih (bez prekovremenih, bonusa ili dodatnih primanja) i samozaposlenih (uključivo iznos nakon što se oduzmu troškovi poslovanja, ali prije nego što se oduzmu porezi) koji su u izvornoj bazi konvergirani u iznose u eurima radi usporedivosti među osam zemalja sudionica u Eurograduate istraživanju. Za potrebe deskripcije i usporedbe među subuzorcima, podatci o bruto mjesečnim primanjima svrstani su u 6 kategorija kako slijedi: (1) „do 1000 EUR“; (2) „1001-2000 EUR“; (3) „2001-3000 EUR“ (4) „3001-4000 EUR“ (5) „4001-5000 EUR“; (6) „više od 5000 EUR“. U regresijskim analizama korištene su izvorno mjerene vrijednosti kako bi se omogućilo preciznije mjerenje učinka prediktora na visinu mjesečnih primanja sudionika ispitivanja.

Regresijska analiza je napravljena za svaki subuzorak odvojeno. Kako bi se ispitao predikcijski učinak razine stečene kvalifikacije, odnosno vrste visokog učilišta, napravljene su dodatne analize kojima se, unutar subuzorka osoba s kvalifikacijama prijediplomske, odnosno diplomske razine promatra učinak vrste visokog učilišta te unutar subuzorka osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, odnosno veleučilištu promatra učinak razine na zapošljavanje u zanimanju s većim prihodima.

Nezavisne varijable uključene su u analizu kao kovarijate u blokovima. Slijed uključivanja blokova nezavisnih varijabli određen je obzirom na vremenski slijed formiranja prediktora. U prvom bloku uključeno je devet varijabli koje se odnose na „ISCED obrazovno područje studijskog programa“ koje su prethodno rekodirane kao binarne varijable uz referentnu vrijednost određena je vrijednost područja (10) „usluge“, koja je zbog toga izostavljena iz bloka. U dodatnoj analizi u kojoj se promatra učinak razine kvalifikacije, odnosno vrste visokog učilišta, u prvom bloku su kao varijate uključene dodatno razina, odnosno vrsta visokog učilišta. U drugom bloku uključeni su faktorski bodovi koji se odnose na obilježja pojedinca i njegova kulturnog nasljeđa, a u trećem faktorski bodovi koji se odnose na metode učenja i poučavanja te oni koji se odnose na prakse visokog učinka. U četvrtom bloku uključene su mjerene varijable koje se odnose na strategije pronalaženja posla, a u kojima je, u pojedinom subuzorku, obuhvat sudionika ispitivanja bio veći od 20. To znači da je na analizi subuzorka SUB 2 uzeto u analizu

svih devet strategija pronalaženja posla, a na subuzorcima SUB 1, SUB 3 i SUB 4 te u dodatnim analizama kojima se ispituje učinak razine stečene kvalifikacije i vrste visokog učilišta u analizu su ušle sljedeće strategije: „putem oglasa u elektroničkim medijima“; „putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje“; „sam(a) kontaktirao/la poslodavca“; „obratio se poslodavac“; „preko obitelji, prijatelja i poznanika“.

U sljedećem koraku je testom ANOVA provjerena statistička značajnost blokova prediktorskih varijabli u odnosu na ishodne varijable koje iskazuju vrijednosti ukupnih bruto mjesečnih primanja. Rezultat testa ANOVA pokazao je da su svi blokovi s prediktorskim varijablama značajni u analizama na barem jednom subuzorku zbog čega je odlučeno da se svi skupovi prediktorskih varijabli (blokovi) zadržavaju u regresijskim analizama na subuzorcima, s istim slijedom uvođenja u analizu. Rezultati regresijskih analiza predstavljeni su i interpretirani u sljedećem Poglavlju 6. Rezultati istraživanja i rasprava.

Nakon opisa statističkih modela korištenih u ovom istraživanju u sljedećem Poglavlju predstavljeni su rezultati regresijskih analiza kojima su ispitane hipoteze i utjecaji različitih čimbenika na vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, u zanimanju odgovarajućem stečenoj kvalifikaciji prema razini kvalifikacije i prema području studija, te utjecaj ispitanih čimbenika na visinu primanja.

5.5.3. Vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do zapošljavanja

Slijedeći metode korištene u prethodnim empirijskim istraživanjima o obrascima tranzicija iz obrazovanja na tržište rada, predstavljenima u Potpoglavlju 4.3.3., analiza vjerojatnosti zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije primijenjena u ovom istraživanju temelji se na modelu analize povijesti događaja (eng. *event history analysis*) kojim se opisuje „statistički model vjerojatnosti da se dogodi zapošljavanje u funkciji vremena koje se iskazuje kao vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do izlaska iz statusa radno neaktivne osobe“. Vjerojatnost izlaska iz statusa radno neaktivne osobe utvrđuje se kod prvog zasnivanja radnog odnosa u promatranom razdoblju i to „relativno u odnosu na vrijeme početka promatranog stanja za svaku jedinku, bez obzira na to što je početak stanja za svaku jedinku analize nastupio u drugoj točki vremena“ (Rimac & Ogresta, 2018).

Analiza prijelaza sa studija na posao obuhvaća osobe koje su u trenutku diplomiranja već bile zaposlene i osobe koje su se zaposlile nakon stjecanja kvalifikacije. Vrijeme između dva događaja iskazano je u broju mjeseci proteklih između ta dva događaja, od diplomiranja do

zapošljavanja, a promatrano razdoblje obuhvaća ukupno „26 mjeseci“. Osobama koje su bile u radnom odnosu i prije stjecanja kvalifikacije pridijeljena je vrijednost „0 mjeseci“.

U prvom koraku podatci su prikazani i analizirani deskriptivno. S obzirom na to da se Coxova regresija primjenjuje na podacima bez prethodnog utežavanja, prikaz skupa podataka uključenih u analizu, jednako kao i deskripcije analiziranog uzorka napravljeni su bez utežavanja. Dodatno, radi lakše usporedbe među subuzorcima, vrijeme unutar kojeg se smještaju provedene analize podijeljeno je u tri vremenska razdoblja koja obilježavaju konstrukti: „zapošljavanje u kraćem vremenu“ (0-6 mjeseci), „zapošljavanje u srednje kratkom vremenu“ (6-12 mjeseci), „zapošljavanje u dužem vremenu“ (12+ mjeseci)²⁹. Za potrebe specifičnih analiza dodatno su, kao četvrta kategorija, izdvojeni pojedinci koji su već bili zaposleni u trenutku diplomiranja (0 mjeseci).

Krivulja vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije skicirana je Kaplan-Meierovom krivuljom koja pokazuje vjerojatnost da se dogodi zapošljavanje u funkciji vremena koje se iskazuje kao vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do prvog zapošljavanja. Pored toga, korišten je i *log-rank test* kojim se provjerava statistička značajnost razlikovanja Kaplan-Meierovih krivulja za dvije i više skupina.

Čimbenici koji utječu na veću ili manju vjerojatnost zapošljavanja u funkciji vremena proteklog od stjecanja kvalifikacije do izlaska iz statusa nezaposlenosti, ispitani su Coxovom regresijom za svaki subuzorak odvojeno. Kako bi se ispitaio predikcijski učinak razine stečene kvalifikacije, odnosno vrste visokog učilišta, napravljene su dodatne analize kojima se, unutar subuzorka osoba s kvalifikacijama prijediplomske, odnosno diplomske razine promatra učinak vrste visokog učilišta te unutar subuzorka osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, odnosno veleučilištu promatra učinak razine na vjerojatnost zapošljavanja u funkciji vremena.

Nezavisne varijable uključene su u analize kao kovarijate u blokovima. Slijed blokova nezavisnih varijabli određen je obzirom na vremenski slijed formiranja prediktora. U prvom bloku uključene su dvije kontrolne varijable (spol, status za vrijeme studiranja). U drugom bloku uključene su „razina kvalifikacije“ i „vrsta visokog učilišta“ pri čemu su kao referentne

²⁹ Podjela na tri šestomjesečne vremenske cjeline napravljena je temeljem pristupa koji se uglavnom primjenjuje u praćenju statusa zaposlenosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja, kako je vidljivo iz pregleda inicijativa u 31 europskoj zemlji koji je izradila Europska udruga sveučilišta (EUA); pristupljeno 28. kolovoza 2022. godine na:

<https://eua.eu/downloads/publications/tracking%20learners%20and%20graduates%20progression%20paths%20%20trackit.pdf>

vrijednosti uzete „diplomska razina“, odnosno „sveučilište“. U trećem bloku uključeno je devet varijabli koje se odnose na „ISCED obrazovno područje studijskog programa“ koje su prethodno rekodirane kao binarne varijable uz referentnu vrijednost područja „usluge“ koja je izostavljena iz bloka. U sljedećem bloku uključeni su faktorski bodovi prethodno formirani faktorskim analizama (Potpoglavlje 5.4.3.) koji se odnose na obilježja pojedinca i njegova kulturnog nasljeđa, potom faktorski bodovi koji se odnose na metode učenja i poučavanja i oni koji se odnose na prakse visokog učinka. U posljednjem bloku uključene su mjerene varijable koje se odnose na strategije pronalaženja posla. Rezultati regresijskih analiza predstavljeni su i interpretirani u sljedećem Poglavlju 6. Rezultati istraživanja i rasprava.

6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA

Polazeći od teorijskog okvira koji je u Poglavlju 3. skiciran teorijama kulturnog, socijalnog i ljudskog kapitala, istraživanjem u okviru ove doktorske disertacije nastoje se utvrditi čimbenici koji doprinose zapošljivosti pojedinaca neposredno nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja. Rezultati provedenog istraživanja predstavljeni u ovom Poglavlju pokazuju u kojoj mjeri je zapošljivost uvjetovana kulturnim i socijalnim kapitalom, a u kojoj mjeri ovisi o ljudskom kapitalu, odnosno osobnim atributima i kompetencijama pojedinca, u formiranju kojih metode učenja i poučavanja i specifična iskustva studiranja predstavljaju važne čimbenike.

Kao podloga za koncepciju složenih analiza korišten je operativni model zapošljivosti predstavljen u Poglavlju 4. (Slika 4.2.) u kojem su razrađena spomenuta tri skupa teorijski utemeljenih prediktora te naznačene tri dimenzije zapošljivosti ispitane u ovom istraživanju, a to su vertikalna i horizontalna usklađenost obrazovne kvalifikacije sa zanimanjem, visina mjesečnih primanja kao mjerilo materijalnog povrata od uloženog u visoko obrazovanje i vjerojatnost zapošljavanja u funkciji vremena proteklog od stjecanja kvalifikacije.

Odgovarajućim statističkim modelima u obradi podataka ispitane su četiri hipoteze. Prve tri hipoteze (H1, H2, H3) ispituju predikcijski učinak skupova čimbenika na pojedine kriterije zapošljivosti pri čemu svaka hipoteza odgovara jednom kriteriju zapošljivosti. Četvrtom hipotezom (H4) dodatno su ispitani učinci razine i vrste obrazovanja na zapošljivost mjerenu trima kriterijima.

H1: Bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju

kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni su prediktori zapošljavanja **u zanimanju koje je u skladu** s razinom stečene kvalifikacije i s obrazovnim područjem studija.

H2: Bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni su prediktori zapošljavanja u zaposlenju u kojem se ostvaruju **veća mjesečna primanja**.

H3: Bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni su prediktori zapošljavanja **u kraćem vremenu** nakon stjecanja kvalifikacije.

H4: Veća **razina** kvalifikacije te kvalifikacija stečena na **sveučilištu** doprinose zapošljavanju u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, u zanimanju vertikalno i horizontalno odgovarajućem stečenoj kvalifikaciji te zaposlenju u kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja.

Rezultati i zaključci provedenih analiza kojima su se ispitale hipoteze predstavljeni su i raspravljani u ovom Poglavlju. Poglavlje je strukturirano u tri potpoglavlja koja prate tri kriterija zapošljivosti i četvrto potpoglavlje u kojem se iznose zaključci o zapošljivosti. U Potpoglavlju 6.1. primjenom logističke regresije istraženi su prediktori zapošljavanja u horizontalnoj i vertikalnoj usklađenosti te ispitana prva hipoteza (H1), u Potpoglavlju 6.2. linearnom regresijom su utvrđeni prediktori visine primanja na prvom značajnijem zaposlenju i ispitana druga hipoteza (H2) te su u Potpoglavlju 6.3. Coxovom regresijom analizirani prediktori vjerojatnosti zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije i ispitana treća hipoteza (H3)

Sve regresijske analize napravljene su na svakom od četiri subuzorka, podijeljena prema vrsti visokog učilišta i razini kvalifikacije (SUB 1, SUB 2, SUB 3, SUB 4). Kako bi se ispitao predikcijski učinak razine stečene kvalifikacije, odnosno vrste visokog učilišta, napravljene su dodatne analize kojima se, unutar subuzorka osoba s kvalifikacijama prijediplomske, odnosno diplomske razine promatra učinak vrste visokog učilišta te unutar subuzorka osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, odnosno veleučilištu promatra učinak razine na određeni kriterij zapošljivosti, odnosno ispitala četvrta hipoteza (H4). U posljednjem

Potpoglavlju 6.4. sumirani su zaključci o učincima koje pojedini čimbenici imaju na različite dimenzije zapošljivosti.

6.1. Zapošljavanje u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti

Zapošljavanje u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti jedan je od tri pokazatelja zapošljivosti koji su utvrđeni u operativnom modelu zapošljivosti testiranom u ovoj doktorskoj disertaciji. Osobe koje uspješno pronađu posao u kojem u većoj mjeri mogu primjenjivati znanja i vještine stečene kroz studij bolje će ostvariti povrat uloženog u obrazovanje od onih koji se zapošljavaju u zanimanjima u kojima su dostatne kompetencije niže razine ili znanja i vještine koje nisu nužno stekli kroz studij. Stoga se osobe koje se zapošljavaju u zanimanjima za obavljanje kojih imaju odgovarajuća znanja i vještine smatraju zapošljivijima na početku radne karijere od onih čije se formalno obrazovanje nije pokazalo prikladnim kao osposobljavanje za obavljanje poslova u zanimanju u kojem su zaposleni.

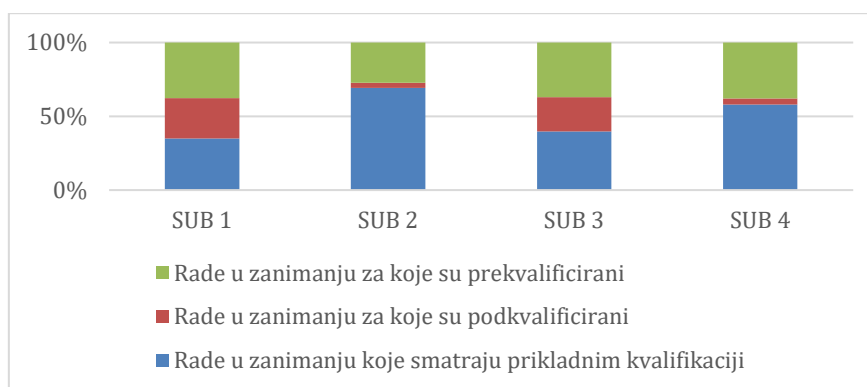
Regresijskom analizom ispitana je hipoteza prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni prediktori zapošljavanja u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije (vertikalna usklađenost) i s obrazovnim područjem studija (horizontalna usklađenost) (H1).

U interpretaciji rezultata prvo su prikazani deskriptivni statistički podaci iz kojih je vidljivo u kojem omjeru sudionici ispitivanja, podijeljeni u četiri subuzorka, samoprocjenjuju da je **razina** njihove kvalifikacije viša, niža ili odgovarajuća od one koju smatraju prikladnom za obavljanje zanimanja u kojem su zaposleni te je usporedba samoprocjene vertikalne usklađenosti dodatno napravljena i prema područjima studija na razini cjelovitog uzorka. Potom je predstavljena deskriptivna komparativna analiza prema subuzorcima i područjima studija u kojoj se razmatra samoprocjena sudionika ispitivanja o usklađenosti **područja obrazovanja** s područjem zanimanja. Nakon toga izneseni su zaključci o pokazateljima vertikalne i horizontalne (ne)usklađenosti koji proizlaze iz deskriptivnih analiza. Deskriptivne analize dodatno su podržane provedenim regresijskim analizama kojima se ispituju prediktori zapošljavanja u vertikalnoj i horizontalnoj (ne)usklađenosti prema subuzorcima te posebno između osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, odnosno veleučilištu te osoba s kvalifikacijama stečenima na prijediplomskoj, odnosno diplomskoj razini. Nakon zaključaka o prediktorima

zapošljivosti mjerenima kroz zapošljavanje u vertikalnoj i horizontalnoj (ne)usklađenosti, kao doprinos raspravi o relevantnosti znanja i vještina stečenih kroz studijski program, interpretirani su rezultati iskaza sudionika ispitivanja o tome u kojoj mjeri studij koji su završili predstavlja dobru osnovu za razvoj specifičnih vještina koje se, prema literaturi, procjenjuju važnima za zapošljivost.

6.1.1. Vertikalna (ne)usklađenost

Sudionici ispitivanja davali su iskaze o samoprocjeni prikladnosti razine kvalifikacije koju imaju u odnosu na zanimanje u kojem su se zaposlili te je bilo moguće procijeniti da je stečena kvalifikacija viša, niža ili odgovarajuća od one koju smatraju prikladnom za zanimanje u kojem su zaposleni. Usporedba među subuzorcima pokazuje (Slika 6.1.) da je samoprocjena prekvalificiranosti kao i podkvalificiranosti najučestalija među prvostupnicima neovisno o vrsti visokog učilišta. Ovakav nalaz upućuje na to da se prvostupnici najčešće zapošljavaju u zanimanjima za koje se traže drugačija razina znanja i vještina što upućuje na moguću konceptijsku neprimjerenost studijskih programa prijediplomske razine u Hrvatskoj u odnosu na tržište rada. Ovu pretpostavku potkrepljuje i činjenica da se veliki broj prvostupnika odlučuje za nastavak obrazovanja na diplomskoj razini čime odgađaju izlazak na tržište rada. S druge strane, osobe s kvalifikacijama diplomske razine, posebice onima stečenima na sveučilištu, u puno većoj mjeri procjenjuju da rade u zanimanjima koje smatraju prikladnima razini kvalifikacije koju su stekli.



Slika 6.1. Učestalost prekvalificiranosti i podkvalificiranosti prema subuzorcima

Iz konceptijskog određenja vertikalne neusklađenosti kao prekvalificiranosti koja upućuje na neučinkovitost ulaganja u obrazovanje i razvoj ljudskog kapitala, u daljnjim analizama razlikuju se osobe koje imaju „kvalifikacije razine više od one koju smatraju prikladnom za

obavljanje zanimanja u kojem su zaposleni“, od onih koji smatraju da razina njihove kvalifikacije „korespondira ili je niža od one koju smatraju najprikladnijom“.

Iz Tablice 6.1. razvidno je da se čak 37,2% svih sudionika ispitivanja samoprocjenjuje prekvalificiranima za posao koji obavljaju, odnosno ocjenjuje da je ISCED razina njihove kvalifikacije viša od one koju smatraju prikladnom za zanimanje u kojem su zaposleni što podupire sliku tržišta rada u Hrvatskoj koje ne traži kadrove s kvalifikacijama visoke razine, a kako je već bilo naznačeno u Potpoglavlju 2.3.2. Usporedbom samoprocjene vertikalne (ne)usklađenosti prema subuzorcima najmanje prekvalificiranima samoprocjenjuju se osobe s kvalifikacijama diplomskog studija stečenima na sveučilištu (SUB 2) među kojima tek 27,3% sudionika ispitivanja smatra da je njihova kvalifikacija viša od one koju smatraju najprikladnijom zanimanju koje obavljaju, u odnosu na 72,7% sudionika ispitivanja s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu koji procjenjuju da je njihova kvalifikacija odgovarajuća ili niža od one koju smatraju najprikladnijom zanimanju koje obavljaju. Slika je ponešto drugačija na stručnoj obrazovnoj vertikali. Najveći udio osoba koje se samoprocjenjuje prekvalificiranima za posao koji obavlja čine osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečene nakon završenog stručnog studija na veleučilištu (SUB 4) gdje se 37,8% sudionika ispitivanja samoprocjenjuje prekvalificiranima u odnosu na 62,2% koji smatraju da je njihova kvalifikacija odgovarajuća ili niža od one koju smatraju najprikladnijom zanimanju koje obavljaju.

Tablica 6.1. Samoprocjena vertikalne (ne)usklađenosti

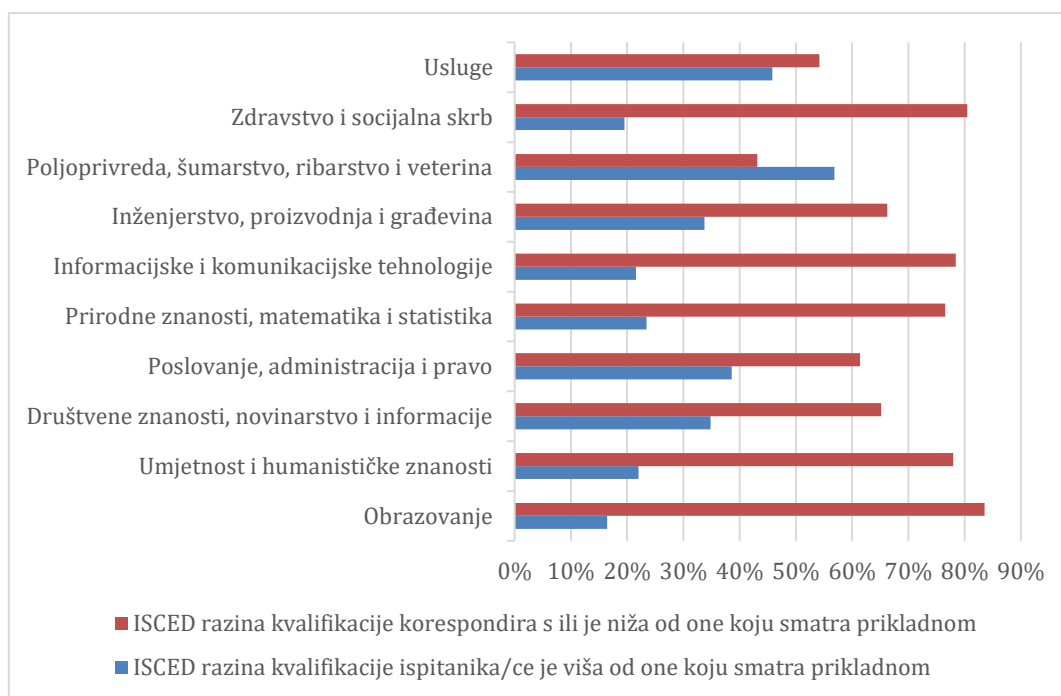
		ISCED razina kvalifikacije ispitanika/ce je viša od one koju smatra najprikladnijom	ISCED razina kvalifikacije korespondira s ili je niža od one koju smatra najprikladnijom	UKUPNO
SUB 1	N	86	142	228
	%	37,7%	62,3%	
SUB 2	N	320	851	1 171
	%	27,3%	72,7%	
SUB 3	N	192	327	519
	%	37,0%	63,0%	
SUB 4	N	84	138	222
	%	37,8%	62,2%	
UKUPNO	N	682	1458	2 140
	%	37,2%	62,8%	

Unatoč razlikama među subuzorcima, može se primijetiti da se više od jedne trećine osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja procjenjuje prekvalificiranima za zanimanje na koje se

zaposle nakon stjecanja diplome. Sustavna pojavnost prekvalificiranosti s obzirom na apsorpcijski potencijal tržišta rada ukazuje na slabu razvijenost gospodarstva i tržišta rada na kojem nema potražnje za kvalifikacijama visokog obrazovanja. To ujedno znači da gospodarstvo ne koristi ljudski kapital koji je na raspolaganju te da se investicije u visoko obrazovanje pokazuju neučinkovitima te bez očekivanog povrata od uloženog.

Usporedbom prema područjima studija (Slika 6.2.), vidljivo je da je najveći udio sudionika ispitivanja koji se smatraju prekvalificiranima za zanimanje u kojem su zaposleni u području „poljoprivrede, šumarstva, ribarstva i veterine“ (56,9%; N = 29), a najmanji u područjima „obrazovanje“ (16,4%; N = 23) te „zdravstvo i socijalna skrb“ (19,5%; N = 56). Potonje je razumljivo s obzirom na to da se u tim područjima najčešće radi o reguliranim profesijama kojima je pristup većinom propisan uvjetom završenog integriranog sveučilišnog studija u znanstvenom području biomedicine (medicina, farmacija, dentalna medicina, socijalni rad) u trajanju od pet godina. To znači da su zahtjevi profesije postavljeni visoko na način da odražavaju kompleksnost zanimanja koja je primjerena diplomskoj razini te da pojedinci koji se zapošljavaju u području unutar kojeg su studirali moraju imati završen studij diplomske razine. S obzirom na očekivano mali broj i udio osoba sa završenim sveučilišnim specijalističkim studijem ili doktorskim studijem koji su kvalifikacijske razine više od diplomske, manje je vjerojatno da će se takve osobe zaposliti u zanimanjima za obavljanje kojih je prikladna kvalifikacija diplomske razine.

Samoprocjena prekvalificiranosti se češće može očekivati u područjima u kojima je za zanimanja za koja je prikladna kvalifikacija prvostupnika zapošljavaju osobe s kvalifikacijama diplomske razine tako da nije začuđujuće da podatci pokazuju da se prekvalificiranima u najvećem udjelu samoprocjenjuju osobe s kvalifikacijama u području „poslovanja, administracije i prava“ (38,6%; N = 291) u kojima pristup zanimanjima nije reguliran. Uz izuzetak područja prava koje je regulirano na način da je kao uvjet zapošljavanja postavljen uvjet završenog sveučilišnog integriranog petogodišnjeg studija, u područjima poslovanja i administracije najčešće nema regulacije u pristupu zanimanju. Budući da je u tim područjima moguće primijetiti veći broj zanimanja za obavljanje kojih je potrebna kvalifikacija niže razine od diplomske te da ta područja karakterizira brojnost studenata i diplomanata na tržištu rada, više se može očekivati zapošljavanje osoba s kvalifikacijama diplomske razine koje se samoprocjenjuju prekvalificiranima.



Slika 6.2. Vertikalna (ne)usklađenost prema područjima studija

Međutim, općenitu pretpostavku prema kojoj su u područjima poslovanja i administracije (isključujući pravo) zastupljene osobe sa završenim diplomskim studijima (npr. u polju ekonomije) koje se zapošljavaju u nereguliranim zanimanjima niže kompleksnosti nije moguće provjeriti zbog anonimizacije podataka prikupljenih kroz Eurograduate istraživanje iz kojih nije moguće razdvojiti kvalifikacije stečene unutar šireg obrazovnog područja prema klasifikaciji ISCED-F.

6.1.2. Horizontalna (ne)usklađenost

Usporedbom samoprocjene horizontalne (ne)usklađenosti prema subuzorcima (Tablica 6.2.) razvidno je da značajne razlike postoje među subuzorcima. Tako 24,3% sudionika ispitivanja koji su kvalifikaciju prvostupnika stekli na sveučilištu (SUB 1) procjenjuje da su se zaposlili u „zanimanju koje je u posve različitom području od područja njihova obrazovanja“ ili da za obavljanje zanimanja u kojem su se zaposlili „nije potrebno niti jedno područje obrazovanja posebno“. S druge strane, najveću horizontalnu usklađenost ocjenjuju sudionici ispitivanja koji su kvalifikaciju diplomske razine stekli na sveučilištu (SUB 2) koji ocjenjuju da „područje njihova obrazovanja korespondira s područjem zanimanja“ (87,7%).

Usporedbom prema područjima studija (Slika 6.3.) vidljivo je da se najveći udio sudionika ispitivanja koji smatraju da njihovo područje obrazovanja nije u skladu s područjem zanimanja

u kojem su se zaposlili može naći unutar područja „poljoprivrede, šumarstva, ribarstva i veterine“ (43,1%; N = 22), a najmanje u područjima „obrazovanje“ (5,%; N = 7) te „zdravstvo i socijalna skrb“ (6,3%; N = 18).

Tablica 6.2. Samoprocjena horizontalne (ne)usklađenosti

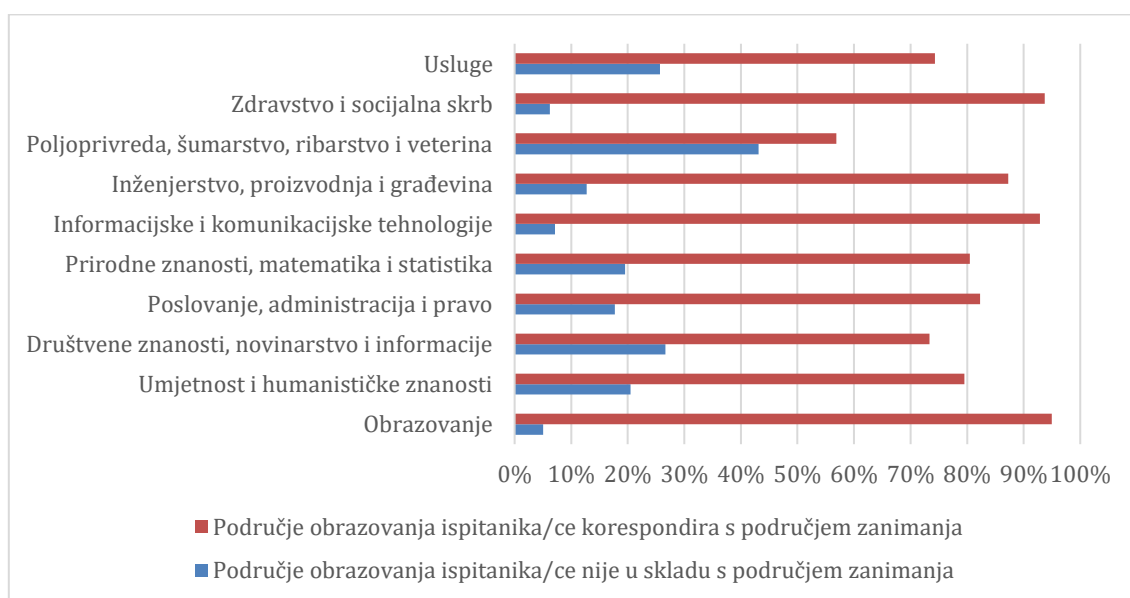
		Područje obrazovanja ispitanika/ce nije u skladu s područjem zanimanja	Područje obrazovanja ispitanika/ce korespondira s područjem zanimanja	UKUPNO
SUB 1	N	55	171	226
	%	24,3%	75,7%	
SUB 2	N	144	1 029	1 173
	%	12,3%	87,7%	
SUB 3	N	114	406	520
	%	21,9%	78,1%	
SUB 4	N	30	192	222
	%	13,5%	86,5%	
UKUPNO	N	343	1 798	2 141
	%	19,4%	80,6%	

Ovaj nalaz korespondira s nalazom o vertikalnoj neusklađenosti u istim područjima (Potpoglavlje 6.1.1.) te se također može objasniti velikom zastupljenošću zanimanja pristup kojima je reguliran kako razinom tako i područjem, odnosno specifičnom kvalifikacijom koju je potrebno steći da bi se obavljalo zanimanje u područjima obrazovanja ili zdravstva.

Primjerice, u području **obrazovanja**, Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi („Narodne novine“ br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19, 64/20), člankom 105. propisano je da „poslove učitelja razredne nastave može obavljati osoba koja je završila integrirani prijediplomski i diplomski studij za učitelje ili diplomski sveučilišni studij za učitelje ili stručni četverogodišnji studij za učitelje kojim se stječe 240 ECTS“. Mada Zakon otvara mogućnost zapošljavanja u zanimanju učitelja osobama s kvalifikacijama diplomskog sveučilišnog studija, prema Upisniku Ministarstva znanosti i obrazovanja³⁰ takvih studija na sveučilištima u Hrvatskoj nema, već šest sveučilišta u Hrvatskoj učiteljski studij izvode kao integrirani prijediplomski i diplomski sveučilišni studij. Također, unatoč tome što Zakon dopušta da poslove učitelja razredne nastave obavljaju i pojedinci s kvalifikacijom stručnog četverogodišnjeg studija za učitelje kojim se

³⁰ <https://hko.srce.hr/usp/index> (pristupljeno: 21. kolovoza 2022. godine)

stječe 240 ECTS bodova, iz Upisnika Ministarstva znanosti i obrazovanja razvidno je da veleučilišta ne izvide stručne studije za učitelje³¹. Propisima u odgoju i obrazovanju kao i propisima u području zdravstva uvjet pristupu profesijama i obavljanju zanimanja reguliran je na način da se propisuje vrsta završenog obrazovanja i akademski, odnosno stručni naziv (kvalifikacija) koji se stječe završetkom studija. Primjerice, Pravilnikom o odgovarajućoj vrsti obrazovanja učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi („Narodne novine“ 6/19; 75/20) utvrđuje se „popis odgovarajućih vrsta obrazovanja za učitelje i stručne suradnike u osnovnoj školi“. Ovakav formalan način zatvaranja pristupa profesiji tipičan je za kredencijalističke zatvorene sustave tržišta rada u kojima se povjerenje za kompetentnost radne snage prepušta visokom učilištu te zapošljavanje vrši temeljem posjedovanja odgovarajućih, propisanih, diploma (eng. *credential*).



Slika 6.3. Horizontalna (ne)usklađenost prema područjima studija

Vezano za područje **zdravstva**, ulaskom Hrvatske u Europsku uniju, na snazi je Direktiva (EU) 2013/55/EU o priznavanju stručnih kvalifikacija kojom su propisani minimalni uvjeti za obavljanje određenih profesija u području zdravstva, transponirani u hrvatsko zakonodavstvo Zakonom o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija („Narodne novine“ br. 82/15, 70/19, 47/20). Zakonom je regulirano da „osposobljavanje za doktora

³¹ Ovom se zakonskom odredbom omogućava zapošljavanje osoba sa završenim stručnim četverogodišnjim učiteljskim studijem koji se izvodio na sveučilištima u Hrvatskoj prije izmjene propisa u visokom obrazovanju kojima su četverogodišnji stručni studiji transformirani u petogodišnje integrirane sveučilišne studije.

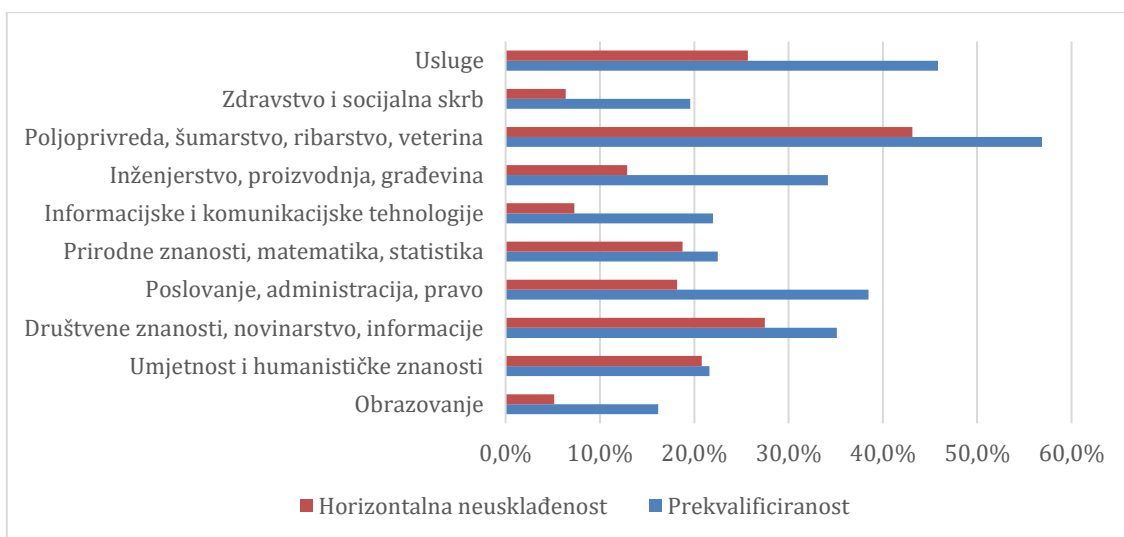
medicine obuhvaća završetak sveučilišnog studija medicine u trajanju od najmanje pet godina, koji može biti iskazan u odgovarajućim ECTS bodovima i sadržava najmanje 5 500 sati teorijskog i praktičnog obrazovanja na sveučilištu ili pod nadzorom sveučilišta.“ Iz ovakve odredbe razvidno je da u zanimanju doktora medicine može raditi isključivo osoba sa završenim integriranim prijediplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem medicine koji udovoljava specifičnim uvjetima propisanim Direktivom, a koji se provjeravaju u akreditacijskim postupcima u okviru unutarnjeg i vanjskog sustava osiguravanja kvalitete visokog obrazovanja.

I u ovom slučaju su razvidni elementi kredencijalističkog i zatvorenog tržišta rada kojem je moguće pristupiti isključivo uz zadovoljavanje specifičnih formalnih uvjeta. Međutim, ovdje se zatvorenost pristupa profesiji dodatno prenosi i na sustav obrazovanja jer se propisima kojima se regulira donošenje studijskih programa uvode nadležna tijela (Ministarstvo zdravstva, Ministarstvo znanosti i obrazovanja, Agencija za znanost i visoko obrazovanje) koja odlučuju o pokretanju novih studijskih programa u profesijama obuhvaćenima Direktivom, odnosno Zakonom. Na taj način, kredencijalistički karakter tržišta rada u području zdravstva vidljiv je ne samo u tome da je pojedincima ograničen pristup profesiji, već i u tome da je visokim učilištima ograničena mogućnost izvođenja studijskih programa u području biomedicine.

6.1.3. Zaključci o pokazateljima vertikalne i horizontalne (ne)usklađenosti

Podatci korišteni u deskriptivnim analizama o vertikalnoj i horizontalnoj (ne)usklađenosti pokazuju u prosjeku veću učestalost vertikalne nego horizontalne usklađenosti. Također, podatci pokazuju da osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu u najvećoj mjeri samoprocjenjuju vertikalnu (72,7%) i horizontalnu (87,7%) usklađenost svoje kvalifikacije sa zanimanjem koje obavljaju. Za pretpostaviti je da je tržište rada na koje izlaze ovakvi pojedinci najviše regulirano, odnosno zapošljavanje „u struci“ je moguće samo uz odgovarajuću kvalifikaciju odgovarajuće razine. Budući da se kvalifikacije za zapošljavanje u reguliranim područjima najviše pronalaze u područjima obrazovanja i zdravstva, nije začuđujuće da je najučestalije zapošljavanje u skladu sa završenim studijem upravo u područjima „obrazovanja“, „zdravstva i socijalne skrbi“ gdje manje od 20% sudionika ispitivanja procjenjuje da rade u zanimanjima za koja se nisu obrazovali (Slika 6.4.). Do sličnog zaključka dolazi se i u istraživanju o tranziciji osoba s kvalifikacijama stručnih studija na tržište rada prema kojem se „kod stručnih prvostupnika iz obrazovnog područja zdravstva i socijalne skrbi najviše pojavljuje stopa horizontalne usklađenosti koja ukazuje na mali odljev kadrova iz

područja zdravstva“ (Rimac & Ogresta, 2018). Analizirajući dalje vertikalnu i horizontalnu (ne)usklađenost prema područjima studijskih programa razvidno je da su u najtežoj situaciji zapošljavanja u zanimanjima u kojima ne koriste svoja znanja i vještine stečene kroz studij osobe s kvalifikacijama u području „poljoprivrede, šumarstva, ribarstva i veterine“ gdje više od polovice radi na poslovima za koje se procjenjuju prekvalificiranima, a oko pola izjavljuju da rade u zanimanjima izvan područja njihovog studija (Slika 6.4). I ovaj nalaz podupire zaključke iz istraživanja o ishodima na tržištu rada osoba sa završenim stručnim studijima prema kojem je „zapošljavanje izvan područja i ispod razine obrazovanja za stručne prvostupnike s kvalifikacijama u području „poljoprivrede, šumarstva, ribarstva i veterine“ iznimno nepovoljan (60%) što dovodi u pitanje svrsishodnosti takvih programa“ (Rimac & Ogresta, 2018).



Slika 6.4. Vertikalna i horizontalna neusklađenost prema područjima studija

U Tablici 6.3. sistematizirana je prisutnost vertikalne i horizontalne neusklađenosti prema područjima studija te je razvidno da se prekvalificiranost učestalo pojavljuje (> 30%) čak u pet različitih područja. Ovakvi su nalazi zabrinjavajući iz perspektive teorije ljudskog kapitala jer upućuju na nemogućnost sustava da ostvari povrat od uloženog u visoko obrazovanje te niski potencijal za gospodarski razvoj u kojem ključnu ulogu imaju visokoobrazovani pojedinci koji rade na razvojnim poslovima u svojim sektorima. Stoga je bilo važno utvrditi koji su čimbenici ključni za zapošljavanje u zanimanjima u kojima osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja mogu u najvećoj mogućoj mjeri primjenjivati znanja i vještine koje su stekli kroz studij. Zaključivanje na temelju deskriptivnih nalaza predstavljenih u ovom potpoglavlju analitički je podržano nizom logističkih regresijskih analiza kojima je ispitano koji su čimbenici od

posebnog značaja kod zapošljavanja u skladu s razinom stečene kvalifikacije i područjem studija. Rezultati regresijskih analiza predstavljeni su u narednom potpoglavlju.

Tablica 6.3. Vertikalna i horizontalna neusklađenost prema područjima studija

		Rad izvan zanimanja		
		<20%	20-30%	>30%
Prekvalificiranost	<20%	Obrazovanje		
		Zdravstvo i socijalna skrb		
	20-30%	Prirodne znanosti, matematika, statistika	Umjetnost i humanističke znanosti	
		Informacijske i komunikacijske tehnologije		
	>30%	Poslovanje, administracija, pravo	Društvene znanosti, novinarstvo, informacije	Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo, veterina
		Inženjerstvo, proizvodnja, građevina	Usluge	

6.1.4. Prediktori zapošljavanja u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti

Logističkom regresijom ispitana je hipoteza prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni prediktori zapošljavanja u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije i s obrazovnim područjem studija (H1). Regresijska analiza napravljena je na četiri subuzorka te dodatno na uzorku osoba s kvalifikacijama prijediplomske i diplomske razine stečenima na sveučilištu, odnosno na veleučilištu te osoba s kvalifikacijama stečenima na prijediplomskoj, odnosno diplomskoj razini, neovisno o vrsti visokog učilišta, s uključivanjem varijabli koje se odnose na razinu kvalifikacije, odnosno vrstu visokog učilišta kao kovarijatama u prvom bloku. Na taj način ispitao se predikcijski učinak razine obrazovanja i vrste visokog učilišta na zapošljivost mjerenu kroz zapošljavanje u zanimanju u skladu s kvalifikacijom, a time i hipoteza prema kojoj veća razina kvalifikacije te kvalifikacija stečena na sveučilištu doprinose zapošljavanju u zanimanju vertikalno i horizontalno odgovarajućem stečenoj kvalifikaciji (H4). Rezultati su predstavljeni i interpretirani kako slijedi dalje u ovom potpoglavlju.

6.1.4.1. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu

Na prvo značajnije zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije (**vertikalna usklađenost**) za prvostupnike koji su kvalifikaciju stekli na sveučilištu (SUB 1) statistički značajno utječu tri prediktora: područje studijskog programa, obiteljski kulturni kapital i metode pasivnog učenja i poučavanja (Tablica 6.4.).

Rezultat logističke regresije pokazuje da je, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za pojedince koji su na sveučilištu stekli kvalifikaciju prijediplomske razine u obrazovnom **području** „poslovanje, administracija, pravo“, 86% manji ($B = -1,993$; $\text{Exp}(B) = 0,136$; $p = 0,003$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca koji su kvalifikaciju prijediplomske razine na sveučilištu stekli u referentnom obrazovanom području „usluge“.

Drugo, rezultat pokazuje da je, kontrolirajući ostale varijable, jediničnim povećanjem faktorskog boda kojim se označava **obiteljski kulturni kapital**, operacionaliziran obiteljsko kulturno-obrazovnim nasljeđem i socioekonomskim statusom, pojedinci s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na sveučilištu imaju 70,3% veći omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije ($B = 0,532$; $\text{Exp}(B) = 1,703$; $p = 0,041$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca s nižim obiteljskim kulturnim kapitalom.

Treći nalaz od statističkog značaja pokazuje da se, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije, za pojedince koji su na sveučilištu stekli kvalifikaciju prijediplomske razine završetkom studijskog programa na kojem su dominantno zastupljene **metode pasivnog učenja i poučavanja** smanjuje za 35,4% ($B = -0,437$; $\text{Exp}(B) = 0,646$; $p = 0,047$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca koji su na sveučilištu stekli kvalifikaciju prijediplomske razine na studijskom programu na kojem nisu bile dominantno zastupljene navedene metode pasivnog učenja i poučavanja.

Regresija je također pokazala da ni osobna obilježja pojedinca u vidu **obrazovnog uspjeha** (ljudski kapital) kao ni **socijalna umreženost** manifestirana kroz strategije pronalaženja zaposlenja (socijalni kapital) u ovoj populaciji ne doprinose statistički značajno zapošljavanju u zanimanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije.

Tablica 6.5. pokazuje da na prvo trajnije zapošljavanje u zanimanju u skladu s područjem studijskog programa (**horizontalna usklađenost**), za prvostupnike koji su kvalifikaciju stekli na sveučilištu (SUB 1) statistički značajno i negativno utječe samo jedan prediktor - metode pasivnog učenja i poučavanja. Rezultat logističke regresije pokazuje da, kontrolirajući ostale

varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu područjem studijskog programa za pojedince koji su na sveučilištu stekli kvalifikaciju prijediplomske razine na studijskom programu na kojem su dominantno bile zastupljene **metode pasivnog učenja i poučavanja** se smanjuje za 41% ($B = -0,535$; $\text{Exp}(B) = 0,586$; $p = 0,018$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca koji su na sveučilištu stekli kvalifikaciju prijediplomske razine na studijskom programu na kojem nisu bile dominantno zastupljene navedene metode pasivnog učenja i poučavanja.

Područje studijskog programa, obiteljski kulturni kapital manifestiran kroz obiteljsko obrazovno-kulturno nasljeđe i socio-ekonomski status, osobna obilježja pojedinca u vidu obrazovnog uspjeha (ljudski kapital), specifična iskustva studiranja kao ni socijalna umreženost demonstrirana kroz strategije pronalaženja zaposlenja (socijalni kapital) u ovoj grupaciji ne doprinose statistički značajno zapošljavanju u zanimanju u skladu s područjem studija.

Tablica 6.4. Vertikalna usklađenost (SUB 1)

	B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redovni)	0,153	0,560	0,075	1	0,784	1,166
ISCED područje			22,484	9	0,007	
Obrazovanje	1,677	1,493	1,262	1	0,261	5,349
Umjetnost i humanističke znanosti	-0,298	0,967	0,095	1	0,758	0,742
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-1,012	0,788	1,650	1	0,199	0,363
Poslovanje, administracija i pravo	-1,993	0,672	8,800	1	0,003	0,136
Prirodne znanosti, matematika i statistika	-1,886	1,037	3,306	1	0,069	0,152
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,267	1,347	0,884	1	0,347	3,549
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	-1,133	0,884	1,643	1	0,200	0,322
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-	-	-	-	-	-
Zdravstvo i socijalna skrb	0,027	1,230	0,000	1	0,983	1,027
Obiteljski kulturni kapital	0,532	0,260	4,192	1	0,041	1,703
Obrazovni uspjeh (ljudski kapital)	0,268	0,220	1,481	1	0,224	1,307
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,437	0,220	3,941	1	0,047	0,646
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-0,027	0,215	0,016	1	0,900	0,973
Studij u inozemstvu	0,046	0,219	0,045	1	0,832	1,048
Volontiranje	0,224	0,223	1,010	1	0,315	1,251
Radno iskustvo	-0,057	0,207	0,075	1	0,784	0,945
Stručna praksa	0,245	0,216	1,286	1	0,257	1,277
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,262	0,480	0,299	1	0,585	0,769
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	0,498	0,831	0,359	1	0,549	1,645
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-0,090	0,501	0,032	1	0,857	0,914
Pronalazak posla na način da ga je kontaktirao poslodavac	0,696	0,712	0,955	1	0,328	2,005
Preko obitelji, prijatelja i poznanika	-0,234	0,457	0,264	1	0,608	0,791
Konstanta	1,383	0,797	3,011	1	0,083	3,987

Tablica 6.5. Horizontalna usklađenost (SUB 1)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ISCED područje			9,439	9	0,398	
Obrazovanje	1,022	1,519	0,453	1	0,501	2,780
Umjetnost i humanističke znanosti	-0,576	1,006	0,327	1	0,567	0,562
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-1,321	0,821	2,585	1	0,108	0,267
Poslovanje, administracija i pravo	-0,583	0,723	0,651	1	0,420	0,558
Prirodne znanosti, matematika i statistika	-1,567	1,061	2,183	1	0,140	0,209
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,229	1,374	0,800	1	0,371	3,417
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	-0,250	0,977	0,065	1	0,798	0,779
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-1,827	1,307	1,954	1	0,162	0,161
Zdravstvo i socijalna skrb	-0,371	1,410	0,069	1	0,793	0,690
Obiteljski kulturni kapital	0,459	0,277	2,749	1	0,097	1,582
Obrazovni uspjeh (ljudski kapital)	0,292	0,224	1,698	1	0,193	1,338
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,535	0,225	5,626	1	0,018	0,586
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,222	0,229	0,940	1	0,332	1,248
Studij u inozemstvu	-0,003	0,234	0,000	1	0,991	0,997
Volontiranje	0,202	0,234	0,747	1	0,387	1,224
Radno iskustvo	-0,049	0,213	0,054	1	0,816	0,952
Stručna praksa	-0,127	0,227	0,313	1	0,576	0,881
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,168	0,526	0,102	1	0,750	0,845
Pronalazak posla putem HZZ-a	1,110	1,068	1,079	1	0,299	3,034
Pronalazak posla uz kontaktiranje poslodavca	0,087	0,548	0,025	1	0,874	1,091
Pronalazak posla na način da ga je kontaktirao poslodavac	-0,611	0,686	0,794	1	0,373	0,543
Preko obitelji, prijatelja i poznanika	-0,276	0,495	0,311	1	0,577	0,759
Konstanta	1,896	0,777	5,955	1	0,015	6,657

6.1.4.2. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu

Na prvo značajnije zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije (**vertikalna usklađenost**), za osobe koje su kvalifikaciju diplomske razine stekli na sveučilištu (SUB 2) statistički značajno utječe pet skupina prediktora: područje studijskog programa, obiteljski kulturni kapital, ljudski kapital, radno iskustvo te socijalni kapital (Tablica 6.6.).

Rezultat logističke regresije vezano za **područja studijskog programa** pokazuje da je, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za pojedince koji su na sveučilištu stekli kvalifikaciju diplomske razine u području „obrazovanje“ 240% veći ($B = 1,225$; $\text{Exp}(B) = 3,404$; $p = 0,007$), u području „prirodne znanosti, matematika i statistika“ 193% veći ($B = 1,078$; $\text{Exp}(B) = 2,939$; $p = 0,030$), u području „informatičke i komunikacijske tehnologije“ 309% veći ($B = 1,407$; $\text{Exp}(B) = 4,085$; $p = 0,014$), u području „zdravstvo i socijalna skrb“ 304% veći ($B = 1,393$; $\text{Exp}(B) = 4,036$; $p = 0,001$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca koji su kvalifikaciju diplomske razine na sveučilištu stekli u području „usluge“.

Nadalje, rezultati analize pokazuju da, kontrolirajući ostale varijable, jediničnim povećanjem faktorskog boda kojim se označava **obiteljski kulturni kapital** operacionaliziran obiteljsko kulturno-obrazovnim nasljeđem i socioekonomskim statusom, pojedinci s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu imaju 36,6% veći omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije ($B = 0,312$; $\text{Exp}(B) = 1,366$; $p < 0,001$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca s nižim obiteljskim kulturnim kapitalom, a jediničnim povećanjem faktorskog boda kojim se označava **ljudski kapital**, manifestiran kroz obrazovni i akademski uspjeh, omjer šansi je 42,6% veći ($B = 0,355$; $\text{Exp}(B) = 1,426$; $p < 0,001$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca s nižim ljudskim kapitalom.

Vezano za specifična iskustva za vrijeme studiranja, rezultat analize pokazuje da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije, za pojedince s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu, koji su imali **radno iskustvo** nepovezano sa studijem, se povećava za 22,1% ($B = 0,200$; $\text{Exp}(B) = 1,221$; $p = 0,013$) u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca bez radnog iskustva.

Što se tiče uspješnih **strategija pronalazena posla**, rezultat analize pokazuje da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije, za pojedince s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu, koji su

posao pronašli tako da ih je izravno kontaktirao poslodavac, se povećava za 151% ($B = 0,920$; $\text{Exp}(B) = 2,510$; $p = 0,001$) u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca koji su posao pronašli na drugi način. S druge strane, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za pojedince koji su posao pronašli preko obitelji, poznanika ili prijatelja smanjuje se 54,5% ($B = -0,787$; $\text{Exp}(B) = 0,455$; $p < 0,001$) u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca koji su posao pronašli na drugi način.

Regresija je također pokazala da specifične metode učenja i poučavanja ili iskustva studiranja u ovoj grupaciji ne doprinose statistički značajno zapošljavanju u zanimanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije.

Na prvo značajnije zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s područjem studija (**horizontalna usklađenost**) za osobe koje su kvalifikaciju diplomske razine stekli na sveučilištu (SUB 2) statistički značajno utječu tri skupine prediktora i to područje studijskog programa ljudski kapital i socijalni kapital (Tablica 6.7.).

Kontrolirajući ostale varijable, rezultat analize pokazuje da je omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s **područjem** studijskog programa, za pojedince koji su na sveučilištu stekli kvalifikaciju diplomske razine u području „poljoprivreda, šumarstvo, veterina“ manji je 74,3% ($B = -1,359$; $\text{Exp}(B) = 0,257$; $p = 0,034$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca koji su kvalifikaciju diplomske razine na sveučilištu stekli u području „usluge“.

Nadalje, rezultati analize pokazuju da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s područjem studija, za pojedince s većim **ljudskim kapitalom** manifestiranim kroz bolji obrazovni uspjeh, je veći 32,4% ($B = 0,281$; $\text{Exp}(B) = 1,324$; $p = 0,016$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca s lošijim obrazovnim uspjehom.

Vezano za uspješne **strategije pronalaženja posla** koje su se u ovoj analizi pokazale kao statistički značajne, „pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca“ i „pronalazak posla na način da ga je kontaktirao poslodavac“, indikativne su za ljudski i za socijalni kapital. Rezultati pokazuju da 67,4% veći omjer šansi ($B = 0,515$; $\text{Exp}(B) = 1,674$; $p = 0,052$) za zapošljavanje uz horizontalnu usklađenost imaju pojedinci koji zaposlenje pronadu uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavaca, te 145,1% pojedinci koji posao pronadu tako da ih kontaktira izravno poslodavac ($B = 0,897$; $\text{Exp}(B) = 2,451$; $p = 0,014$), u odnosu na omjer šansi onih koji posao pronadu primjenom drugih strategija.

Može se zaključiti da je uspješnost pronalaženja posla u ovim slučajevima interakcija kompetentnosti (ljudski kapital) i socijalne umreženosti (socijalni kapital). Ljudski kapital se

pokazao kao statistički pozitivno značajan u vidu obrazovnog uspjeha, ali i kroz obilježja proaktivnosti i samoinicijativnog kontaktiranja poslodavca ili kroz prepoznatljivost na tržištu rada koja se potvrđuje izravnim kontaktiranjem od strane poslodavaca. Međutim, uspješnosti ovih dviju strategija pronalaženja posla zasigurno doprinosi i dobra socijalna umreženost koja omogućava šire komunikacijske i informacijske kanale koje tražitelj posla može aktivirati kod samoinicijativnog kontaktiranja poslodavca i na taj način omogućiti da njegov ljudski kapital bude prepoznat, što potencijalno rezultira drugim uspješnim načinom pronalaženja posla, odnosno kontaktiranjem od strane poslodavca. Stoga se može zaključiti da su se kao značajni čimbenici zapošljivosti na analizi ovog subuzorka pokazali ljudski i socijalni kapital u interakciji.

Logistička regresija je također pokazala da obiteljski kulturni kapital manifestiran kroz obrazovno-kulturno nasljeđe i socio-ekonomski status, specifične metode učenja i poučavanja ili iskustva studiranja u ovoj grupaciji ne doprinose statistički značajno zapošljavanju u zanimanju u skladu s područjem studijskog programa.

Tablica 6.6. Vertikalna usklađenost (SUB 2)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redovni)	0,458	0,259	3,125	1	0,077	1,582
ISCED područje			25,157	9	0,003	
Obrazovanje	1,225	0,457	7,197	1	0,007	3,404
Umjetnost i humanističke znanosti	0,781	0,439	3,163	1	0,075	2,184
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	0,520	0,433	1,441	1	0,230	1,682
Poslovanje, administracija i pravo	0,666	0,368	3,288	1	0,070	1,947
Prirodne znanosti, matematika i statistika	1,078	0,509	4,489	1	0,034	2,939
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,407	0,570	6,093	1	0,014	4,085
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	0,276	0,391	0,499	1	0,480	1,318
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-0,181	0,571	0,101	1	0,751	0,834
Zdravstvo i socijalna skrb	1,393	0,433	10,350	1	0,001	4,026
Obiteljski kulturni kapital	0,312	0,084	13,691	1	0,000	1,366
Obrazovni uspjeh (ljudski kapital)	0,355	0,092	14,789	1	0,000	1,426
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,063	0,082	0,591	1	0,442	0,939
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,038	0,076	0,252	1	0,616	1,039
Studij u inozemstvu	0,001	0,076	0,000	1	0,990	1,001
Volontiranje	-0,018	0,080	0,050	1	0,823	0,982
Radno iskustvo	0,200	0,081	6,112	1	0,013	1,221
Stručna praksa	-0,124	0,083	2,206	1	0,137	0,884
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,276	0,193	2,041	1	0,153	0,759
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,179	0,194	0,853	1	0,356	0,836
Pronalazak posla putem društvenih mreža	0,062	0,338	0,033	1	0,855	1,064
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	0,329	0,191	2,972	1	0,085	1,390
Pronalazak posla na način da ga je kontaktirao poslodavac	0,920	0,271	11,551	1	0,001	2,510
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	0,369	0,367	1,011	1	0,315	1,446
Preko obitelji, prijatelja i poznanika	-0,787	0,196	16,079	1	0,000	0,455
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	0,290	0,362	0,640	1	0,424	1,336
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	-0,108	0,448	0,058	1	0,810	0,898
Konstanta	-0,142	0,415	0,117	1	0,732	0,868

Tablica 6.7. Horizontalna usklađenost (SUB 2)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ISCED područje			29,353	9	0,001	
Obrazovanje	0,791	0,702	1,269	1	0,260	2,205
Umjetnost i humanističke znanosti	-0,952	0,535	3,164	1	0,075	0,386
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-0,809	0,547	2,188	1	0,139	0,445
Poslovanje, administracija i pravo	-0,018	0,487	0,001	1	0,970	0,982
Prirodne znanosti, matematika i statistika	-0,187	0,639	0,085	1	0,770	0,830
Informacijske i komunikacijske tehnologije	2,167	1,310	2,735	1	0,098	8,729
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	-0,263	0,521	0,256	1	0,613	0,768
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-1,359	0,640	4,503	1	0,034	0,257
Zdravstvo i socijalna skrb	0,852	0,637	1,790	1	0,181	2,345
Obiteljski kulturni kapital	0,125	0,108	1,350	1	0,245	1,134
Obrazovni uspjeh (ljudski kapital)	0,281	0,116	5,836	1	0,016	1,324
Metode pasivnog učenja i poučavanja	0,016	0,108	0,021	1	0,884	1,016
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,073	0,099	0,543	1	0,461	1,075
Studij u inozemstvu	-0,065	0,102	0,405	1	0,525	0,937
Volontiranje	-0,142	0,108	1,734	1	0,188	0,868
Radno iskustvo	0,114	0,104	1,208	1	0,272	1,121
Stručna praksa	-0,122	0,112	1,167	1	0,280	0,886
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,036	0,264	0,018	1	0,892	0,965
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	0,420	0,283	2,191	1	0,139	1,521
Pronalazak posla putem društvenih mreža	-0,254	0,421	0,363	1	0,547	0,776
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	0,515	0,265	3,789	1	0,052	1,674
Pronalazak posla na način da ga je kontaktirao poslodavac	0,897	0,365	6,048	1	0,014	2,451
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	0,016	0,481	0,001	1	0,973	1,017
Preko obitelji, prijatelja i poznanika	-0,437	0,261	2,818	1	0,093	0,646
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	-0,147	0,443	0,111	1	0,739	0,863
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	0,247	0,734	0,113	1	0,737	1,280
Konstanta	1,862	0,488	14,539	1	0,000	6,437

6.1.4.3. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu

Na prvo značajnije zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije (**vertikalna usklađenost**) za osobe koje su kvalifikaciju prijediplomske razine stekli na veleučilištima (SUB 3) statistički značajno utječu četiri skupine prediktora (Tablica 6.8.): status za vrijeme studiranja, područje studijskog programa, metode učenja i poučavanja uz specifična iskustva za vrijeme studija te određena osobna obilježja koja proizlaze iz uspješne strategije zapošljavanja.

Regresija je pokazala da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za pojedince s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištima, koji su studirali u **statusu** redovnih studenata smanjuje se za 57% ($B = -0,834$; $\text{Exp}(B) = 0,434$; $p = 0,004$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca koji su studirali u statusu izvanrednih studenata.

Vežano za **područja studijskog programa** rezultati pokazuju sljedeće. Kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za pojedince koji su kvalifikaciju prijediplomske razine stekli na veleučilištu, u obrazovnom području „obrazovanje“ je veći je 1 084% ($B = 2,472$; $\text{Exp}(B) = 11,844$; $p = 0,024$), u obrazovnom području „društvene znanosti, novinarstvo i informacije“ veći je 835% ($B = 2,235$; $\text{Exp}(B) = 9,346$; $p = 0,016$), u obrazovnom području „poslovanje, administracija, pravo“ veći je 232% ($B = 1,173$; $\text{Exp}(B) = 3,232$; $p = 0,007$), u obrazovnom području „informatičke i komunikacijske tehnologije“ veći je 494% ($B = 1,782$; $\text{Exp}(B) = 5,943$; $p = 0,001$), u obrazovnom području „inženjerstvo, proizvodnja, građevina“ veći je 328% ($B = 1,455$; $\text{Exp}(B) = 4,283$; $p = 0,003$), a u obrazovnom području „zdravstvo i socijalna skrb“ veći je 818% ($B = 2,217$; $\text{Exp}(B) = 9,177$; $p < 0,001$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca koji su kvalifikaciju prijediplomske razine na veleučilištu stekli u obrazovanom području „usluge“.

Vežano za **metode učenja i poučavanja** rezultat analize pokazuje da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za pojedince s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na studijskim programima veleučilišta u kojima su dominantno bile zastupljene metode pasivnog učenja smanjuje se 22% ($B = -0,248$; $\text{Exp}(B) = 0,780$; $p = 0,036$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca koji su na veleučilištima stekli kvalifikaciju prijediplomske razine na studijskom programu na kojem nisu bile dominantno zastupljene navedene metode pasivnog učenja i poučavanja.

Međutim, u ovoj analizi i metode aktivnog učenja i poučavanja negativno doprinose zapošljavanju u vertikalnoj usklađenosti tako da rezultat analize pokazuje da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za pojedince s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na studijskim programima veleučilišta u kojima su dominantno bile zastupljene metode aktivnog učenja smanjuje se 29% ($B = -0,342$; $\text{Exp}(B) = 0,711$; $p = 0,010$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca koji su na veleučilištima stekli kvalifikaciju prijediplomske razine na studijskom programu na kojem nisu bile dominantno zastupljene navedene metode aktivnog učenja i poučavanja. Ovakav nalaz ipak upućuje na ograničenja skupa prediktorskih varijabli koje se odnose na metode učenja i poučavanja što je uočeno i kod drugih analiza u ovom istraživanju, a u čemu će biti više riječi u Potpoglavlju 7.2.3.

Vezano za specifična iskustva za vrijeme studiranja, rezultat analize pokazuje da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za pojedince s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na studijskim programima na veleučilištu koji su imali iskustvo **studiranja u inozemstvu** smanjuje se za 36,5% ($B = -0,453$; $\text{Exp}(B) = 0,635$; $p = 0,019$) u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca koji nisu imali iskustvo studiranja u inozemstvu.

Što se tiče uspješnih **strategija pronalazena posla**, rezultat analize pokazuje da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za pojedince s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištima koji su posao pronašli na način da su samoinicijativno kontaktirale poslodavca povećava se za 70,5% ($B = 0,534$; $\text{Exp}(B) = 1,705$; $p = 0,091$) u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca koji su posao pronašli na drugi način. U ovom subuzorku važnima se pokazuju osobna obilježja u vidu proaktivnosti, poduzetnosti i samoinicijative koje pokazuju osobe koje posao pronađu uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavaca, a koja su indikativna za ljudski kapital.

Također, regresijska analiza je pokazala da obiteljski kulturni kapital manifestiran kroz obiteljsko obrazovno-kulturno nasljeđe i socio-ekonomski status, ljudski kapital u vidu kompetentnosti pojedinca, kao ni socijalna umreženost, u ovoj grupaciji ne doprinose statistički značajno zapošljavanju u zanimanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije.

Na prvo značajnije zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s područjem studijskog programa (**horizontalna usklađenost**), za osobe koje su kvalifikaciju prijediplomske razine stekli na veleučilištima (SUB 3) statistički značajno utječu tri skupine prediktora: područje studijskog programa, obrazovni uspjeh, specifična iskustva za vrijeme studija (Tablica 6.9.).

Rezultati logističke regresije vezano za područja studijskog programa pokazuju da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s područjem obrazovanja za pojedince koji su kvalifikaciju prijediplomske razine stekli na veleučilištu u **području studijskog programa** „informatičke i komunikacijske tehnologije“ veći je 337% ($B = 1,213$; $\text{Exp}(B) = 3,365$; $p = 0,045$), u području „inženjerstvo, proizvodnja, građevina“ veći je 423% ($B = 1,443$; $\text{Exp}(B) = 4,232$; $p = 0,006$), a u području „zdravstvo i socijalna skrb“ veći je 439% ($B = 1,479$; $\text{Exp}(B) = 4,390$; $p = 0,006$) u odnosu na omjer šansi pojedinaca koji su kvalifikaciju prijediplomske razine na veleučilištu stekli u području „usluge“.

Rezultat nadalje pokazuje da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s područjem studija za pojedince s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na studijskim programima na veleučilištu, a koji imaju visoku razinu **ljudskog kapitala** manifestiranu kroz obrazovni uspjeh je 53,2% veći ($B = 0,427$; $\text{Exp}(B) = 1,532$; $p = 0,018$) u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca koji manji ljudski kapital.

Vezano za specifična iskustva za vrijeme studiranja, rezultat analize pokazuje da, kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s područjem studija za pojedince s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na studijskim programima na veleučilištu, a koji su imali iskustvo **volontiranja** povećava se za 42% ($B = 0,348$; $\text{Exp}(B) = 1,416$; $p = 0,017$) u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca koji nisu imali iskustvo volontiranja.

Regresijska analiza je pokazala da obiteljski kulturni kapital, manifestiran kroz obiteljsko obrazovno-kulturno nasljeđe i socio-ekonomski status, specifične metode učenja i poučavanja i iskustva studiranja, kao ni socijalna umreženost, u ovoj grupaciji ne doprinose statistički značajno zapošljavanju u zanimanju u skladu s područjem studija.

Tablica 6.8. Vertikalna usklađenost (SUB 3)

	B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redovni)	-0,834	0,288	8,399	1	0,004	0,434
ISCED područje			27,183	8	0,001	
Obrazovanje	2,472	1,098	5,066	1	0,024	11,844
Umjetnost i humanističke znanosti	-	-	-	-	-	-
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	2,235	0,923	5,859	1	0,016	9,346
Poslovanje, administracija i pravo	1,173	0,434	7,316	1	0,007	3,232
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,782	0,551	10,463	1	0,001	5,943
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	1,455	0,491	8,770	1	0,003	4,283
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	0,010	0,731	0,000	1	0,989	1,010
Zdravstvo i socijalna skrb	2,217	0,513	18,662	1	0,000	9,177
Obiteljski kulturni kapital	0,157	0,135	1,350	1	0,245	1,170
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,232	0,156	2,200	1	0,138	1,261
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,248	0,118	4,413	1	0,036	0,780
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-0,342	0,133	6,597	1	0,010	0,711
Studij u inozemstvu	-0,453	0,193	5,510	1	0,019	0,635
Volontiranje	0,119	0,141	0,720	1	0,396	1,127
Radno iskustvo	-0,030	0,119	0,062	1	0,804	0,971
Stručna praksa	-0,139	0,151	0,849	1	0,357	0,870
Putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,319	0,309	1,066	1	0,302	0,727
Putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	0,061	0,338	0,032	1	0,857	1,063
Samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	0,534	0,315	2,864	1	0,091	1,705
Kontaktirao poslodavac	0,269	0,336	0,644	1	0,422	1,309
Preko obitelji, prijatelja i poznanika	0,144	0,283	0,261	1	0,609	1,155
Constant	-0,461	0,531	0,754	1	0,385	0,631

Tablica 6.9. Horizontalna usklađenost (SUB 3)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ISCED područje			23,488	8	0,003	
Obrazovanje	1,709	1,257	1,847	1	0,174	5,522
Umjetnost i humanističke znanosti	-	-	-	-	-	-
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-0,459	0,832	0,304	1	0,581	0,632
Poslovanje, administracija i pravo	0,647	0,429	2,268	1	0,132	1,909
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,213	0,606	4,007	1	0,045	3,365
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	1,443	0,522	7,636	1	0,006	4,232
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-0,962	0,731	1,732	1	0,188	0,382
Zdravstvo i socijalna skrb	1,479	0,533	7,688	1	0,006	4,390
Obiteljski kulturni kapital	0,021	0,151	0,019	1	0,891	1,021
Obrazovni uspjeh (ljudski kapital)	0,427	0,180	5,631	1	0,018	1,532
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,186	0,128	2,124	1	0,145	0,830
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,128	0,144	0,784	1	0,376	1,136
Studij u inozemstvu	-0,203	0,201	1,025	1	0,311	0,816
Volontiranje	0,348	0,146	5,687	1	0,017	1,416
Radno iskustvo	-0,250	0,141	3,143	1	0,076	0,779
Stručna praksa	-0,202	0,170	1,423	1	0,233	0,817
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	0,670	0,396	2,857	1	0,091	1,954
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	0,207	0,397	0,272	1	0,602	1,230
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	0,332	0,356	0,872	1	0,350	1,394
Pronalazak posla na način da ga je kontaktirao poslodavac	-0,355	0,368	0,930	1	0,335	0,701
Preko obitelji, prijatelja i poznanika	-0,023	0,316	0,005	1	0,941	0,977
Konstanta	0,263	0,515	0,261	1	0,609	1,301

6.1.4.4. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu

Provjera dijela hipoteze prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni prediktori zapošljavanja u zanimanju koje je u skladu s **razinom** stečene kvalifikacije (vertikalna usklađenost) nije pokazala statistički značajne rezultate na skupu podataka sudionika ispitivanja koji su kvalifikaciju diplomske razine stekli na veleučilištima (SUB 4).

S druge strane, vezano za zapošljavanje ove populacije u zanimanju koje je u skladu s **područjem** studija (horizontalna usklađenost), statističku značajnost su pokazale dvije prediktorske varijable (Tablica 6.10.), a to su strategije uspješnog pronalaženja prvog trajnijeg zaposlenja preko obitelji, prijatelja i poznanika te pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca. Ovdje treba imati na umu da je analiza napravljena samo za osobe s kvalifikacijama u području „poslovanja, administracije i prava“, jedino područje u kojem je broj slučajeva bio dostatan za pouzdanu analizu. Stoga su izvedeni zaključci primjenjivi samo na zapošljavanje u skladu s područjem studija koje se odnosi na područje „poslovanja, administracije i prava“. Za obje strategije uspješnog pronalaženja posla pokazalo se da negativno doprinose zapošljavanju u skladu s područjem studiranja. Kontrolirajući ostale varijable, omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s područjem studija za pojedince s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištima u području „poslovanja, administracije i prava“, koji su posao pronašli putem obitelji, prijatelja ili poznanika smanjuje se za 95,1% ($B = -3,584$; $\text{Exp}(B) = 0,049$; $p = 0,001$), a za pojedince koji su pronašli posao tako da su samoinicijativno kontaktirali poslodavca smanjuje se za 97,2% ($B = -3,023$; $\text{Exp}(B) = 0,028$; $p = 0,006$) u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca koji su posao pronašli na drugi način.

Iz ovoga se može zaključiti da osobe koje stječu kvalifikacije diplomske razine na veleučilištu, u području „poslovanja, administracije i prava“, te pronalaze zaposlenje putem vlastitih i obiteljskih socijalnih mreža, koje se zapošljavaju samostalnim kontaktiranjem poslodavca, preko poznanstava, preporuke ili, popularno govoreći, „preko veze“ prihvaćaju poslove koji nisu nužno u skladu s područjem njihova studija.

Tablica 6.10. Horizontalna usklađenost (SUB 4)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Obiteljski kulturni kapital	-0,017	0,345	0,002	1	0,962	0,984
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,727	0,633	1,318	1	0,251	2,068
Metode pasivnog učenja i poučavanja	0,685	0,395	2,999	1	0,083	1,984
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-0,837	0,520	2,586	1	0,108	0,433
Studij u inozemstvu	-0,444	0,749	0,351	1	0,554	0,642
Volontiranje	0,244	0,332	0,537	1	0,463	1,276
Radno iskustvo	0,577	0,335	2,956	1	0,086	1,780
Stručna praksa	0,237	0,391	0,367	1	0,544	1,267
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-1,783	1,031	2,993	1	0,084	0,168
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	1,874	1,354	1,916	1	0,166	6,515
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-3,023	1,091	7,678	1	0,006	0,049
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	-3,584	1,076	11,107	1	0,001	0,028
Constant	4,676	1,137	16,921	1	0,000	107,383

6.1.4.5. Predikcijski učinak vrste visokog učilišta i razine kvalifikacije

Logističkom regresijom na uzorku pojedinaca koji su kvalifikacije stekli na prijediplomskoj, odnosno diplomskoj razini, uz uključivanje vrste visokog učilišta kao kovarijate u prvom bloku, uz zadržavanje svih predikcijskih faktora i mjerenih nezavisnih varijabli korištenih u analizama na subuzorcima, analiziran je učinak vrste visokog učilišta na vertikalnu te horizontalnu usklađenost stečene kvalifikacije i zanimanja kod prvog značajnijeg zapošljavanja. Jednako tako logistička regresija je napravljena na uzorku pojedinaca koji su kvalifikacije stekli na sveučilištu, odnosno na veleučilištu, uz uključivanje razine stečene kvalifikacije kao kovarijate u prvom bloku, uz zadržavanje svih predikcijskih faktora i mjerenih nezavisnih varijabli korištenih u analizama na subuzorcima, kako bi se analizirao učinak razine kvalifikacije na vertikalnu te horizontalnu usklađenost stečene kvalifikacije i zanimanja kod prvog značajnijeg zapošljavanja.

Rezultati logističke regresije su pokazali da vrsta visokog učilišta kao ni razina stečene kvalifikacije nemaju značajan učinak na zapošljavanje u zanimanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije (Tablica 6.11. – Tablica 6.14). Jednako tako rezultati analize napravljene na subuzorku osoba s kvalifikacijama stečenima na prijediplomskoj razini te na subuzorku osoba s kvalifikacijama stečenima na diplomskoj razini su pokazali da vrsta stečene kvalifikacije nema statistički značajan učinak na zapošljavanje u zanimanju u skladu s područjem studija.

Međutim, razina stečene kvalifikacije se pokazuje značajnom za zapošljavanje u skladu s područjem studija kako za osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu tako i za osobe s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu (Tablica 6.15. – Tablica 6.18.). Među osobama s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, pojedinci s kvalifikacijama prijediplomske razine imaju 45,4% manji omjer šansi od pojedinaca s kvalifikacijama diplomske razine ($B = -0,606$; $\text{Exp}(B) = 0,546$; $p = 0,008$) da posao nađu u skladu s područjem studija. Ovakav nalaz podupire deskriptivne statističke podatke koji pokazuju da je najveći udio sudionika ispitivanja s kvalifikacijama diplomske razine sa sveučilišta koji ocjenjuju da su razina kvalifikacije i područje studija prikladni za zanimanje u kojem su se zaposlili. Jednako tako, među osobama s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu, pojedinci s kvalifikacijama prijediplomske razine imaju 50,7% manji omjer šansi od pojedinaca s kvalifikacijama diplomske razine ($B = -0,707$; $\text{Exp}(B) = 0,493$; $p = 0,020$) da posao nađu u skladu s područjem studija.

Tablica 6.11. Vertikalna usklađenost (učinak vrste visokog učilišta na prijediplomskoj razini)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redoviti)	-0,572	0,245	5,447	1	0,020	0,564
Vrsta visokog učilišta (sveučilište)	-0,046	0,268	0,029	1	0,865	0,955
ISCED broad field			34,402	9	0,000	
Obrazovanje	2,227	0,851	6,848	1	0,009	9,274
Umjetnost i humanističke znanosti	1,408	0,744	3,582	1	0,058	4,089
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	0,789	0,511	2,379	1	0,123	2,200
Poslovanje, administracija i pravo	-0,031	0,332	0,009	1	0,925	0,969
Prirodne znanosti, matematika i statistika	-0,309	0,891	0,120	1	0,729	0,734
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,141	0,461	6,120	1	0,013	3,128
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	0,344	0,387	0,792	1	0,374	1,411
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-0,689	0,625	1,216	1	0,270	0,502
Zdravstvo i socijalna skrb	1,248	0,424	8,661	1	0,003	3,483
Obiteljski kulturni kapital	0,238	0,113	4,480	1	0,034	1,269
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,186	0,122	2,318	1	0,128	1,205
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,303	0,102	8,910	1	0,003	0,738
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-0,197	0,106	3,465	1	0,063	0,821
Studij u inozemstvu	-0,228	0,131	3,048	1	0,081	0,796
Volontiranje	0,203	0,114	3,193	1	0,074	1,225
Radno iskustvo	0,002	0,099	0,000	1	0,985	1,002
Stručna praksa	0,122	0,115	1,132	1	0,287	1,130
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	0,061	0,260	0,056	1	0,813	1,063
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,506	0,306	2,733	1	0,098	0,603
Pronalazak posla putem društvenih mreža	0,366	0,406	0,813	1	0,367	1,442
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-0,502	0,260	3,714	1	0,054	0,605
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	-0,468	0,298	2,463	1	0,117	0,627
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	-1,712	0,619	7,658	1	0,006	0,180
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	-0,108	0,239	0,207	1	0,649	0,897
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	-2,000	0,689	8,414	1	0,004	0,135
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	0,694	0,839	0,685	1	0,408	2,002
Constant	4,373	1,609	7,386	1	0,007	79,304

Tablica 6.12. Vertikalna usklađenost (učinak vrste visokog učilišta na diplomskoj razini)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redoviti)	0,185	0,207	0,803	1	0,370	1,203
Vrsta visokog učilišta (sveučilište)	-0,040	0,211	0,036	1	0,851	0,961
ISCED broad field			27,737	9	0,001	
Obrazovanje	1,291	0,418	9,528	1	0,002	3,637
Umjetnost i humanističke znanosti	0,913	0,405	5,076	1	0,024	2,493
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	0,585	0,396	2,183	1	0,140	1,795
Poslovanje, administracija i pravo	0,526	0,316	2,770	1	0,096	1,691
Prirodne znanosti, matematika i statistika	1,225	0,477	6,606	1	0,010	3,405
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,358	0,453	8,977	1	0,003	3,888
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	0,532	0,345	2,380	1	0,123	1,702
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	0,107	0,489	0,048	1	0,826	1,113
Zdravstvo i socijalna skrb	1,392	0,386	12,990	1	0,000	4,022
Obiteljski kulturni kapital	0,249	0,073	11,587	1	0,001	1,283
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,294	0,081	13,191	1	0,000	1,342
Metode pasivnog učenja i poučavanja	0,033	0,069	0,225	1	0,635	1,033
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,058	0,068	0,718	1	0,397	1,059
Studij u inozemstvu	-0,013	0,070	0,033	1	0,857	0,987
Volontiranje	0,012	0,072	0,029	1	0,864	1,012
Radno iskustvo	0,150	0,072	4,392	1	0,036	1,162
Stručna praksa	-0,056	0,073	0,589	1	0,443	0,945
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	0,289	0,168	2,965	1	0,085	1,336
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	0,138	0,173	0,641	1	0,424	1,148
Pronalazak posla putem društvenih mreža	-0,160	0,322	0,246	1	0,620	0,852
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-0,190	0,169	1,253	1	0,263	0,827
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	-0,555	0,223	6,174	1	0,013	0,574
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	-0,357	0,324	1,214	1	0,271	0,700
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	0,631	0,171	13,587	1	0,000	1,879
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	-0,377	0,340	1,228	1	0,268	0,686
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	0,150	0,433	0,120	1	0,729	1,162
Constant	0,538	0,836	0,415	1	0,520	1,713

Tablica 6.13. Vertikalna usklađenost (učinak razine visokog učilišta na kvalifikacije stečene na sveučilištu)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redoviti)	0,357	0,228	2,460	1	0,117	1,429
ISCED razina (prije diplomski)	-0,203	0,199	1,037	1	0,308	0,816
ISCED broad field			31,571	9	0,000	
Obrazovanje	0,804	0,405	3,952	1	0,047	2,235
Umjetnost i humanističke znanosti	0,278	0,385	0,522	1	0,470	1,320
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	0,037	0,365	0,010	1	0,920	1,037
Poslovanje, administracija i pravo	-0,128	0,306	0,174	1	0,676	0,880
Prirodne znanosti, matematika i statistika	0,247	0,429	0,332	1	0,564	1,280
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,039	0,509	4,168	1	0,041	2,826
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	-0,323	0,337	0,917	1	0,338	0,724
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-0,899	0,512	3,083	1	0,079	0,407
Zdravstvo i socijalna skrb	0,766	0,382	4,023	1	0,045	2,150
Obiteljski kulturni kapital	0,344	0,078	19,586	1	0,000	1,411
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,333	0,083	16,109	1	0,000	1,395
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,117	0,074	2,520	1	0,112	0,890
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,033	0,069	0,227	1	0,634	1,033
Studij u inozemstvu	0,030	0,069	0,193	1	0,661	1,031
Volontiranje	0,012	0,073	0,028	1	0,867	1,012
Radno iskustvo	0,166	0,073	5,163	1	0,023	1,181
Stručna praksa	-0,067	0,075	0,792	1	0,374	0,935
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	0,234	0,173	1,843	1	0,175	1,264
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	0,065	0,184	0,127	1	0,722	1,068
Pronalazak posla putem društvenih mreža	0,050	0,288	0,031	1	0,861	1,052
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-0,315	0,173	3,311	1	0,069	0,730
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	-0,833	0,246	11,447	1	0,001	0,435
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	-0,508	0,340	2,232	1	0,135	0,602
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	0,719	0,176	16,726	1	0,000	2,052
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	-0,328	0,331	0,985	1	0,321	0,720
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	0,126	0,418	0,090	1	0,764	1,134
Constant	1,295	0,830	2,435	1	0,119	3,651

Tablica 6.14. Vertikalna usklađenost (učinak razine visokog učilišta na kvalifikacije stečene na veleučilištu)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redoviti)	-0,630	0,219	8,315	1	0,004	0,532
ISCED razina (prije diplomski)	-0,177	0,232	0,582	1	0,446	0,838
ISCED broad field			31,943	8	0,000	
Obrazovanje	2,408	1,091	4,874	1	0,027	11,115
Umjetnost i humanističke znanosti	-	-	-	-	-	-
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	2,299	0,889	6,689	1	0,010	9,969
Poslovanje, administracija i pravo	0,884	0,372	5,656	1	0,017	2,420
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,535	0,464	10,934	1	0,001	4,640
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	1,471	0,425	11,985	1	0,001	4,355
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	1,108	0,615	3,244	1	0,072	3,029
Zdravstvo i socijalna skrb	2,143	0,451	22,607	1	0,000	8,521
Obiteljski kulturni kapital	0,071	0,105	0,460	1	0,498	1,073
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,164	0,123	1,772	1	0,183	1,178
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,004	0,090	0,002	1	0,967	0,996
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-0,098	0,107	0,831	1	0,362	0,907
Studij u inozemstvu	-0,317	0,150	4,450	1	0,035	0,728
Volontiranje	0,167	0,112	2,213	1	0,137	1,181
Radno iskustvo	-0,072	0,097	0,544	1	0,461	0,931
Stručna praksa	0,024	0,117	0,040	1	0,841	1,024
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,030	0,242	0,015	1	0,901	0,970
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,406	0,266	2,337	1	0,126	0,666
Pronalazak posla putem društvenih mreža	0,452	0,499	0,820	1	0,365	1,571
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-0,337	0,248	1,835	1	0,176	0,714
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	-0,108	0,280	0,149	1	0,700	0,898
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	-1,292	0,554	5,426	1	0,020	0,275
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	-0,228	0,230	0,983	1	0,321	0,796
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	-2,722	0,939	8,409	1	0,004	0,066
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	0,558	1,120	0,248	1	0,618	1,747
Constant	3,533	1,826	3,745	1	0,053	34,232

Tablica 6.15. Horizontalna usklađenost (učinak vrste visokog učilišta na prijediplomskoj razini)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redoviti)	-0,675	0,277	5,940	1	0,015	0,509
Vrsta visokog učilišta (sveučilište)	0,293	0,301	0,949	1	0,330	1,341
ISCED broad field			31,785	9	0,000	
Obrazovanje	1,489	0,951	2,454	1	0,117	4,433
Umjetnost i humanističke znanosti	0,397	0,739	0,289	1	0,591	1,487
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-0,665	0,524	1,609	1	0,205	0,514
Poslovanje, administracija i pravo	0,073	0,364	0,040	1	0,842	1,075
Prirodne znanosti, matematika i statistika	-0,901	0,906	0,987	1	0,320	0,406
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,262	0,544	5,384	1	0,020	3,532
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	1,107	0,449	6,067	1	0,014	3,026
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-1,147	0,622	3,398	1	0,065	0,318
Zdravstvo i socijalna skrb	0,851	0,480	3,138	1	0,076	2,342
Obiteljski kulturni kapital	0,208	0,128	2,654	1	0,103	1,231
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,462	0,144	10,326	1	0,001	1,587
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,248	0,109	5,152	1	0,023	0,780
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,202	0,116	3,058	1	0,080	1,224
Studij u inozemstvu	-0,166	0,150	1,229	1	0,268	0,847
Volontiranje	0,311	0,127	5,967	1	0,015	1,365
Radno iskustvo	-0,115	0,115	1,003	1	0,317	0,891
Stručna praksa	-0,048	0,131	0,133	1	0,715	0,953
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,536	0,311	2,972	1	0,085	0,585
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,631	0,359	3,082	1	0,079	0,532
Pronalazak posla putem društvenih mreža	0,584	0,445	1,722	1	0,189	1,794
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-0,319	0,288	1,222	1	0,269	0,727
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	0,368	0,319	1,329	1	0,249	1,444
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	-2,590	1,112	5,426	1	0,020	0,075
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	0,066	0,264	0,062	1	0,804	1,068
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	-0,913	1,232	0,550	1	0,459	0,401
Constant	5,094	1,941	6,886	1	0,009	163,041

Tablica 6.16. Horizontalna usklađenost (učinak vrste visokog učilišta na diplomskoj razini)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redoviti)	-0,279	0,293	0,905	1	0,341	0,757
Vrsta visokog učilišta (sveučilište)	-0,082	0,299	0,075	1	0,784	0,921
ISCED broad field			26,924	9	0,001	
Obrazovanje	1,130	0,661	2,921	1	0,087	3,095
Umjetnost i humanističke znanosti	-0,595	0,482	1,527	1	0,217	0,551
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-0,403	0,493	0,669	1	0,413	0,668
Poslovanje, administracija i pravo	0,191	0,409	0,219	1	0,639	1,211
Prirodne znanosti, matematika i statistika	0,187	0,596	0,099	1	0,753	1,206
Informacijske i komunikacijske tehnologije	2,914	1,285	5,143	1	0,023	18,425
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	0,281	0,459	0,374	1	0,541	1,324
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-0,819	0,569	2,075	1	0,150	0,441
Zdravstvo i socijalna skrb	1,164	0,593	3,854	1	0,050	3,201
Obiteljski kulturni kapital	0,133	0,099	1,788	1	0,181	1,142
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,259	0,112	5,342	1	0,021	1,296
Metode pasivnog učenja i poučavanja	0,073	0,095	0,586	1	0,444	1,075
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,072	0,092	0,615	1	0,433	1,075
Studij u inozemstvu	-0,094	0,100	0,879	1	0,348	0,910
Volontiranje	-0,092	0,100	0,837	1	0,360	0,912
Radno iskustvo	0,197	0,095	4,348	1	0,037	1,218
Stručna praksa	-0,062	0,102	0,368	1	0,544	0,940
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	0,135	0,237	0,322	1	0,570	1,144
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,483	0,266	3,295	1	0,069	0,617
Pronalazak posla putem društvenih mreža	0,135	0,409	0,110	1	0,741	1,145
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-0,218	0,234	0,871	1	0,351	0,804
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	-1,081	0,357	9,191	1	0,002	0,339
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	-0,248	0,473	0,276	1	0,599	0,780
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	0,766	0,227	11,404	1	0,001	2,150
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	0,198	0,438	0,205	1	0,650	1,219
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	-0,199	0,736	0,073	1	0,787	0,820
Constant	3,012	1,232	5,979	1	0,014	20,324

Tablica 6.17. Horizontalna usklađenost (učinak razine stečene kvalifikacije na kvalifikacije stečene na sveučilištu)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redoviti)	-0,421	0,306	1,896	1	0,169	0,656
ISCED razina (prijediplomski)	-0,606	0,227	7,124	1	0,008	0,546
ISCED broad field			29,926	9	0,000	
Obrazovanje	0,652	0,623	1,094	1	0,296	1,918
Umjetnost i humanističke znanosti	-0,990	0,458	4,673	1	0,031	0,372
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-0,945	0,448	4,446	1	0,035	0,389
Poslovanje, administracija i pravo	-0,297	0,401	0,549	1	0,459	0,743
Prirodne znanosti, matematika i statistika	-0,645	0,522	1,524	1	0,217	0,525
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,652	0,912	3,285	1	0,070	5,219
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	-0,425	0,443	0,919	1	0,338	0,654
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-1,379	0,551	6,274	1	0,012	0,252
Zdravstvo i socijalna skrb	0,404	0,565	0,510	1	0,475	1,498
Obiteljski kulturni kapital	0,180	0,099	3,299	1	0,069	1,197
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,324	0,105	9,585	1	0,002	1,383
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,120	0,093	1,657	1	0,198	0,887
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,101	0,088	1,342	1	0,247	1,107
Studij u inozemstvu	-0,050	0,091	0,298	1	0,585	0,952
Volontiranje	-0,089	0,095	0,879	1	0,349	0,915
Radno iskustvo	0,118	0,092	1,634	1	0,201	1,125
Stručna praksa	-0,128	0,098	1,718	1	0,190	0,880
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	0,019	0,228	0,007	1	0,935	1,019
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,531	0,271	3,849	1	0,050	0,588
Pronalazak posla putem društvenih mreža	0,364	0,341	1,134	1	0,287	1,438
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-0,432	0,231	3,500	1	0,061	0,649
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	-0,528	0,304	3,017	1	0,082	0,590
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	-0,321	0,471	0,465	1	0,496	0,725
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	0,361	0,227	2,532	1	0,112	1,434
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	-0,198	0,430	0,212	1	0,645	0,821
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	-0,542	0,729	0,554	1	0,457	0,581
Constant	4,234	1,282	10,911	1	0,001	69,015

Tablica 6.18. Horizontalna usklađenost (učinak razine stečene kvalifikacije na kvalifikacije stečene na veleučilištu)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Status studenta (redoviti)	-0,767	0,272	7,942	1	0,005	0,465
ISCED razina (prijediplomski)	-0,707	0,304	5,428	1	0,020	0,493
ISCED broad field			25,811	8	0,001	
Obrazovanje	1,588	1,260	1,589	1	0,207	4,895
Umjetnost i humanističke znanosti	-	-	-	-	-	-
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-0,165	0,807	0,042	1	0,838	0,848
Poslovanje, administracija i pravo	0,465	0,385	1,459	1	0,227	1,592
Informacijske i komunikacijske tehnologije	1,422	0,575	6,120	1	0,013	4,144
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	1,868	0,511	13,390	1	0,000	6,476
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-0,340	0,639	0,282	1	0,595	0,712
Zdravstvo i socijalna skrb	1,250	0,497	6,316	1	0,012	3,490
Obiteljski kulturni kapital	0,091	0,127	0,511	1	0,475	1,095
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,507	0,165	9,488	1	0,002	1,660
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,021	0,109	0,038	1	0,846	0,979
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,076	0,128	0,352	1	0,553	1,079
Studij u inozemstvu	-0,243	0,188	1,665	1	0,197	0,784
Volontiranje	0,400	0,134	8,866	1	0,003	1,492
Radno iskustvo	-0,032	0,121	0,069	1	0,793	0,969
Stručna praksa	-0,047	0,148	0,099	1	0,753	0,955
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,407	0,328	1,536	1	0,215	0,666
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,515	0,358	2,075	1	0,150	0,597
Pronalazak posla putem društvenih mreža	0,334	0,598	0,312	1	0,577	1,396
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	0,194	0,300	0,420	1	0,517	1,215
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	0,090	0,343	0,069	1	0,793	1,094
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	-2,919	1,173	6,189	1	0,013	0,054
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	0,571	0,274	4,333	1	0,037	1,770
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	-0,425	1,520	0,078	1	0,780	0,654
Constant	4,811	2,165	4,938	1	0,026	122,905

6.1.5. Zaključci o prediktorima zapošljavanja u vertikalnoj i horizontalnoj usklađenosti

Zapošljavanje u horizontalnoj te pogotovo vertikalnoj usklađenosti važan je pokazatelj strukturne usklađenosti sustava obrazovanja i tržišta rada te, iz perspektive teorije ljudskog kapitala, učinkovitog ulaganja u obrazovanje i cjeloživotno učenje. Rezultati regresijskih analiza pokazali su da je čimbenike koji daju statistički značajan doprinos prvom trajnijem zapošljavanju uz vertikalnu ili horizontalnu usklađenost moguće naći u svim skupinama prediktorskih varijabli.

Obiteljski kulturni kapital pokazuje se značajnim prediktorom zapošljavanja u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za osobe s kvalifikacijama prijediplomske i diplomske razine stečenima na sveučilištu, ali nema predikcijski učinak na zapošljavanje uz horizontalnu usklađenost niti jedne skupine. Bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe i bolji socioekonomski status statistički značajno doprinose zapošljavanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije za osobe s kvalifikacijama prijediplomske i diplomske razine stečenima na sveučilištu. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu koji imaju veći obiteljski kulturni kapital imaju 70,3% veći omjer šansi, a pojedinci s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu 36,6%, veći omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije, u odnosu na omjer šansi pojedinaca iz iste subpopulacije s nižim obiteljskim kulturnim kapitalom.

Ovakav rezultat podupire zaključke iz izvješća Eurograduate 2018. za Hrvatsku prema kojima pojedinci s niskim obiteljskim kulturnim kapitalom češće prihvaćaju vertikalno neusklađene poslove, nego je to slučaj za osobe s bogatijim obrazovnim i kulturnim obiteljskim nasljeđem. Prema spomenutom izvješću 20,9% pojedinaca koji pripadaju prvoj generaciji studenata (osobe koje u svojoj obitelji predstavljaju prvu generaciju onih koji odlaze na studij) prihvaćaju vertikalno neusklađene poslove, u odnosu na 10,8% osoba koje imaju barem jednog roditelja sa završenim visokim obrazovanjem (Rimac et al., 2020).

Također, ovaj nalaz u skladu je s prethodnim istraživanjima koja ukazuju na to da su kulturne i ekonomske nejednakosti strukturna obilježja društva te na nesvjesnoj razini oblikuju obrazovne i profesionalne putove pojedinaca različitog porijekla (Doolan et al., 2018). Tako osobe s kvalifikacijama iz skupina slabijeg socio-ekonomskog statusa teže pronalaze prvi posao na kojem se traži kvalifikacija visokog obrazovanja (Blasko et al., 2002; Brown et al., 2004; Puzić & Košutić, 2015). Ovakvi nalazi potvrđuju Bourdieuvu teoriju kulturnog kapitala koji se

prenosi unutar obitelji i koji je nejednako dostupan različitim društvenim skupinama te utječe na razlike u obrazovnoj i akademskoj uspješnosti učenika i studenata različitog socijalnog, odnosno klasnog porijekla, jednako kao i na razlike u odabiru obrazovnih kvalifikacija koje vode prema više ili manje prestižnim profesijama (Bourdieu, 1986; Boudon, 1974). Detaljnija objašnjenja o tome zašto se ovaj zaključak može napraviti samo na nekim subuzorcima, a ne na ostalima potrebno je potražiti u području studija što se pokazuje jednom od determinanti zapošljavanja skladu s područjem i razinom obrazovanja. Međutim, anonimiziranost podataka preuzetih iz centralne baze za potrebe provedbe ovog istraživanja onemogućuje detaljnije analize u ovom smjeru.

Ljudski kapital u vidu obrazovnog uspjeha značajan je prediktor za zapošljavanje uz vertikalnu kao i uz horizontalnu usklađenost za osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja diplomske razine stečenima na sveučilištu te za zapošljavanje uz horizontalnu usklađenost za osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu koje imaju veći ljudski kapital imaju 42,6% veći omjer šansi da se zaposle u zanimanju u skladu s razinom svoje kvalifikacije te 32,4% veći omjer šansi u zanimanju u skladu s područjem studija, a osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu 53,2% veći omjer šanse da se zaposle u zanimanju u skladu s područjem studijskog programa od svojih kolega unutar iste skupine. Iz ove analize moguće je pouzdano zaključiti da je obrazovni uspjeh kao pokazatelj ljudskog kapitala važan čimbenik za zapošljavanje u zanimanju u skladu s kvalifikacijom. Osobe koje ostvaruju visoki obrazovni i akademski uspjeh težit će više iskoristiti znanja i vještine stečene kroz studij od onih koji su bili manje uspješni učenici, odnosno studenti. Stoga ovi nalazi podupiru osnovne postavke teorije ljudskog kapitala koja akademski i profesionalni uspjeh objašnjava posjedovanjem odgovarajućih znanja, vještina i kvalifikacija.

Socijalni kapital je u ovom istraživanju mjeren uspješnim strategijama pronalaženja prvog zaposlenja koje ukazuju na to koliko pojedinac uspješno mobilizira svoje društvene mreže u pronalaženju posla. Primjenjujući konstrukte socijalnog kapitala o kojima je bilo riječ u Potpoglavlju 3.3., kontakti s poslodavcima mogu se svrstati u kategoriju „socijalnog kapitala koji premošćuje“ (eng. *bridging social capital*), a koji se odnosi na uspostavljanje poveznica između različitih društvenih skupina, dok kontakti preko obitelji, prijatelja i poznanika više odgovaraju konstruktu „socijalnog kapitala bliskih odnosa“ (eng. *bonding social capital*) koji podrazumijeva vrstu socijalnog kapitala koji se stvara unutar zajednice koju karakteriziraju određena slična obilježja.

Rezultati regresijske analize na pojedinim subuzorcima pokazali su da, „socijalni kapital koji premošćuje“ uglavnom ima pozitivan učinak na zapošljavanje u vertikalnoj i u horizontalnoj usklađenosti dok „socijalni kapital bliskih odnosa“ za određene skupine ima negativan učinak na zapošljavanje u vertikalnoj i u horizontalnoj usklađenosti. Socijalni kapital, odnosno socijalna umreženost u vidu „socijalnog kapitala koji premošćuje“ značajan je prediktor zapošljavanja u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije i s obrazovnim područjem studija za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečene na sveučilištu te donekle i za osobe koje su kvalifikaciju prijediplomske razine stekli na veleučilištu. Za zapošljavanje uz vertikalnu i horizontalnu usklađenost za pojedince s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu pronalazak posla uz **kontaktiranje od strane poslodavca** povećava za 151% omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju u skladu s razinom kvalifikacije te 145,1% omjer šansi za zapošljavanje u skladu s područjem studija, u odnosu na osobe koje zaposlenje pronalaze drugim kanalima. Iz ovoga se može zaključiti da ova skupina osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja uspješno koristi svoje društvene mreže (socijalni kapital) za premošćivanje granica svojih socijalnih skupina te za samo-prezentaciju potencijalnim poslodavcima.

Za zapošljavanje u vertikalnoj usklađenosti, za skupinu pojedinaca s kvalifikacijama prijediplomske razine stečene na veleučilištima važan čimbenik zapošljavanja u zanimanju u skladu s kvalifikacijskom razinom je proaktivnost u pronalaženju zaposlenja. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu, koji svoje prvo trajnije zaposlenje pronađu na način da **samoinicijativno kontaktiraju poslodavca**, koristeći se vlastitim socijalnim mrežama i primjenjujući proaktivnost kao strategiju pronalaženja zaposlenja, imaju 70,5% veći omjer šansi pronaći posao u skladu s razinom stečene kvalifikacije od onih koji posao pronalaze drugim kanalima. Pronalaženje zaposlenja uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca, prediktor je zapošljavanja i uz horizontalnu usklađenost za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu. Osobe sa završenim sveučilišnim diplomskim studijem koje samoinicijativno traže posao imaju 67,4% veći omjer šansi pronaći ga u području u kojem su se obrazovali. Iz ovog je nalaza moguće zaključiti da sveučilišni magistri najviše teže i uspijevaju iskoristiti svoja znanja i vještine stečene kroz obrazovanje i zaposliti se u zanimanju koje odgovara području njihova studija. Ova se skupina pojedinaca u većoj mjeri zapošljava u zanimanju horizontalno usklađenim sa stečenom kvalifikacijom ako ostvaruju izravne kontakte s poslodavcima bilo da proaktivno pristupaju potencijalnim poslodavcima ili da posao pronađu na način da poslodavci kontaktiraju njih. Navedeno se može dodatno interpretirati činjenicom

da sveučilišni studijski programi na diplomskoj razini često vode zapošljavanju u reguliranom području (na primjer obrazovanje, zdravstvo i socijalna skrb, pravo) zbog čega će nositelji sveučilišnih kvalifikacija diplomske razine nastojati koristiti poveznice sa svijetom rada kako bi pronašli posao u onom području za koje su se obrazovali.

S druge strane, ovaj zaključak ne vrijedi za osobe iz skupine onih koji su kvalifikacije diplomske razine stekli na veleučilištu, a kod kojih se ova strategija pronalaženja zaposlenja pokazuje negativnim čimbenikom za zapošljavanje u zanimanju u skladu s područjem studija. Ova skupina ima 95,1% manji omjer šansi zaposliti se u zanimanju koje je horizontalno u skladu sa stečenom kvalifikacijom ako se kod pronalaženja posla primjeni taktika samoinicijativnog kontaktiranja poslodavca. U interpretaciji ovog nalaza treba se podsjetiti da je analiza napravljena samo na skupini osoba koje su kvalifikaciju stekli u području „poslovanje, administracija i pravo“ koje je, uz iznimku područja prava, dominantno neregulirano područje. Uz mali i homogen uzorak unutar kojeg nije moguće razlikovati pojedina područja studija te pretpostavljenu nereguliranost koja se asocira uz studijske programe u području poslovanja i administracije relevantnost zaključivanja o učinku ove metode pronalaženja posla na zapošljivost mjerenu zapošljavanjem u zanimanju u skladu s područjem studija je ograničena.

Kao strategija pronalaženja posla, statistički značajna, ali s negativnim učinkom za određene podskupine primjećuje se strategija pronalaženja zaposlenja preko **obitelji, prijatelja i poznanika**. Tražitelji posla s kvalifikacijama visokog obrazovanja diplomske razine stečene na sveučilištu imaju 54,5%, a osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečene na veleučilištima 97.2% manji omjer šansi naći posao u skladu s područjem studija ako ga pronađu putem manji obitelji, prijatelja i poznanika, nego ako ga pronađu drugim kanalima. Iz ovoga se može zaključiti da osobe koje stječu kvalifikacije diplomske razine u studijskom području „poslovanja, administracije i prava“ te pronalaze zaposlenje putem vlastitih i obiteljskih socijalnih mreža, koje se zapošljavaju preko poznanstava, preporuke ili, popularno govoreći, „preko veze“ kao i pojedinci u ovoj skupini koji samostalno kontaktiraju poslodavce, prihvaćaju poslove koji nisu nužno u skladu s područjem njihova studija. Ovakvi nalazi komplementarno potvrđuju da socijalni kapital koji povezuje članove iste društvene skupine ograničava prilike na tržištu rada, odnosno da pojedinci koji svoje profesionalne ambicije zadržavaju unutar okvira poznatih društvenih struktura imaju manje šanse ostvariti svoj puni ljudski potencijal razvijen kroz obrazovanje.

Nadalje, provedene regresijske analize dovode do zaključka da **aktivacijske metode učenja i poučavanja** koje su dominantno zastupljene na studijskom programu kao i specifična iskustava

i prakse koje se u literaturi smatraju **praksama visokog učinka** ili nemaju značaja na zapošljivost mjerenu kroz zapošljavanje u skladu sa stečenom kvalifikacijom ili je učinak u određenim slučajevima negativan. Nalazi koji se odnose na utjecaj metoda učenja i poučavanja i praksi visokog učinka donekle su zbunjujući te upućuju na potrebu daljnjih analiza što je detaljnije obrazloženo u poglavlju 7.2.3. Vezano za specifična iskustva za vrijeme studiranja, ovdje se razmatraju ona koja se pokazuju značajnima, a to su studiranje u inozemstvu, radno iskustvo za vrijeme studija te volontiranje.

Vezano za iskustvo studiranja u inozemstvu, rezultati analiza su pokazali da se za pojedince s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu, a koji su imali iskustvo **studiranja u inozemstvu**, omjer šansi za zapošljavanje u skladu s razinom stečene kvalifikacije smanjuje za 36,5% u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca koji nisu imali iskustvo studiranja u inozemstvu. Iz ovoga se može zaključiti da za ovu populaciju boravak u inozemstvu smanjuje šanse da prvo značajnije zaposlenje bude ostvareno u skladu s razinom stečene kvalifikacije. S druge strane, s obzirom na to da se u korištenom mjernom instrumentu, upitniku Eurograduate, primjenjuje metoda samoprocjene usklađenosti zanimanja s razinom stečene kvalifikacije, moguće je da se ovdje radi i o subjektivnom dojmu osoba koje su imale iskustvo studiranja u inozemstvu da njihova znanja nisu primjereno cijanjena na prvom trajnijem zaposlenju. Budući da iskustvo studiranja u međunarodnom okruženju očekivano razvija različite transverzalne vještine koje nisu obuhvaćene propisanim ishodima učenja studijskog programa i stoga često nisu dodatno vrednovane, te doprinosi većem samopouzdanju pojedinaca s kvalifikacijama visokog obrazovanja, moguće je pretpostaviti da osobe s iskustvom studiranja u inozemstvu imaju veća očekivanja od prvog zaposlenja te u većoj mjeri procjenjuju da imaju veću razinu znanja i vještina od onih koje su potrebne na radnom mjestu. Međutim, bez dodatnih analiza o učinku iskustva studiranja u inozemstvu na akademske ishode i ishode na tržištu rada, ovakve interpretacije ostaju na razini pretpostavke.

Za razliku od studiranja u inozemstvu, prethodno radno iskustvo i iskustvo volontiranja za neke skupine imaju pozitivan učinak na zapošljavanje u skladu s kvalifikacijom. Za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu, prethodno **radno iskustvo** povećava omjer šansi za pronalazak prvog trajnijeg zanimanja u skladu s razinom stečene kvalifikacije za 22,1%. Iz ovoga se nalaza može zaključiti da poslodavci kod zapošljavanja radnika s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu cijene prethodno radno iskustvo koje u ovoj populaciji nije česta pojava. Za razliku od drugih zemalja koje su sudjelovale u Eurograduate 2018 pilot istraživanju, studenti u Hrvatskoj rijetko imaju radno

iskustvo prije ulaska u visoko obrazovanje, odnosno <30% na diplomskoj razini i <25% na prijediplomskoj razini (Meng et al., 2020) što je u skladu sa statističkim podacima prema kojima u Hrvatskoj studij upisuje tek 9,2% (2005. godine), odnosno 9,8% (2017. godine) osoba starijih od 30 godina (EACEA. Eurydice, 2020) koje očekivano nemaju radno iskustvo. Izuzetak u pravilu čine studenti diplomske razine na veleučilištima koji su češće stariji studenti koji započinju studij uz rad. U analiziranoj populaciji u sklopu ovog istraživanja više od pola osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu studiralo je u statusu izvanrednih studenata, status koji se povezuje uz studij uz rad te se više od dvije trećine ovog subuzorka nalazi u statusu zaposlenosti u trenutku diplomiranja.

Za zapošljavanje u horizontalnoj usklađenosti, za osobe sa završenim prijediplomskim studijem na veleučilištu, utjecaj ima iskustvo **volontiranja** za vrijeme studija. Osobe koje pripadaju ovoj populaciji, a imaju iskustvo volontiranja, imaju 42% veći omjer šansi pronaći posao u skladu s područjem studija od onih bez takvog iskustva. Slično ranijem zaključku, iskustvo volontiranja koje se u praksi može pronaći ne samo u vidu dobrotvorne akcije, već i kao oblik neplaćenog rada, također može biti pokazatelj samoinicijativnog pristupanja potencijalnim poslodavcima. U tom slučaju ne bi bilo začuđujuće da iskustva volontiranja rezultiraju zapošljavanjem u zanimanju u skladu s područjem stečene kvalifikacije. Ovaj nalaz navodi na pitanje konceptualizacije volontiranja i njegove prisutnosti na hrvatskom tržištu rada. Naime, zbog postojanja mogućnosti zlouporabe volontiranja kao neplaćenog rada, potrebno je ispitati radi li se ovdje o iskustvima istinske volonterske prakse koja je povezana s područjem studija ili o zamjenskom modelu za neplaćeni rad. Međutim, bez detaljnijeg uvida u obilježja iskustva volontiranja, što izlazi izvan okvira fokusa ove doktorske disertacije, ovakve pretpostavke ostaju ipak na razini špekulacije te ih je potrebno dodatno ispitati.

Na kraju, kao važan čimbenik zapošljavanja uz vertikalnu, a donekle i uz horizontalnu usklađenost pokazuje se **područje** studijskog programa. Regresijske analize su pokazale da će posao u skladu s razinom kvalifikacije vjerojatnije naći osobe u područjima „obrazovanja“, „prirodne znanosti, matematika i statistika“, „informatičke i komunikacijske tehnologije“ te „zdravstvo i socijalna skrb“, s kvalifikacijama na sveučilišnoj diplomskoj razini te osobe u područjima „obrazovanja“, „društvene znanosti, novinarstvo i informacije“, „informatičke i komunikacijske tehnologije“, „inženjerstvo, proizvodnja i građevina“ te „zdravstvo i socijalna skrb“ s kvalifikacijama na prijediplomskoj razini koja se stječe na veleučilištima, od osoba usporedivih razina i vrsta kvalifikacija u referentnom području „usluga“. Vezano za zapošljavanje u horizontalnoj usklađenosti, regresijske analize su pokazale da će posao u skladu

s područjem studija vjerojatnije naći osobe s kvalifikacijama na prijediplomskoj koja se stječe na veleučilištima u područjima „informatičke i komunikacijske tehnologije“, „inženjerstvo, proizvodnja, građevina“ te „zdravstvo i socijalna skrb“ od osoba u referentnom području „usluga“.

Negativan čimbenik za zapošljavanje u skladu s razinom kvalifikacije za osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na sveučilištu je završen studij u području „poslovanja, administracije i prava“, a za zapošljavanje u skladu s područjem studija za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu je studij završen u području „poljoprivrede, šumarstva, ribarstva, veterine“. Određena obrazloženja vezano za prvostupnike u području „poslovanja administracije i prava“ ponuđena su veću u Poglavlju 2. u kojem se raspravlja o deskriptivnim pokazateljima prema različitim područjima studijskih programa.

Rezultati regresijskih analiza potvrdili su pretpostavke temeljene na deskriptivnim nalazima prema kojima je zapošljavanje u skladu sa stečenom kvalifikacijom izvjesnije u području reguliranih profesija, „obrazovanja“ te „zdravstva i socijalne skrbi“, a manje izvjesno u području „poslovanja, administracije i prava“, te donijeli neke dodatne uvide u ostala područja prema subuzorcima. Rezultati dodatno podupiru nalaze predstavljene u hrvatskom izvješću Eurograduate 2018. koje pokazuje da je, među osobama s kvalifikacijama diplomske razine, najmanji udio onih koji procjenjuju da bi se uspjeli zaposliti u zanimanju koje obavljaju bez kvalifikacije koju posjeduju, u područjima obrazovanja, umjetnosti i humanističkih znanosti (35%) te prirodnih znanosti, matematike, statistike i zdravstva (33%) (Rimac et al., 2020). Rezultati provedenih analiza upućuju, između ostaloga, na to da su kvalifikacije diplomske razine izrazito strukovno regulirane što znači da usmjeravaju stjecanje znanja i vještina prema specifičnim zanimanjima, više nego što je to slučaj s kvalifikacijama prijediplomske razine koje imaju veću razinu obilježja općenitosti i omogućavaju zapošljavanje u zanimanjima različitih profila.

Na kraju je iz prezentiranih rezultata moguće zaključiti kako su regresijskim analizama na određenim subuzorcima potvrđeni elementi hipoteze (H1) prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni prediktori zapošljavanja u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije (vertikalna usklađenost) i s obrazovnim područjem studija (horizontalna usklađenost).

Ispitujući učinak **vrste visokog učilišta i razine stečene kvalifikacije**, rezultati logističke regresije pokazuju da ni vrsta ni razina nemaju značajan učinak na zapošljavanje u zanimanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije. Međutim, razina stečene kvalifikacije se pokazuje značajnom za zapošljavanje u skladu s područjem studija kako za osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu tako i za osobe s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu. Među osobama s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, pojedinci s kvalifikacijama prijediplomske razine imaju 45,4% manji omjer šansi od pojedinaca s kvalifikacijama diplomske razine da posao nađu u skladu s područjem studija, a među osobama s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu, pojedinci s kvalifikacijama prijediplomske razine imaju 50,7% manji omjer šansi od pojedinaca s kvalifikacijama diplomske razine da posao nađu u skladu s područjem studija. I ovaj rezultat je još jedan pokazatelj reguliranosti studija na diplomskoj razini.

Zaključci analiza potvrdili su hipotezu (H4) u dijelu u kojem je pretpostavljeno da veća razina kvalifikacije doprinosi zapošljavanju u zanimanju horizontalno odgovarajućem stečenoj kvalifikaciji. Dok se razina obrazovanja pokazuje čimbenikom koji pozitivno utječe na zapošljavanje u zanimanju u skladu s područjem studija, vrsta visokog učilišta nema statistički značajan utjecaj na zapošljavanje niti u vertikalnoj niti u horizontalnoj usklađenosti te niti u okviru sveučilišnog niti veleučilišnog obrazovanja.

S obzirom na pitanja koja su otvorila nalazi analize zapošljavanja u horizontalnoj usklađenosti, pokazalo se potrebnim dodatno ispitati procjene sudionika ispitivanja o doprinosu studijskih programa koje su završili na razvoj određenih transverzalnih vještina. U sljedećem potpoglavlju obrađeni su iskazi sudionika ispitivanja o tome u kojoj mjeri studij koji su završili predstavlja dobru osnovu za razvoj specifičnih vještina. Pri tome treba imati na umu da upitnik korišten u istraživanju Eurograduate daje ograničene uvide u tek manji skup odabranih vještina koje se donekle mogu klasificirati u kategoriju vještina zapošljivosti što predstavlja ograničenje u ovoj analizi. Stoga bi puno širi skup transverzalnih, generičkih vještina trebalo uzeti u obzir kod analiza o tome u kojoj su mjeri i u kojim okolnostima takve vještine značajni čimbenici zapošljivosti u odnosu na znanja i vještine u području studijskog programa koji su nesumnjivo važni, pogotovo u reguliranim profesijama te na tržištu rada dominantno strukovnog karaktera. Predstavljeni nalazi otvaraju prostor za provedbu dodatnih istraživanja u ovom području.

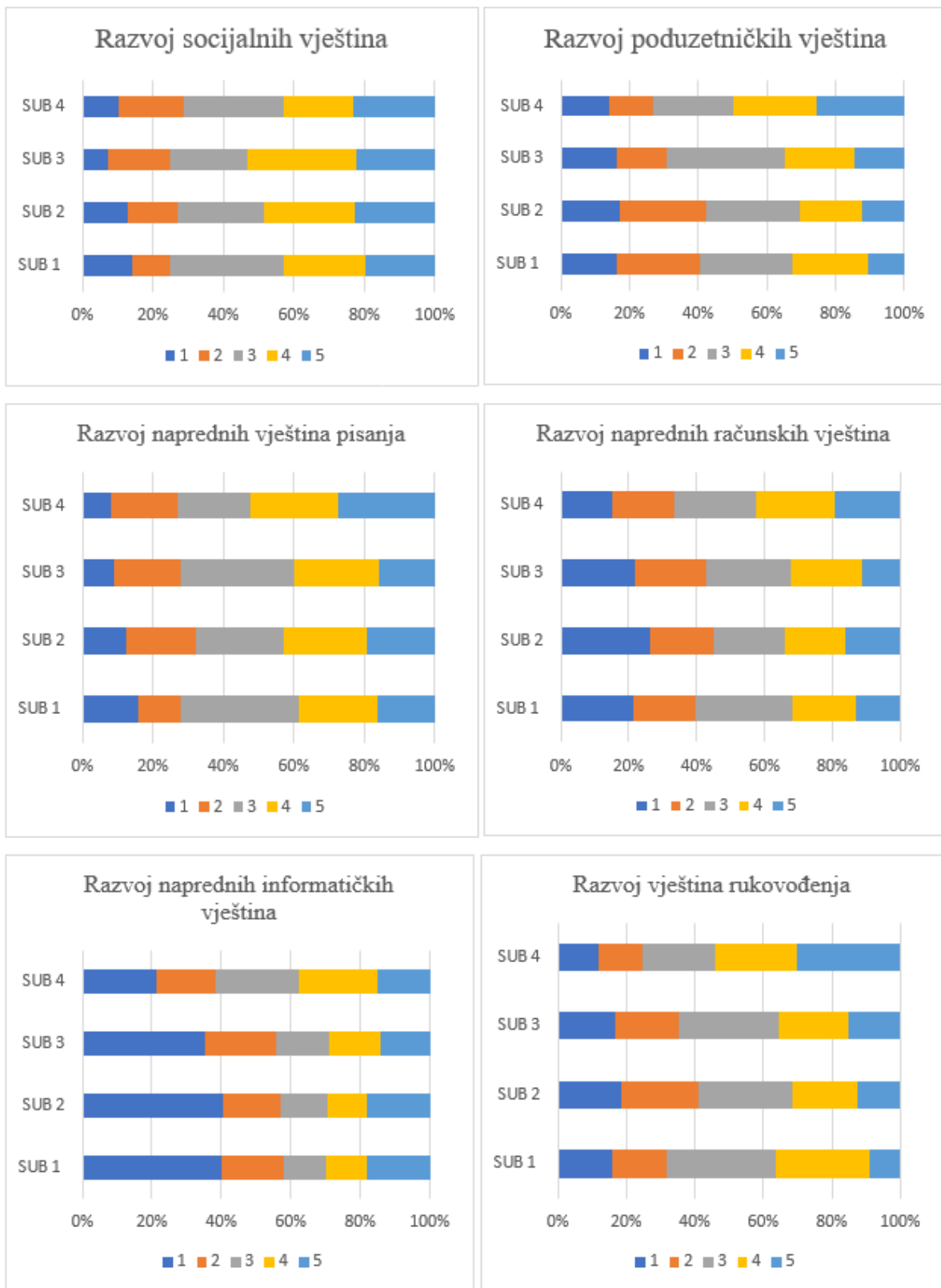
Tablica 6.19. Prediktori zapošljavanja u skladu s kvalifikacijom prema subuzorcima

USKLAĐENOST	VERTIKALNA				HORIZONTALNA			
	SUB 1	SUB 2	SUB 3	SUB 4	SUB 1	SUB 2	SUB 3	SUB 4
Obrazovanje		+	+					
Umjetnost i humanističke znanosti								
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije			+					
Poslovanje, administracija i pravo	-		+					
Prirodne znanosti, matematika i statistika		+						
Informacijske i komunikacijske tehnologije		+	+				+	
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina			+				+	
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina						-		
Zdravstvo i socijalna skrb		+	+				+	
Obiteljski kulturni kapital	+	+						
Obrazovni uspjeh (ljudski kapital)		+				+	+	
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-		-		-			
Metode aktivnog učenja i poučavanja			-					
Studij u inozemstvu			-					
Volontiranje							+	
Radno iskustvo		+						
Stručna praksa								
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima								
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje								
Pronalazak posla putem društvenih mreža								
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca			+			+		-
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac		+				+		
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija								
Preko obitelji, prijatelja i poznanika		-						-
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta								
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija								

6.1.6. Studijski program kao dobra osnova za razvoj transverzalnih vještina

Zapošljavanje u vertikalnoj i u horizontalnoj usklađenosti pokazatelj je zapošljivosti i učinkovitosti ulaganja u visoko obrazovanje budući da je izvjesnije da će osobe koje su u mogućnosti znanja i vještine stečene kroz studij primjenjivati u obavljanju poslova, imati materijalni i nematerijalni povrat od uloženog u visoko obrazovanje. Rezultati istraživanja Eurograduate koji obuhvaćaju sve zemlje sudionice istraživanja pokazali su da osobe koje se zapošljavaju uz vertikalnu ili horizontalnu neusklađenost procjenjuju kako se njihova znanja i vještine nedovoljno cijene te zarađuju značajno manje od onih koji se zapošljavaju na radnim mjestima za koja se traži razina visokog obrazovanja i područje u kojem su stekli kvalifikaciju (Meng et al., 2020). Osim samoprocjene vertikalne i horizontalne (ne)usklađenosti, analizirane u prethodnim potpoglavljima, za bolje razumijevanje „korisnosti“ studija vrijednim se čini i steći uvid u relevantnost završenog studijskog programa u odnosu na specifične vještine koje očekivano doprinose zapošljivosti. U ovom potpoglavljju analiziraju se i uspoređuju među subzorcima rezultati iskaza sudionika ispitivanja o tome u kojoj mjeri studij koji su završili predstavlja dobru osnovu za razvoj specifičnih vještina zapošljivosti.

Nastavno na teorijske postavke teorije ljudskog kapitala iznesene u potpoglavljju 4.1., te očekivanja od visokog obrazovanja da doprinosi razvoju specifičnih vještina važnih za zapošljavanje kako je prikazano u potpoglavljju 2.4. ovog rada, kompetencije zapošljivosti koje su obuhvaćene instrumentom mjerenja Eurograduate, korištenim u ovoj doktorskoj disertaciji, uključene su u operativni model zapošljivosti (Slika 4.2.). Unatoč tome što, zbog ograničenja ovog dokorskog istraživanja, specifične kompetencije nisu detaljnije analizirane u odnosu na kriterije zapošljivosti, vrijedi sagledati u kojoj se mjeri sudionici ispitivanja, razlikuju u svojim procjenama. Analiza iskaza sudionika ispitivanja o tome u kojoj mjeri studij koji su završili predstavlja dobru osnovu za razvoj specifičnih vještina, na skali od 1 do 5 gdje vrijednost 1 znači „uopće ne“, a vrijednost 5 znači „u vrlo velikoj mjeri“, obuhvaća procjenu razvoja: i) „socijalnih vještina“; ii) „poduzetničkih vještina“; iii) „naprednih vještina pisanja (npr. pisanje izvještaja, priručnika, članaka ili knjiga); iv) „naprednih računskih vještina (npr. računanje uz pomoć naprednih matematičkih ili statističkih načela)“; v) „naprednih informatičkih vještina (npr. programiranje, sintakse statističkih softvera)“; vi) „vještina rukovođenja“ (Slika 6.5.).



Slika 6.5. Studijski program kao dobra osnova za razvoj vještina (prema subuzorcima)

Rezultati komparativne analize pokazuju da osobe koje su kvalifikacije diplomske razine stekle na veleučilištima (SUB 4) u najvećem udjelu (23,0%) procjenjuju da je studij „u vrlo velikoj mjeri“ doprinio razvoju njihovih **socijalnih vještina**, dok prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu (SUB 1) u najvećem udjelu (14,0%) procjenjuju da njihov studijski program „uopće nije“ doprinio razvoju njihovih socijalnih vještina.

Doprinos studijskog programa razvoju **poduzetničkih vještina** najviše cijene pojedinci koji su kvalifikacije diplomske razine stekli na veleučilištima (SUB 4) koji u najvećem udjelu (25,6%) ocjenjuju da je studijski program „u vrlo velikoj mjeri“ doprinio razvoju njihovih poduzetničkih vještina. U interpretaciji ovog rezultata vrijedi uzeti u obzir činjenicu da su pripadnici ovog subuzorka u najvećoj mjeri nešto stariji, izvanredni studenti koji studiraju uz rad, najčešće u području studija „poslovanje, administracija i pravo“ u kojem se očekivano u velikoj mjeri razvijaju poduzetničke vještine. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu (SUB 2) najmanje su zadovoljni sa svojim studijskim programom te u najvećem omjeru (17,3%) ocjenjuju da studijski program uopće nije doprinio razvoju njihovih poduzetničkih vještina.

Za razvoj **naprednih vještina pisanja** (npr. pisanje izvještaja, priručnika, članaka ili knjiga) u najvećem omjeru (27,5%) najbolje ocjene su dale osobe koje su završile studijske programe koje izvode veleučilišta na diplomskoj razini (SUB 4), a u najvećem omjeru su najgore ocjene (15,9%) dale osobe koje su završile studijske programe prijediplomske razine koji se izvode na sveučilištima (SUB 1).

Doprinos studijskog programa razvoju **naprednih računskih vještina** u najvećem udjelu (19,1%) ocjenjuju s ocjenom „u velikoj mjeri“ osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištima (SUB 4), a u najvećem udjelu s ocjenom „uopće ne“ (26,4%) osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištima (SUB 2).

Općenito govoreći, sudionici ispitivanja vrlo kritički procjenjuju studijske programe na kojima su stekli kvalifikacije visokog obrazovanja s obzirom na to u kojoj su mjeri njihovi studijski programi dobra osnova za razvoj **naprednih informatičkih vještina** (npr. programiranje, sintakse statističkih softvera). Pri tome su najkritičniji pojedinci s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu (SUB 2) koji ocjenjuju da studijski program „uopće nije“ bio dobra osnova za razvoj naprednih informatičkih vještina (40,6%), a ocjenu „u vrlo velikoj mjeri“ u najvećem omjeru (18,3%) dali su pripadnici iste populacije (SUB 2).

Studijski program kao dobru osnovu za razvoj **vještina rukovođenja** „u vrlo velikoj mjeri“ u najvećem udjelu (30,0%) ocjenjuju osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištima (SUB 4). S druge strane kritičku ocjenu „uopće ne“ studijskom programu kao dobroj osnovi za razvoj vještina rukovođenja u najvećem omjeru (18,6%) daju osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, na diplomskoj razini (SUB 2).

	SUB 1	SUB 2	SUB 3	SUB 4
Razvoj socijalnih vještina	Red	White	White	Green
Razvoj poduzetničkih vještina	White	Red	White	Green
Razvoj naprednih vještina pisanja	Red	White	White	Green
Razvoj naprednih računskih vještina	White	Red	White	Green
Razvoj naprednih informatičkih vještina	White	Red	Green	White
Razvoj vještina rukovođenja	White	Red	White	Green

Slika 6.6. Studijski program kao dobra osnova za razvoj vještina

Komparativni pregled pokazao je da su osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu najzadovoljnije s tim u kojoj su mjeri kroz studijski program razvile skup transverzalnih vještina koje se procjenjuju važnima za zapošljivost te da su osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu, po ovom pitanju, najkritičnije prema studijskim programima koje su završili.

Ovaj nalaz ukazuje na strukovni karakter studijskih programa diplomske razine na sveučilištu čime se potvrđuju nalazi prethodno izneseni u ovom potpoglavlju prema kojima se studijski programi diplomske razine na sveučilištima u velikoj mjeri specijaliziraju unutar određenog područja struke dok se razvoju generičkih kompetencija posvećuje manje pažnje.

Međutim, na popisu vještina koje su obuhvaćene instrumentom istraživanja Eurograduate određene vještine su očekivano povezane s područjem studija te će, primjerice, biti više za očekivati da se napredne informatičke vještine razvijaju na studijskim programima u znanstvenom polju računarstva, napredne računске vještine na studijskim programima u znanstvenom polju matematike, a napredne vještine pisanja u znanstvenom polju filologije. Budući da je zbog anonimiziranosti podataka uvid u konkretne studijske programe koje su sudionici ispitivanja završili nije moguć, interpretacija ovih nalaza ograničena je na pretpostavke.

6.2. Zapošljavanje s obzirom na visinu primanja

Promatrano iz rakursa teorije ljudskog kapitala, visina primanja na radnom mjestu relevantan je pokazatelj zapošljivosti. Iz tog razloga visina primanja u zanimanju u kojem je osoba zaposlena nakon stjecanja kvalifikacije uvrštena je kao jedan je od tri pokazatelja zapošljivosti koji su utvrđeni u operativnom modelu zapošljivosti korištenom u ovoj doktorskoj disertaciji. Metodom linearne regresijske analize ispitana je hipoteza prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni prediktori zapošljavanja u zaposlenju u kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja (H2). U interpretaciji rezultata prvo su prikazani deskriptivno statistički podatci vezani za visinu primanja, prema subuzorcima te prema područjima studija, nakon toga rezultati regresijske analize o prediktorima zapošljavanja na poslovima s višim primanjima i na kraju su izneseni zaključci provedenih analiza.

6.2.1. Visina primanja

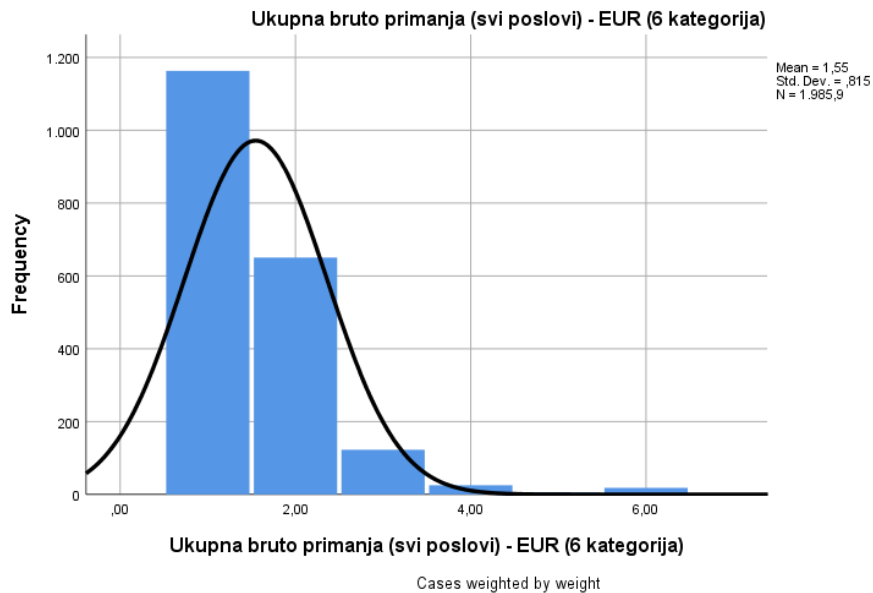
Deskriptivni podatci o iznosu mjesečnih bruto primanja (konvertirano u EUR) sudionika ispitivanja svrstani su u šest kategorija kako slijedi:

- (1) „do 1 000 EUR“;
- (2) „1 001 - 2 000 EUR“;
- (3) „2 001 - 3 000 EUR“
- (4) „3 001 - 4 000 EUR“
- (5) „4 001-5 000 EUR“;
- (6) „više od 5 000 EUR“.

Iz podataka je razvidno da je većina sudionika ispitivanja prema iznosima mjesečnih bruto primanja svrstana unutar prve dvije kategorije (Slika 6.7.), odnosno da većina osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima u Hrvatskoj (91,1%) na prvom značajnijem zaposlenju u kratkom vremenu nakon stečene kvalifikacije ostvaruje bruto mjesečna primanja do najviše 2 000 EUR.

Usporedba prema subuzorcima pokazuje da su pojedinci s najnižim (<1 000 EUR) mjesečnim primanjima dominantno zastupljeni među prvostupnicima s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu. Među tom populacijom više od dvije trećine pojedinaca (SUB 1 = 70,7%; N = 169)

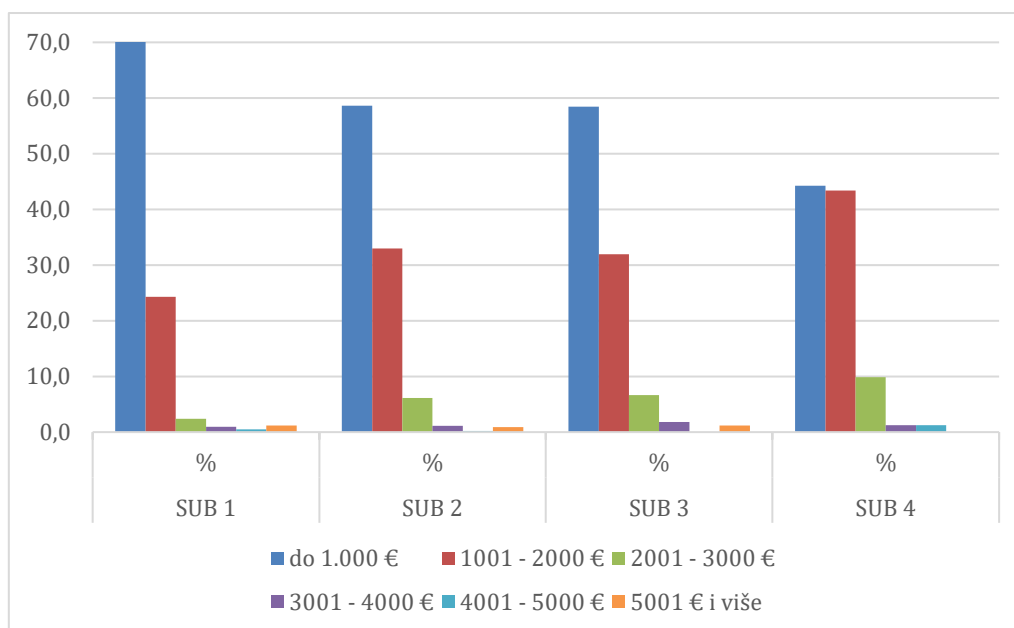
ima primanja najniže kategorije, odnosno do 1 000 EUR. Uspoređujući udjele subuzoraka unutar cjelovitog uzorka, najveći udio osoba s najnižim mjesečnim primanjima je među prvostupnicima s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu (Slika 6.8.).



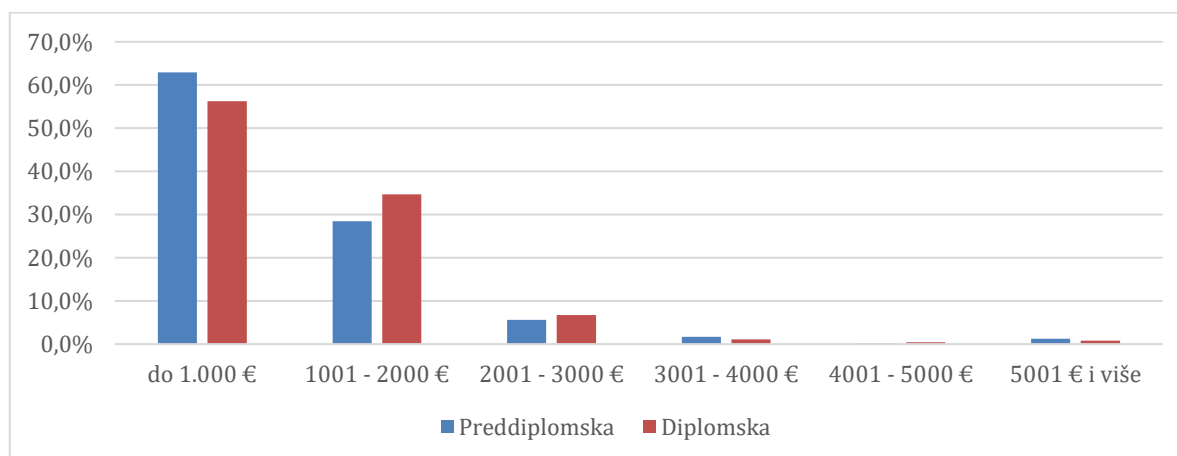
Slika 6.7. Cjeloviti uzorak (raspršenost prema kategorijama mjesečnih primanja)

Nešto je ravnomjernija raspoređenost između pripadnika prve dvije kategorije visine primanja kod osoba koje su kvalifikaciju visokog obrazovanja na diplomskoj razini stekle na veleučilištima (SUB 4 = 44,2%; N = 90 u kategoriji (1); SUB 4 = 43,4%; N = 88 u kategoriji (2)) što se može povezati s činjenicom da je u ovoj populaciji najveći broj starijih, izvanrednih studenata te objasniti porastom u primanjima temeljem senioriteta.

Promatrajući samo razinu studija (Slika 6.9.), deskriptivni podatci potvrđuju osnovna polazišta teorije ljudskog kapitala prema kojima više godina obrazovanja donosi veća primanja. Podatci pokazuju da primanja naniže kategorije (<1 000 EUR) ima veći udio prvostupnika (62,9%) od udjela osoba s kvalifikacijama diplomske razine (56,3%), odnosno da primanja prve dvije sljedeće više kategorije ima veći udio osoba s kvalifikacijama diplomske razine (34,7% u kategoriji 2; 6,8% u kategoriji 3), od udjela osoba s kvalifikacijama prvostupnika (28,4% u kategoriji 2; 5,6% u kategoriji 3). U ostalim kategorijama obuhvat subuzoraka izrazito je mali da bi se izvodili pouzdani zaključci.



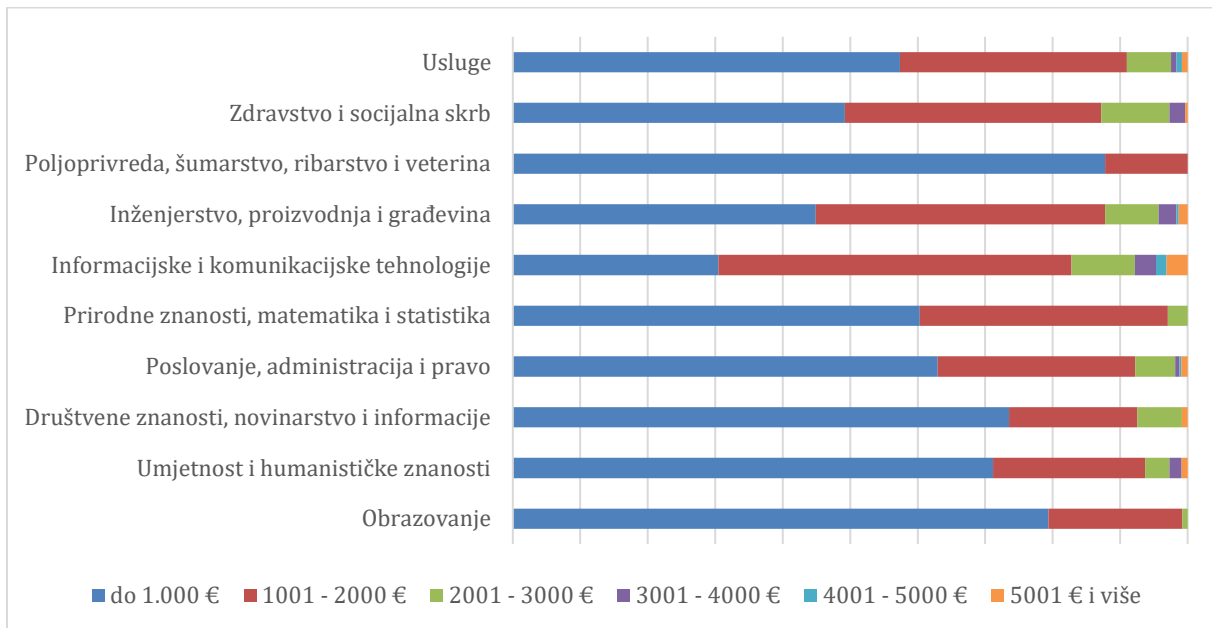
Slika 6.8. Visina primanja prema kategorijama - usporedba među subzorcima



Slika 6.9. Visina primanja prema razini kvalifikacije

Nadalje, usporedba kategorija visine primanja prema područjima studijskog programa na razini cjelovitog uzorka (Slika 6.10.) pokazuje da osobe s najnižim primanjima (<1 000 EUR) u najvećem udjelu imaju kvalifikacije u područjima „poljoprivrede, šumarstva, ribarstva i veterine“ (87,8%; N = 43) te „obrazovanja“ (79,4%; N = 100), a najmanje u području „informatičke i komunikacijske tehnologije“ (30,5%; N = 39). Broj sudionika ispitivanja u kategorijama najviših primanja previše je mali da bi opravdao donošenje pouzdanih zaključaka o tome koji obrazovni profil osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja ostvaruje najveća primanja te bi za potrebe nekih kvalitetnijih komparacija potrebno bilo napraviti drugačiju

kategorizaciju visina primanja koja bi bolje odgovarala uvjetima koje osobama u ranom stadiju karijere pruža hrvatsko tržište rada.



Slika 6.10. Visina primanja prema područjima obrazovanja

Deskriptivna statistika pokazala je da su, općenito govoreći, iznosi mjesečnih primanja među sudionicima ispitivanja značajno ne razlikuju. Svrstavanje većine sudionika u dvije kategorije koje ne daju prostor za veliki raspon od najniže do najviše vrijednosti pokazatelj je nefleksibilnog tržišta rada u kojem je najveći poslodavac javni sektor, odnosno država koja regulira mjesečna primanja na način da su iznosi primanja standardizirani prema kategorijama radnih mjesta i njihove procijenjene složenosti. Ovakvi deskriptivni nalazi ograničavaju mogućnost kvalitetnih i značajnih uvida u čimbenike koji utječu na visinu mjesečnih primanja što donekle umanjuje snagu analitičkog modela te predstavlja ograničenja ovog pokazatelja zapošljivosti primijenjenog na analizu skupa podataka osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima u Hrvatskoj, u ranoj fazi karijere.

6.2.2. Prediktori zapošljavanja na poslovima s višim primanjima

Linearnom regresijom ispitana je hipoteza prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni prediktori zapošljavanja u zaposlenju u kojem se

ostvaruju veća mjesečna primanja (H2). Regresijska analiza napravljena je na četiri subuzorka te dodatno na skupu osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, odnosno veleučilištu te osoba s kvalifikacijama stečenima na prijediplomskoj, odnosno diplomskoj razini, s uključivanjem varijabli koje se odnose na razinu kvalifikacije i vrstu visokog učilišta kao kovarijatama. Na taj način ispitan se predikcijski učinak razine obrazovanja i vrste visokog učilišta na zapošljivost mjerenu kroz visinu primanja, a time i hipoteza prema kojoj veća razina kvalifikacije te kvalifikacija stečena na sveučilištu doprinose zapošljavanju u zaposlenju u kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja (H4). Rezultati su predstavljeni i interpretirani kako slijedi dalje u ovom potpoglavlju.

6.2.2.1. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu

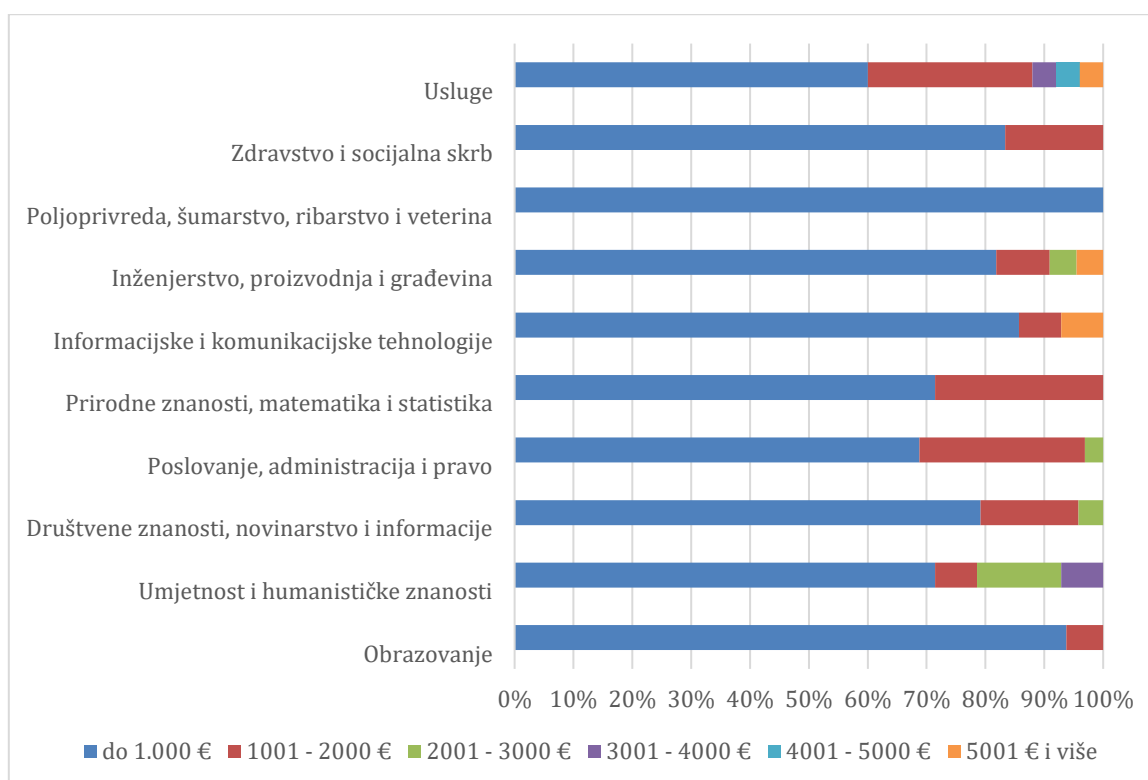
Rezultati linearne regresije na subuzorku osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na sveučilištu (SUB 1) pokazuju da, kontrolirajući ostale varijable, na zapošljavanje u zanimanju s većim primanjima statistički značajno utječu dva prediktora: područje studija i studij u inozemstvu (Tablica 6.20.).

Osobe koje završe prijediplomski studij na sveučilištu i u **području** „društvene znanosti, novinarstvo i informacije“ zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 787 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama u području „usluge“ ($p = 0,012$; $B = -786,878$), a osobe koje završe prijediplomski studij na sveučilištu i u području „poslovanje, administracija i pravo“ zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 704 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama u području „usluge“ ($p = 0,005$; $B = -704,494$).

Ovaj nalaz donekle korespondira i s deskriptivnim prikazom na razini analiziranog subuzorka (Slika 6.11.) te je vidljivo da je među udjelima prvostupnika s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu koji imaju primanja najniže kategorije, (<1 000 EUR) najmanje onih koji su u području „usluge“ (60%) dok ih je više od toga u području „društvene znanosti, novinarstvo i informacije“ (79,2%) te u području „poslovanje, administracija i pravo“ (68,8%).

Tablica 6.20. Visina primanja (SUB 1)

	Unstandardized Coefficients		Stand. Coef. Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	1356,944	271,095		5,005	0,000	820,619	1893,269
Obrazovanje	-634,238	378,247	-0,183	-1,677	0,096	-1382,548	114,071
Umjetnost i humanističke znanosti	-471,735	377,502	-0,122	-1,250	0,214	-1218,570	275,100
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-786,878	310,501	-0,274	-2,534	0,012	-1401,162	-172,594
Poslovanje, administracija i pravo	-704,494	248,620	-0,351	-2,834	0,005	-1196,354	-212,634
Prirodne znanosti, matematika i statistika	-730,624	448,193	-0,149	-1,630	0,105	-1617,313	156,064
Informacijske i komunikacijske tehnologije	-222,955	356,351	-0,064	-0,626	0,533	-927,946	482,037
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	-589,546	350,454	-0,191	-1,682	0,095	-1282,872	103,779
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-444,097	535,061	-0,074	-0,830	0,408	-1502,643	614,449
Zdravstvo i socijalna skrb	-516,369	470,195	-0,105	-1,098	0,274	-1446,586	413,847
Obiteljski kulturni kapital	-99,533	92,947	-0,101	-1,071	0,286	-283,417	84,350
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	-82,511	82,363	-0,086	-1,002	0,318	-245,455	80,433
Metode pasivnog učenja i poučavanja	65,378	83,718	0,067	0,781	0,436	-100,247	231,002
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-135,703	86,195	-0,132	-1,574	0,118	-306,228	34,822
Studiranje u inozemstvu	-314,886	85,259	-0,314	-3,693	0,000	-483,560	-146,212
Volontiranje	14,404	82,128	0,017	0,175	0,861	-148,075	176,884
Radno iskustvo	-17,210	81,131	-0,018	-0,212	0,832	-177,717	143,297
Stručna praksa	-54,321	78,673	-0,060	-0,690	0,491	-209,964	101,322
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	363,158	188,174	0,175	1,930	0,056	-9,119	735,435
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-19,843	289,368	-0,006	-0,069	0,945	-592,318	552,632
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	21,424	195,979	0,010	0,109	0,913	-366,294	409,142
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	296,428	275,289	0,091	1,077	0,284	-248,195	841,050
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	45,985	181,638	0,023	0,253	0,801	-313,360	405,331



Slika 6.11. Visina primanja prema području studija (SUB 1)

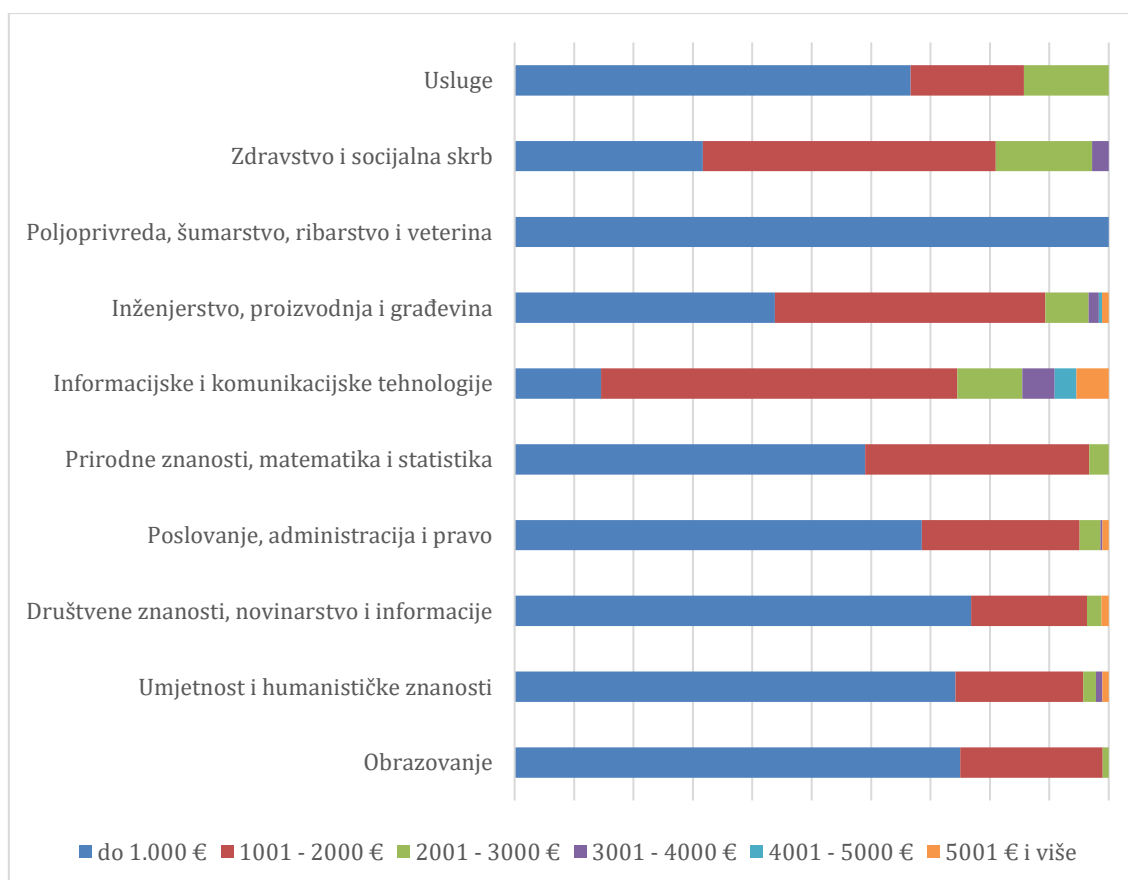
Nadalje, prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu koji su imali iskustvo studiranja u **inozemstvu** (studij, razdoblje mobilnosti ili obavljanje stručne prakse u inozemstvu) zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 315 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo studiranja u inozemstvu ($p < 0,001$; $B = -314,886$). Djelomično objašnjenje ovog nalaza može biti u tome što iskustvo studiranja u inozemstvu, među prvostupnicima s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, najviše upravo imaju prvostupnici u područjima „društvene znanosti, novinarstvo i informacije“, „poslovanje, administracija i pravo“ (uz dodatno „umjetnost i humanističke znanosti“), što su područja u kojima se dominantno ostvaruju primanja u najnižoj kategoriji.

Među ostalim prediktorima koji su uključeni u analitički model nije bilo onih čiji učinak bi imaju statističku značajnost na analiziranom subuzorku osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja prijediplomske razine stečenima na sveučilištu.

6.2.2.2. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu

Rezultati linearne regresije na subuzorku osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu (SUB 2) pokazuju da, kontrolirajući ostale varijable, na zapošljavanje u zanimanju s većim primanjima statistički značajno i pozitivno utječu dva prediktora: područje studija i pronalazak posla putem društvenih mreža, a statistički značajno i negativno utječe pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Tablica 6.21.).

Osobe koje završe diplomski studij na sveučilištu i u **području** „informatičke i komunikacijske tehnologije“ zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 701 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama u području „usluge“ ($p = 0,004$; $B = 701,420$). Ovaj nalaz korespondira s deskriptivnim pokazateljima na subuzorku osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu (Slika 6.12.). U ovoj populaciji, daleko najveći udio osoba s primanjima u drugoj kategoriji (1 001 – 2 000 EUR) je udio osoba s kvalifikacijama u području „informatičke i komunikacijske tehnologije“ (60%) nakon kojeg po veličini udjela slijedi područje „zdravstvo i socijalna skrb“ (49,13%).



Slika 6.12. Visina primanja prema području studija (SUB 2)

Tablica 6.21. Visina primanja (SUB 2)

	Unstand. Coef.		Stand. Coef. Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std.Error				Low.B.	Up. B.
(Constant)	1217,462	185,739		6,555	0,000	852,909	1582,016
Obrazovanje	-318,067	215,681	-0,084	-1,475	0,141	-741,389	105,254
Umjetnost i humanističke znanosti	-350,737	217,003	-0,088	-1,616	0,106	-776,653	75,180
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-196,521	221,292	-0,047	-0,888	0,375	-630,856	237,814
Poslovanje, administracija i pravo	-100,993	190,103	-0,040	-0,531	0,595	-474,111	272,126
Prirodne znanosti, matematika i statistika	-174,432	235,777	-0,036	-0,740	0,460	-637,197	288,333
Informacijske i komunikacijske tehnologije	701,420	241,484	0,137	2,905	0,004	227,455	1175,385
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	181,022	200,601	0,059	0,902	0,367	-212,702	574,746
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-303,795	279,884	-0,046	-1,085	0,278	-853,128	245,538
Zdravstvo i socijalna skrb	172,708	206,354	0,052	0,837	0,403	-232,306	577,723
Obiteljski kulturni kapital	-8,237	36,452	-0,008	-0,226	0,821	-79,782	63,308
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	46,029	40,247	0,041	1,144	0,253	-32,965	125,022
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-24,708	36,874	-0,022	-0,670	0,503	-97,081	47,666
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-32,597	35,639	-0,030	-0,915	0,361	-102,547	37,352
Studij u inozemstvu	-57,355	32,599	-0,059	-1,759	0,079	-121,338	6,628
Volontiranje	53,456	35,922	0,051	1,488	0,137	-17,050	123,962
Radno iskustvo	-42,498	37,311	-0,038	-1,139	0,255	-115,729	30,732
Stručna praksa	-66,171	38,098	-0,060	-1,737	0,083	-140,946	8,605
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	96,128	89,351	0,038	1,076	0,282	-79,243	271,499
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-307,094	89,477	-0,119	-3,432	0,001	-482,712	-131,476
Pronalazak posla putem društvenih mreža	488,582	157,008	0,104	3,112	0,002	180,421	796,744
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-156,351	84,469	-0,065	-1,851	0,065	-322,139	9,437
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	112,995	104,578	0,037	1,080	0,280	-92,263	318,253
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	-5,729	138,644	-0,001	-0,041	0,967	-277,848	266,390
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	-56,982	92,593	-0,021	-0,615	0,538	-238,716	124,753
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	-213,325	143,295	-0,050	-1,489	0,137	-494,573	67,924
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	154,125	197,230	0,026	0,781	0,435	-232,982	541,231

Nadalje, osobe unutar ove populacije koje **posao pronađu** putem Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 307 EUR ($p = 0,001$; $B = -307,094$) od primanja osoba koje su prvo značajnije zaposlenje pronašli nekim drugim kanalima, a osobe koje posao pronađu putem društvenih mreža zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 489 EUR ($p = 0,002$; $B = 488,582$) od primanja osoba koje su prvo značajnije zaposlenje pronašli nekim drugim kanalima.

Među ostalim prediktorima koji su uključeni u analitički model nije bilo onih čiji učinak bi imao statističku značajnost na analiziranom subuzorku osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja diplomatske razine stečenima na sveučilištu.

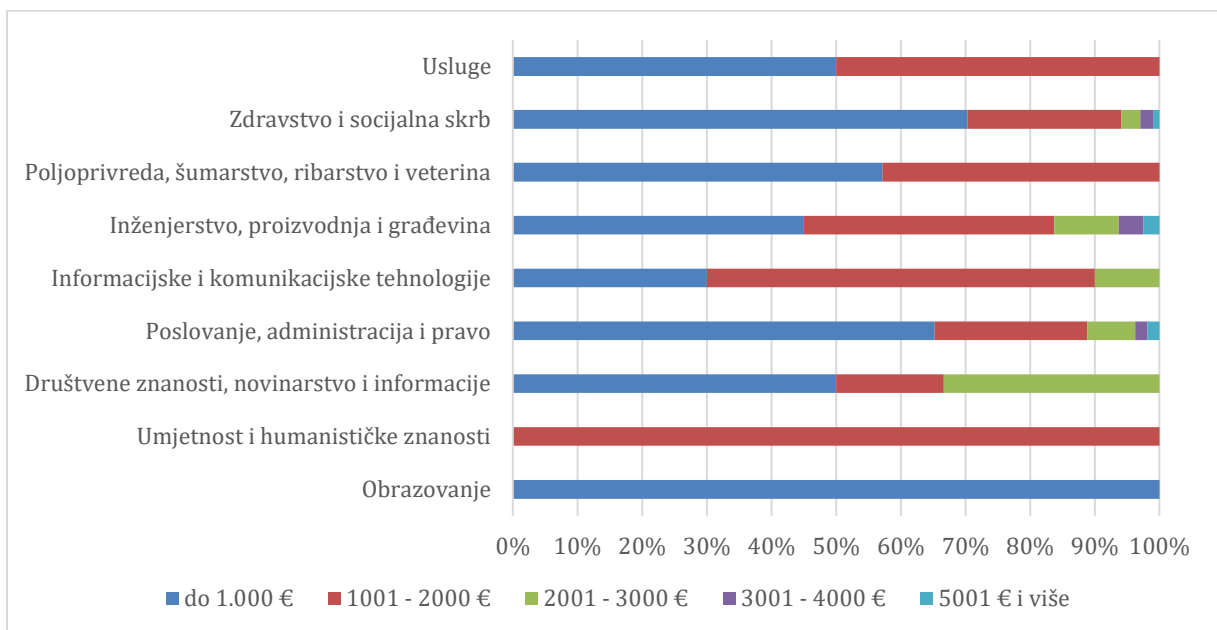
6.2.2.3. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu

Rezultati linearne regresije na subuzorku osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu (SUB 3) pokazuju da, kontrolirajući ostale varijable, na zapošljavanje u zanimanju s većim primanjima statistički značajno i pozitivno utječu tri prediktora: područje studija, volontiranje i stručna praksa, a statistički značajno i negativno utječu iskustvo studiranja u inozemstvu, prethodno radno iskustvo te pronalazak posla putem Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje (Tablica 6.22.).

Tablica 6.22. Visina primanja (SUB 3)

	Unstand. Coef.		Stand. Coef. Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	SE				Low.B.	Up. B.
(Constant)	892,148	185,209		4,817	0,000	527,894	1256,402
Obrazovanje	-93,429	315,982	-0,016	-0,296	0,768	-714,875	528,018
Umjetnost i humanističke znanosti	-458,387	597,933	-0,039	-0,767	0,444	-1634,351	717,577
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-9,294	315,040	-0,002	-0,030	0,976	-628,887	610,299
Poslovanje, administracija i pravo	205,000	162,312	0,115	1,263	0,207	-114,220	524,221
Informacijske i komunikacijske tehnologije	277,623	206,423	0,086	1,345	0,180	-128,353	683,598
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	676,195	175,462	0,298	3,854	0,000	331,112	1021,278
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	133,896	270,393	0,028	0,495	0,621	-397,889	665,682
Zdravstvo i socijalna skrb	208,956	178,773	0,098	1,169	0,243	-142,640	560,552
Obiteljski kulturni kapital	-4,068	48,956	-0,004	-0,083	0,934	-100,350	92,213
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	-106,562	55,665	-0,099	-1,914	0,056	-216,038	2,915
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-66,798	44,220	-0,075	-1,511	0,132	-153,767	20,171
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-4,353	47,978	-0,005	-0,091	0,928	-98,713	90,007
Studij u inozemstvu	-165,999	68,508	-0,119	-2,423	0,016	-300,734	-31,264
Volontiranje	141,891	50,105	0,147	2,832	0,005	43,348	240,434
Radno iskustvo	-103,185	43,250	-0,123	-2,386	0,018	-188,246	-18,123
Stručna praksa	136,034	56,617	0,122	2,403	0,017	24,684	247,384
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	24,212	116,458	0,012	0,208	0,835	-204,828	253,252
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-300,282	122,675	-0,144	-2,448	0,015	-541,550	-59,015
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-187,630	114,539	-0,091	-1,638	0,102	-412,896	37,636
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	170,935	129,306	0,070	1,322	0,187	-83,374	425,243
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	3,421	105,193	0,002	0,033	0,974	-203,464	210,306

Osobe koje završe prijediplomski studij na veleučilištu u području „inženjerstvo, proizvodnja, građevina“ zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 676 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama u području „usluge“ ($p < 0,001$; $B = 676,195$). Ovaj nalaz donekle korespondira s deskriptivnim pokazateljima na uzorku osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu (Slika 6.13.). Međutim zbog malog i relativno homogenog uzorka ($N = 464$; od čega $N = 161$ u području „poslovanje, administracija i pravo“ te $N = 101$ u području „zdravstvo i socijalna skrb“) konkretnije zaključke nije utemeljeno stvarati.



Slika 6.13. Visina primanja prema području (SUB 3)

Nadalje, prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu koji su imali iskustvo studiranja u **inozemstvu** (studij, razdoblje mobilnosti ili obavljanje stručne prakse u inozemstvu) zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 166 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo studiranja u inozemstvu ($p = 0,016$; $B = -165,999$). Ni za ovu populaciju iskustvo studiranja u inozemstvu ne donosi materijalni povrat na prvom zaposlenju.

Druge specifične prakse za vrijeme studija, od kojih se očekuje pozitivan učinak na zapošljivost, volontiranje i stručna praksa potvrđuju pretpostavke da prakse visokog učinka doprinose boljoj zapošljivosti. Osobe unutar ove populacije s iskustvom **volontiranja** za vrijeme studija zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 142 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo

volontiranja ($p = 0,005$; $B = 141,891$), a osobe s iskustvom **stručne prakse** zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 136 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo stručne prakse ($p = 0,017$; $B = 136,034$).

Međutim, osobe koje su imale **radno iskustvo** nepovezano s područjem studija imaju u prosjeku za 103 EUR niža primanja od osoba unutar ove populacije, koje radno iskustvo nisu imale ($p = 0,018$; $B = -103,185$). Iz ovoga se nalaza može zaključiti da osobe koje za vrijeme studija rade izvan područja studija, moguće iz nužnosti, odnosno potrebe da financiraju svoj studij, prihvaćaju poslove na kojima ostvaruju niža primanja, moguće iz istih razloga.

Nadalje, osobe unutar ove populacije koje **posao pronadu** putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 300 EUR ($p = 0,015$; $B = -300,282$) od primanja osoba koje su prvo značajnije zaposlenje u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije pronašli nekim drugim kanalima. I ovaj nalaz potvrđuje da će osobe koje se u pronalasku zaposlenja oslanjaju na Hrvatski zavod za zapošljavanje, imati lošije ishode na tržištu rada, od onih koje se koriste drugačijim kanalima u pronalaženju posla. Ovime se podupire hipoteza prema kojoj socijalna umreženost kao vid socijalnog kapitala jedan od značajnih prediktora zapošljivosti time što izostankom korištenja društvenih veza u pronalaženju posla, izgledi za zapošljavanje u zanimanjima s višim primanjima su manji.

Među ostalim prediktorima koji su uključeni u analitički model nije bilo onih čiji učinak bi imao statističku značajnost na analiziranom subuzorku osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja prijediplomske razine stečenima na veleučilištu.

6.2.2.4. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu

Rezultati linearne regresije na subuzorku osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu (SUB 4) pokazuju da, kontrolirajući ostale varijable, na zapošljavanje u zanimanju s većim primanjima statistički značajno i pozitivno utječu obiteljski kulturni kapital i volontiranje, a statistički značajno i negativno utječu iskustvo studiranja u inozemstvu i pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca (Tablica 6.23.).

Među osobama koje završe diplomski studij na veleučilištu, osobe s većim **obiteljskim kulturnim kapitalom** zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 174 EUR od mjesečnih bruto primanja osoba s nižim kulturnim kapitalom ($p < 0,001$; $B = 174,051$).

Nadalje, osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu koje su imale iskustvo studiranja u **inozemstvu** (studij, razdoblje mobilnosti ili obavljanje stručne prakse u inozemstvu) zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 282 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo studiranja u inozemstvu ($p < 0,001$; $B = -281,736$). Ni za ovu populaciju iskustvo studiranja u inozemstvu ne donosi materijalni povrat na prvom zaposlenju. S druge strane, osobe unutar ove populacije s iskustvom **volontiranja** zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 195 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo volontiranja ($p = 0,001$ $B = 194,576$).

Što se tiče uspješnih strategija pronalaženja posla, rezultati regresije pokazuju da se osobe unutar ove populacije koje **posao pronadu** na način da samoinicijativno kontaktiraju poslodavce, zapošljavaju u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 305 EUR ($p = 0,020$; $B = -305,424$) od primanja osoba koje su prvo značajnije zaposlenje u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije pronašli nekim drugim kanalima.

Među ostalim prediktorima koji su uključeni u analitički model nije bilo onih čiji učinak bi imao statističku značajnost na analiziranom subuzorku osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja diplomske razine stečenima na veleučilištu.

Tablica 6.23. Visina primanja (SUB 4)

	Unstand. Coef.		Stand. Coef. Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	SE				Low.B.	Up. B.
(Constant)	1336,424	247,576		5,398	0,000	847,216	1825,632
Poslovanje, administracija i pravo	-46,734	211,528	-0,029	-0,221	0,825	-464,712	371,245
Informacijske i komunikacijske tehnologije	204,735	262,289	0,080	0,781	0,436	-313,546	723,016
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	168,754	265,973	0,064	0,634	0,527	-356,808	694,315
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-643,504	367,114	-0,144	-1,753	0,082	-1368,919	81,910
Zdravstvo i socijalna skrb	-246,079	304,037	-0,070	-0,809	0,420	-846,855	354,697
Obiteljski kulturni kapital	174,051	51,024	0,242	3,411	0,001	73,228	274,874
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	-112,039	64,444	-0,142	-1,739	0,084	-239,381	15,303
Metode pasivnog učenja i poučavanja	8,535	43,528	0,015	0,196	0,845	-77,476	94,545
Metode aktivnog učenja i poučavanja	75,819	62,676	0,094	1,210	0,228	-48,029	199,667
Studij u inozemstvu	-281,736	74,444	-0,269	-3,785	0,000	-428,837	-134,634
Volontiranje	194,576	57,009	0,245	3,413	0,001	81,927	307,224
Radno iskustvo	-96,666	52,044	-0,131	-1,857	0,065	-199,505	6,172
Stručna praksa	35,703	57,300	0,045	0,623	0,534	-77,521	148,927
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-55,299	119,587	-0,035	-0,462	0,644	-291,601	181,004
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-195,596	129,224	-0,116	-1,514	0,132	-450,941	59,749
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-305,424	129,688	-0,171	-2,355	0,020	-561,687	-49,160
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	43,653	160,686	0,022	0,272	0,786	-273,863	361,168
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	-186,847	121,963	-0,114	-1,532	0,128	-427,845	54,151

6.2.2.5. Predikcijski učinak razine kvalifikacije i vrste visokog učilišta

Kako bi se ispitaio predikcijski učinak razine kvalifikacije na visinu primanja napravljena je linearna regresija među osobama s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, odnosno veleučilištu te osobama s kvalifikacijama na prijediplomskoj, odnosno diplomskoj razini, s uključivanjem varijabli koje se odnose na razinu kvalifikacije i vrstu visokog učilišta kao kovarijatama.

Rezultati regresijske analize su pokazali da, dok vrsta visokog učilišta nema statistički značajan učinak na visinu primanja kod prvog značajnijeg zapošljavanja niti među prvostupnicima niti među osoba s kvalifikacijama diplomske razine, razina stečene kvalifikacije ima, ali samo među osobama s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu. Kako je vidljivo iz rezultata linearne regresije (Tablica 6.24.), osobe koje steknu kvalifikaciju diplomske razine na sveučilištu ostvaruju u prosjeku 191 EUR veća primanja ($p = 0,048$; $B = 191,462$) na prvom značajnijem zaposlenju na kojem se zaposle nedugo nakon stjecanja kvalifikacije, od osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na sveučilištu.

Moguće je stoga zaključiti da su provedene analize potvrdile predikcijski učinak razine obrazovanja na zapošljivost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima na sveučilištu mjerenu kroz visinu primanja. Time se potvrđuje i dio hipoteze prema kojoj veća razina kvalifikacije doprinosi zapošljavanju u zanimanju s većim primanjima te podupiru teorijske odrednice teorije ljudskog kapitala. S druge strane, dio hipoteze prema kojem kvalifikacija stečena na sveučilištu doprinosi zapošljavanju u zanimanju s većim primanjima nije potvrđen čime se pobijaju popularne pretpostavke o prestižu koje imaju sveučilišta, u odnosu na veleučilišta, barem kada je u pitanju materijalni povrat od uloženog u visoko obrazovanje.

Tablica 6.24. Visina primanja (osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,107	659,050		0,032	0,974
Obrazovanje	-503,006	181,677	-0,134	-2,769	0,006
Umjetnost i humanističke znanosti	-459,303	183,197	-0,115	-2,507	0,012
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-401,237	181,753	-0,102	-2,208	0,027
Poslovanje, administracija i pravo	-311,307	153,222	-0,127	-2,032	0,042
Prirodne znanosti, matematika i statistika	-368,290	202,257	-0,076	-1,821	0,069
Informacijske i komunikacijske tehnologije	406,216	200,749	0,084	2,023	0,043
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina	-76,989	166,687	-0,025	-0,462	0,644
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina	-514,394	242,805	-0,079	-2,119	0,034
Zdravstvo i socijalna skrb	-34,539	174,669	-0,010	-0,198	0,843
ISCED 2011 razina	191,462	96,702	0,062	1,980	0,048
4 Obiteljski kulturni kapital	-20,647	33,597	-0,020	-0,615	0,539
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	30,187	36,035	0,028	0,838	0,402
Metode pasivnog učenja i poučavanja	0,429	33,488	0,000	0,013	0,990
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-43,739	32,831	-0,041	-1,332	0,183
Studij u inozemstvu	-90,150	30,296	-0,093	-2,976	0,003
Volontiranje	45,006	32,426	0,044	1,388	0,165
Radno iskustvo	-43,973	34,027	-0,040	-1,292	0,197
Stručna praksa	-64,252	33,889	-0,060	-1,896	0,058
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	207,100	78,998	0,084	2,622	0,009
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-256,600	83,312	-0,099	-3,080	0,002
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-104,477	76,656	-0,044	-1,363	0,173
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	154,853	97,256	0,050	1,592	0,112
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	-13,113	81,897	-0,005	-0,160	0,873

6.2.3. Zaključci o prediktorima zapošljavanja u zanimanjima s većim primanjima

Iz perspektive teorije ljudskog kapitala predstavljene u Poglavlju 3. ove disertacije duže obrazovanje, odnosno viša razina kvalifikacije utječe na veća primanja te donosi povrat od ulaganja u obrazovanje društvu i pojedincu (G. S. Becker, 1962; Schultz, 1961) zbog čega je bilo za očekivati da kvalifikacija diplomske razine doprinosi većim primanjima. Također, osnovne postavke teorije kulturnog i socijalnog kapitala naglašavaju značaj pripadnosti određenim socijalnim skupinama za zapošljavanje u privilegiranim zanimanjima, odnosno na poslovima s većim primanjima (Bourdieu, 1977) zbog čega se pretpostavilo da će osobe s većim kulturnim kapitalom birati studije u onim područjima koja vode zapošljavanju u privilegiranim zanimanjima, a za koje je potrebno duže obrazovanje. Također, istraživanja provedena u Hrvatskoj ukazuju na relevantnost vrste obrazovanja te na to da stručne studije uglavnom upisuju osobe s nižim kulturnim i ekonomskim kapitalom (Baranović, 2015) zbog čega je pretpostavljeno da će kvalifikacija stečena na veleučilištu imati negativan učinak na visinu primanja.

Rezultati regresijske analize provedene u okviru ovog istraživanja su pokazali da, dok vrsta visokog učilišta nema statistički značajan učinak na visinu primanja kod prvog značajnijeg zapošljavanja niti među prvostupnicima niti među osoba s kvalifikacijama diplomske razine, razina stečene kvalifikacije ima, ali samo među osobama s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu. Kako je vidljivo iz rezultata linearne regresije, osobe koje steknu kvalifikaciju diplomske razine na sveučilištu ostvaruju u prosjeku 191 EUR veća primanja na prvom značajnijem zaposlenju na kojem se zaposle nedugo nakon stjecanja kvalifikacije, od osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na sveučilištu.

Moguće je stoga zaključiti da su provedene analize potvrdile predikcijski učinak razine obrazovanja na zapošljivost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima na sveučilištu mjerenu kroz visinu primanja čime se potvrđuje i dio hipoteze (H4) prema kojoj veća razina kvalifikacije doprinosi zapošljavanju u zanimanju s većim primanjima te podupiru teorijske odrednice teorije ljudskog kapitala. S druge strane, dio iste hipoteze prema kojoj kvalifikacija stečena na sveučilištu doprinosi zapošljavanju u zanimanju s većim primanjima nije potvrđen čime se pobijaju popularne pretpostavke o prestižu koje imaju sveučilišta, u odnosu na veleučilišta, barem kada je u pitanju materijalni povrat od uloženog u visoko obrazovanje.

Nadalje, analize ishoda na tržištu rada osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u ranom stadiju karijere pokazale su da su ostali značajniji čimbenici koji u određenim skupinama utječu na visinu primanja: obiteljski kulturni kapital, specifična iskustva studiranja kao prakse visokog učinka, strategije uspješnog pronalaženja prvog značajnijeg zaposlenja te područje studijskog programa.

Među osobama koje završe diplomski studij na veleučilištu, osobe s većim obiteljskim **kulturnim kapitalom** zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 174 EUR od mjesečnih bruto primanja osoba s nižim kulturnim kapitalom. Stoga vrijedi zaključiti da je pozitivan i značajan učinak kulturnog kapitala na visinu primanja primjetan samo u populaciji stručnih magistara na kojoj se potvrđuje dio postavljene hipoteze prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe značajni prediktori zapošljavanja u zanimanju u kojem se ostvaruju veća primanja (H2). Nadalje, **ljudski kapital**, operacionaliziran kroz obrazovni i akademski uspjeh, nije se pokazao važnim čimbenikom u prvom značajnijem zapošljavanju s većim primanjima.

Objašnjenje ovih nalaza moguće je prije svega potražiti u slaboj diversifikaciji analizirane populacije prema kriteriju visine primanja u Hrvatskoj koja može biti posljedica nekoliko faktora. Za pretpostaviti je dominantno zapošljavanje u javnom sektoru, visoka razina reguliranosti tržišta rada kojeg karakterizira i reguliranost plaća te slabo potentno i nedovoljno konkurentno gospodarstvo koje ne uspijeva stvoriti okruženje u kojima bi osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja mogle razvijati poslove unutar područja za koje su se obrazovali, kako je prikazano u Potpoglavlju 2.3, dovodi do relativno ujednačenih primanja, situacije u kojoj je teško uočiti učinak pojedinih čimbenika kao što je kulturni kapital na zapošljivost mjerenu kroz visinu primanja.

Među čimbenicima koji imaju učinak na visinu primanja, pokazalo se da iskustvo volontiranja i stručne prakse te pronalazak zaposlenja putem društvenih mreža imaju, u određenim situacijama, pozitivan učinak na zapošljavanje u zanimanju s većim primanjima dok radno iskustvo nepovezano s područjem studija te iskustvo studiranja u inozemstvu imaju negativan učinak. Komplementarno interpretirajući ove nalaze u nastavku rasprave moguće je doći do zaključka o važnosti **socijalnog kapitala** u pronalaženju zaposlenja s većim primanjima.

Volontiranje se pokazuje čimbenikom zapošljavanja na radnom mjestu s većim primanjima. Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu koji imaju iskustvo **volontiranja** za vrijeme studija zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima

za 142 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo volontiranja, a osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu koje imaju iskustvo volontiranja zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 195 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo volontiranja. Iz ovog nalaza se uočava relevantnost volontiranja posebno za studente stručnih studija koji očekivano ostvaruju kontakte s poslodavcima i prije završetka studija. Međutim, pri ovoj interpretaciji vrijedi imati na umu pitanje konotacije volontiranja koje ponekad u Hrvatskoj može imati i konotaciju neplaćenog rada te moguće dovoditi do kasnijeg zapošljavanja i bržeg napredovanja u profesionalnoj hijerarhiji.

Što se tiče iskustva **stručne prakse**, rezultati pokazuju da se osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu koje imaju iskustvo stručne prakse zapošljavaju u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 136 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo stručne prakse. Ovakav nalaz komplementaran je s nalazom o relevantnosti volontiranja za pronalazak zanimanja s većim primanjima jer i stručna praksa, poput volontiranja, omogućava kontakt s poslodavcima i ulazak u svijet rada kroz manje plaćene ili neplaćene aktivnosti koje mogu biti pozitivno vrednovane kod zapošljavanja.

S druge strane, osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu koje su imale **radno iskustvo** nepovezano s područjem studija imaju u prosjeku 103 EUR niža mjesečna primanja od osoba unutar ove populacije, koje radno iskustvo nisu imale. Iz ovoga se nalaza može zaključiti da osobe koje za vrijeme studija rade izvan područja studija, moguće iz nužnosti, odnosno potrebe da financiraju svoj studij, nakon diplome prihvaćaju poslove na kojima ostvaruju niža primanja, moguće iz istih razloga. Za razliku od pojedinaca s iskustvom stručne prakse ili volontiranja iskustvima kroz koja je moguće dobiti informacije o atraktivnim poslovima, stupiti u kontakt s potencijalnim poslodavcima te osnažiti svoje društvene mreže i socijalni kapital, osobe koje su radno iskustvo ostvarile u područjima koja nisu povezana s područjem studija, propustile su priliku socijalnog umrežavanja koje može povećati prilike za zapošljavanje na financijski atraktivnijim poslovima.

Jednako tako, **iskustvo studiranja u inozemstvu** ne donosi materijalni povrat na prvom zaposlenju prvostupnicima niti osobama s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu.

Prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu koji su imali iskustvo studiranja u inozemstvu zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 315 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo studiranja u inozemstvu, a prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 166 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo studiranja u inozemstvu. Nadalje, osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu koje su imale iskustvo studiranja u inozemstvu zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 282 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale iskustvo studiranja u inozemstvu. Slično kao kod interpretacije negativnog učinka iskustva rada izvan područja studiranja na visinu primanja, negativan učinak iskustva studiranja u inozemstvu na visinu primanja može se objasniti nedostatkom socijalne umreženosti kao posljedice izbjavanja iz zemlje za vrijeme studiranja.

Tako se nalazi vezani za specifična iskustva za vrijeme studija mogu interpretirati komplementarno na način da su volontiranje i stručna praksa pružili priliku umrežavanja i povezivanja s potencijalnim poslodavcima što je izostalo kod osoba koje su dio studiranja provele u inozemstvu ili radeći poslove koji nisu povezani s područjem studija. Koristeći se društvenim vezama ostvarenima kroz volontiranje i stručnu praksu, tražitelji posla pronalaze zanimanja s atraktivnijim primanjima puno uspješnije nego što u tome uspijevaju osobe bez takvih iskustava. S druge strane osobama koje su imale iskustvo studiranja u inozemstvu ili rada u području izvan studijskog programa ključni hendikep je nedostatak društvenih poveznica i kontakata preko kojih bi došli do poslodavaca i kvalitetnijih poslova zbog čega se zapošljavaju u zanimanjima s nižim primanjima.

Tom zaključku doprinosi i nalaz prema kojem se kao uspješna **strategija pronalaženja posla** s većim primanjima uočava korištenje društvenih mreža tražitelja posla dok pronalazak posla putem samoinicijativnog kontaktiranja poslodavaca i putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i zapošljavanje s doprinose zapošljavanju s nižim primanjima.

Rezultati linearne regresije pokazuju da se osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu koje posao pronađu putem vlastitih društvenih mreža zapošljavaju u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 489 EUR od primanja osoba unutar iste subpopulacije koje su prvo značajnije zaposlenje pronašle drugim načinima. Ovaj nalaz ukazuje na

važnost vlastitih društvenih mreža koje se, pogotovo među mlađim generacijama, mogu asociirati uz socijalni kapital koji premošćuje.

S druge strane, pojedinci s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu koje posao pronađu na način da samoinicijativno kontaktiraju poslodavce zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 305 EUR od primanja osoba koje su prvo značajnije zaposlenje pronašli nekim drugim kanalima. Tome još treba pridodati i nalaz iz Potpoglavlja 6.1. prema kojem ova strategija pronalaženja zaposlenja za populaciju stručnih magistara donosi također i zapošljavanje u zanimanju koje nije u skladu s područjem studija što upućuje na slabo korištenje stečenog obrazovanja na radnom mjestu pa, s tim povezano, i niža primanja onih koji samoinicijativno kontaktiraju poslodavce.

Nadalje, pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje osobama s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu i osobama s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu donosi zapošljavanje u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za oko 300 EUR od primanja koja ostvaruju osobe unutar iste subpopulacije koje se zapošljavaju drugim kanalima.

Iz ovih nalaza je razvidno da će osobe koje za svoje prvo zapošljavanje koriste vlastite društvene mreže, za razliku od onih koji se u pronalasku zaposlenja oslanjaju na Hrvatski zavod za zapošljavanje, promatrano kroz prizmu visine mjesečnih primanja, imati pozitivnije ishode na tržištu rada.

Gledajući sumarno rezultate provedenih analiza o prediktorima zapošljavanja u zanimanju s većim primanjima i interpretirajući ih komplementarno, moguće je zaključiti da, u određenim situacijama, za zapošljavanje u zanimanju s većim primanjima značajnu ulogu ima socijalni kapital manifestiran kroz društvenu umreženost čime se djelomično potvrđuje hipoteza prema kojoj je **socijalna umreženost** prediktor zapošljavanja u zanimanju u kojem se ostvaruju veća primanja (H2).

Rezultati analize pokazuju da su **područja studijskih programa** koja završavaju osobe s najvećim primanjima područja „informatičkih i komunikacijskih tehnologija“ (za skupinu s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu) te „inženjerstva, proizvodnje i građevine“ (za skupinu s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu), a područja u kojima se ostvaruju najniža primanja „društvene znanosti, novinarstvo i informacije“ te „poslovanje, administracija i pravo“ (za skupinu s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na

sveučilištu). Osobe s kvalifikacijama **prijediplomske** razine stečenima na **sveučilištu** u području „društvene znanosti, novinarstvo i informacije“ zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 787 EUR, a u području „poslovanje, administracija i pravo“ u prosjeku manjima za 704 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama u području „usluge“. Osobe koje završe **diplomski studij na sveučilištu** i u području „informatičke i komunikacijske tehnologije“ zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 701 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama u području „usluge“. Osobe koje završe **prijediplomski studij na veleučilištu** u području „inženjerstvo, proizvodnja, građevina“ zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 676 EUR od primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama u području „usluge“. Međutim, zbog anonimiziranosti podataka u dijelu koji se odnosi na završen studijski program, detaljnije analize o učinku područja studijskog programa na zapošljivost nisu moguće te predstavljaju ograničenje u provedbi ovog doktorskog istraživanja.

Čimbenici koji nisu niti u jednoj situaciji pokazali statistički značajan učinak na zapošljavanje u zanimanju s većim primanjima su ljudski kapital manifestiran kroz obrazovni uspjeh pojedinca te metode učenja i poučavanja. Iz ovoga se može zaključiti da kod prvog zapošljavanja manju ulogu u pronalaženju bolje plaćenog zaposlenja ima ljudski kapital, odnosno kompetencije pojedinca u razvoju kojih doprinose i specifične metode učenja i poučavanja, a veću socijalna umreženost i socijalni kapital.

Tablica 6.25. Prediktori zapošljavanja u zanimanjima s većim primanjima

	SUB 1	SUB 2	SUB 3	SUB 4
Obrazovanje				
Umjetnost i humanističke znanosti				
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije	-			
Poslovanje, administracija i pravo	-			
Prirodne znanosti, matematika i statistika				
Informacijske i komunikacijske tehnologije		+		
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina			+	
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina				
Zdravstvo i socijalna skrb				
Obiteljski kulturni kapital				+
Obrazovni uspjeh (ljudski kapital)				
Metode pasivnog učenja i poučavanja				
Metode aktivnog učenja i poučavanja				
Studij u inozemstvu	-		-	-
Volontiranje			+	+
Radno iskustvo			-	
Stručna praksa			+	
Pronalazak posla putem oglasa u el. medijima				
Pronalazak posla putem HZZ-a		-	-	
Pronalazak posla putem društvenih mreža		+		
Pronalazak posla uz kontaktiranje poslodavca				-
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac				
Pronalazak posla putem stručne prakse				
Preko obitelji, prijatelja i poznanika				
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta				
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija				

6.3. Analiza dinamike zapošljavanja

Vjerojatnost pronalaženja prvog značajnijeg zaposlenja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, za tražitelje posla s kvalifikacijom visokog obrazovanja, jedan je od pokazatelja njihove zapošljivosti, kako je utvrđeno operativnim modelom zapošljivosti korištenim u ovoj doktorskoj disertaciji. Osobe koje imaju veću vjerojatnost da se zaposle u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije procjenjuju se zapošljivijima.

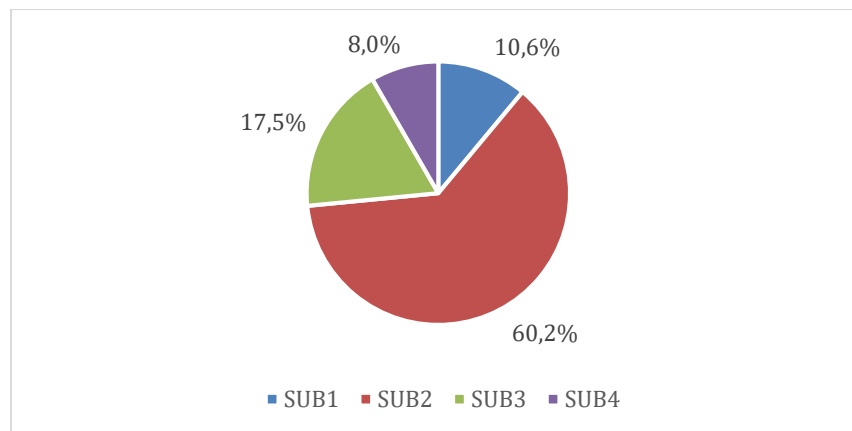
Hipoteza prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja značajni prediktori

zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije (H3) ispitana je Coxovom regresijom. Interpretacija rezultata započinje analizom vremena koje je potrebno za prvo značajnije zapošljavanje nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja (Potpoglavlje 6.3.1.). Deskriptivnim statističkim podacima uspoređuje se vrijeme u kojem dolazi do zapošljavanja nakon stjecanja kvalifikacije za osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja podijeljene u četiri subuzorka te dodatno prema obrazovnim područjima studija na razini cjelovitog uzorka. Potom je Kaplan-Meierovim krivuljama uspoređena vjerojatnost izlaska iz statusa nezaposlenosti u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, prema vrsti visokog učilišta, razini kvalifikacije i području studija (Potpoglavlje 6.3.1.). Nakon toga je, u Potpoglavlju 6.3.2., Coxovom regresijom analizirano koliko vrsta visokog učilišta i razina kvalifikacije, obrazovno područje studijskog programa, obiteljski i ljudski kapital nositelja kvalifikacije, metode učenja i poučavanja, specifična iskustva studiranja te uspješne strategije zapošljavanja u danim uvjetima na tržištu rada i gospodarstvu doprinose vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije. Coxova regresija napravljena je na četiri subuzorka i dodatno na uzorku osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, odnosno veleučilištu, s uključivanjem razine kvalifikacije kao nezavisne varijable te na uzorku osoba s kvalifikacijama stečenima na prijediplomskoj, odnosno diplomskoj razini, s uključivanjem vrste visokog učilišta kao nezavisne varijable, kako bi se utvrdio prediktivni učinak razine obrazovanja i vrste kvalifikacije na vjerojatnost zapošljavanja u vremenu od stjecanja kvalifikacije. U posljednjem potpoglavlju (Potpoglavlje 6.3.3.) izneseni su zaključci o prediktorima vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije.

6.3.1. Vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do zapošljavanja

Analizom kojom se ispituje vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije mjeri se vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije do prvog zasnivanja radnog odnosa (uključujući i samozapošljavanje) pri čemu su obuhvaćene osobe koje su u trenutku diplomiranja već bile zaposlene i osobe koje su se zaposlile nakon stjecanja kvalifikacije. Vrijeme je iskazano u broju mjeseci proteklih između dva događaja, od diplomiranja do zapošljavanja, te obuhvaća 26 mjeseci, podijeljeno u vremenska razdoblja koja obilježavaju konstrukti: „pojedinci zaposleni u trenutku diplomiranja“ (0 mjeseci), „zapošljavanje u kraćem vremenu“ (0-6 mjeseci), „zapošljavanje u srednje kratkom vremenu“ (6-12 mjeseci), „zapošljavanje u dužem vremenu“ (12+ mjeseci), kako je detaljnije opisano u Potpoglavlju 5.5.3.

Ukupni uzorak onih koji su zaposleni u trenutku istraživanja uključuje 2 264 osobe među kojima su 82 pojedinca koji nisu dali odgovor na jedno od pitanja koja se odnose na datum diplome ili datum zapošljavanja. Analizirani uzorak (Slika 6.14.; Tablica 6.26.) konačno sadrži ukupno 2 182 osobe među kojima veličinom i udjelom u analiziranom uzorku dominira subuzorak osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja diplomatske razine stečenima na sveučilištu (SUB 2) koji obuhvaća 1 362 (60,2%) sudionika ispitivanja.



Slika 6.14. Analizirani uzorak (bez utežavanja)

Podatci u Tablici 6.26. pokazuju da je najveći udio osoba cjelovitog uzorka ($N = 975$; 44,7%) već bio zaposlen u trenutku stjecanja kvalifikacije, a u vremenu od 6 mjeseci nakon stjecanja kvalifikacije ukupan udio zaposlenih osoba je narastao na 79,1%. Ovdje treba imati na umu da je vrijeme diplomiranja kao i vrijeme zapošljavanja za svakog pojedinca različito te broj mjeseci ne označava jedinstveno vremensko razdoblje, već predstavlja mjernu jedinicu vremena koje je proteklo od trenutka stjecanja kvalifikacije u godini 2016./2017. do zapošljavanja koje se događalo zaključno s trenutkom provedbe istraživanja koje se provodilo od listopada 2018. godine do veljače 2019. godine.

Promatrajući zapošljavanje sudionika ispitivanja strukturiranih u subuzorke, kroz mjesece te uspoređujući udjele zaposlenih u svakom mjesecu (Tablica 6.27.), moguće je primijetiti određene obrasce na razini subuzorka. Dok je skupina osoba s kvalifikacijama diplomatske razine stečenima na sveučilištu (SUB 4) u najvećoj mjeri zaposlena u trenutku stjecanja kvalifikacije (74,2%), dinamika njihova zapošljavanja u mjesecima nakon diplome je najsporija tako da se udio zaposlenih unutar te populacije u prvih šest mjeseci poveća tek za 15,4%. S druge strane, osobe s

kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu (SUB 2) u najmanjem su udjelu zaposleni u trenutku diplomiranja (35,8%), ali je dinamika njihova zapošljavanja najintenzivnija tako da se udio zaposlenih u odnosu na subuzorak udvostruči do kraja šestog mjeseca od stjecanja kvalifikacije (78,1%).

Uspoređujući prvostupnike s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu i one s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu moguće je primijetiti da je potonja skupina u nešto povoljnijim uvjetima na početku potrage za zaposlenjem od prvostupnika s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu jer je u većem udjelu, u odnosu na vlastiti subuzorak, zaposlena u trenutku stjecanja kvalifikacije (SUB 3 = 57,4%; SUB 1 = 51,9%). Ta se skupina također brže zapošljava te u prvih šest mjeseci nakon stjecanja kvalifikacije udio zaposlenih poraste za 23,2% u odnosu na porast od 22% koji je vidljiv kod skupine prvostupnika s kvalifikacijama sa sveučilišta.

Usporedba dinamike tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada dodatno je napravljena prema područjima studija na razini cjelovitog uzorka (Slika 6.15.). Temeljem usporedbe vremena proteklog od stjecanja kvalifikacije do prvog značajnijeg zapošljavanja, s obzirom na područje studijskog programa, primjetno je da je najveći udio zaposlenih u trenutku diplomiranja u studijskom području „poslovanje, administracija, pravo“. Ovaj nalaz nadopunjava podatak da je iz tog područja i najveći udio izvanrednih studenata što navodi na zaključak da se osobe koje studiraju u područjima unutar šireg područja „poslovanje, administracija, pravo“, najčešće odlučuje na studij uz rad. Također, veliki je udio već zaposlenih u području „usluge“. Međutim, zbog anonimiziranosti podataka teško je razlučiti od kojih je područja studijskih programa sastavljeno ovo šire područje što ograničava uvide i interpretaciju.

Nadalje, iz podataka je razvidno da i osobe s kvalifikacijama u području „informatičke i komunikacijske tehnologije“ spadaju u skupinu unutar u kojoj je veliki udio već zaposlen prije diplomiranja. Međutim, u ovoj skupini je tek 15,3% osoba koje su studirale kao izvanredni studenti, uz rad, što znači da je velika većina zaposlenje pronašla pred kraj studija. Interpretirajući zapošljivost ovih dviju skupina, uz uzimanje u obzir podatka o statusu studenta za vrijeme studija, može se pretpostaviti da kvalifikacija u području „informatičke i komunikacijske tehnologije“ više doprinosi zapošljavanju u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije u području „poslovanja, administracije i prava“ što je pretpostavka koju je bilo potrebno provjeriti složenijim analizama (Potpoglavlje 6.3.2.).

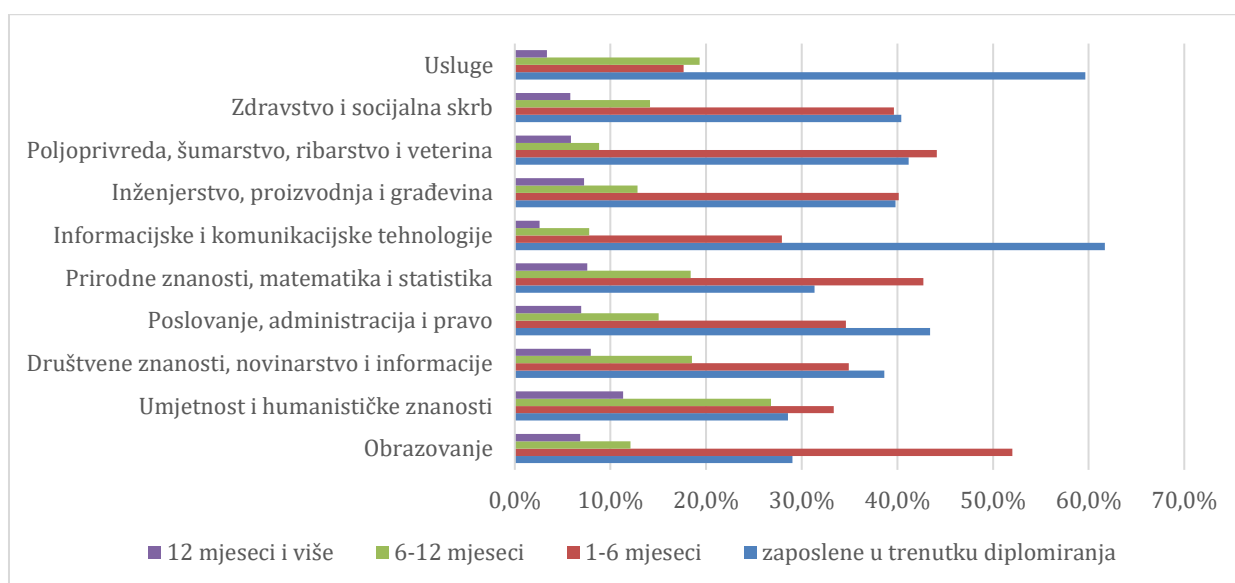
U vremenu od 1 do 6 mjeseci nakon stjecanja kvalifikacije u najvećem udjelu se zapošljavaju osobe s kvalifikacijama u području „obrazovanja“ među kojima nešto više od pola zaposlenje pronalazi nakon stjecanja kvalifikacije. Uzevši u obzir činjenicu da je u ovom području najveći poslodavac javni sektor (obrazovne ustanove) gdje je zapošljavanje regulirano i nije moguće stupiti u radni odnos bez završenog studija i stečene kvalifikacije, u obrazovnom području „obrazovanje“ nije za očekivati zapošljavanje prije diplome.

Tablica 6.26. Vrijeme od stjecanja kvalifikacije do prvog zapošljavanja (bez utežavanja)

Broj mjeseci	N	Kumulativni %
0	975	44,7
1	113	49,9
2	140	56,3
3	170	64,1
4	130	70,0
5	116	75,3
6	81	79,1
7	64	82,0
8	64	84,9
9	57	87,5
10	58	90,2
11	32	91,7
12	38	93,4
13	33	94,9
14	39	96,7
15	12	97,3
16	14	97,9
17	7	98,2
18	7	98,5
19	10	99,0
20	7	99,3
21	4	99,5
22	4	99,7
23	5	99,9
24	1	100,0
25	1	100,0
Ukupno	2 182	

Tablica 6.27. Vrijeme od stjecanja kvalifikacije do zapošljavanja prema subzorcima (bez utežavanja)

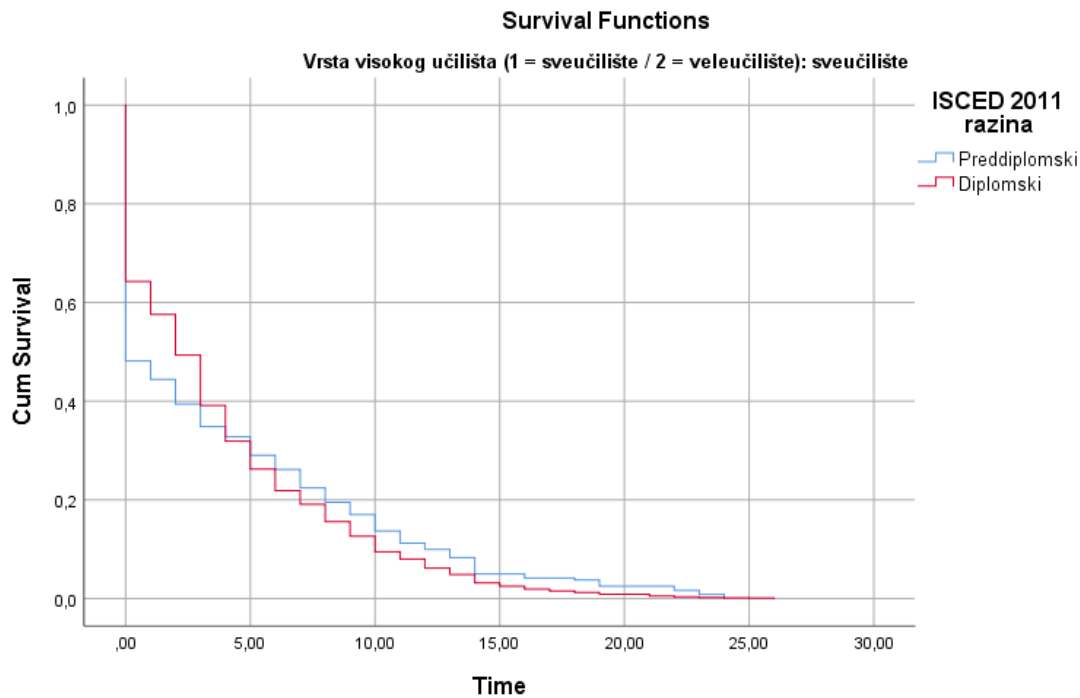
Mjeseci	SUB 1			SUB 2			SUB 3			SUB 4		
	N	%	Kum.%	N	%	Kum.%	N	%	Kum.%	N	%	Kum.%
0	125	51,9	51,9	487	35,8	35,8	228	57,4	57,4	135	74,2	74,2
1	9	3,7	55,6	91	6,7	42,4	8	2,0	59,4	5	2,7	76,9
2	12	5,0	60,6	112	8,2	50,7	12	3,0	62,5	4	2,2	79,1
3	11	4,6	65,1	139	10,2	60,9	14	3,5	66,0	6	3,3	82,4
4	5	2,1	67,2	99	7,3	68,1	25	6,3	72,3	1	0,5	83,0
5	9	3,7	71,0	77	5,7	73,8	22	5,5	77,8	8	4,4	87,4
6	7	2,9	73,9	59	4,3	78,1	11	2,8	80,6	4	2,2	89,6
7	9	3,7	77,6	38	2,8	80,9	12	3,0	83,6	5	2,7	92,3
8	7	2,9	80,5	48	3,5	84,4	9	2,3	85,9	5	2,7	95,1
9	6	2,5	83,0	40	2,9	87,4	6	1,5	87,4	2	1,1	96,2
10	8	3,3	86,3	43	3,2	90,5	5	1,3	88,7	1	0,5	96,7
11	6	2,5	88,8	20	1,5	92,0	5	1,3	89,9	1	0,5	97,3
12	3	1,2	90,0	25	1,8	93,8	9	2,3	92,2	3	1,6	98,9
13	4	1,7	91,7	18	1,3	95,2	8	2,0	94,2	1	0,5	99,5
14	8	3,3	95,0	23	1,7	96,8	7	1,8	96,0	1	0,5	100,0
15	2	0,8	95,9	9	0,7	97,5	3	0,8	96,7			
16	1	0,4	96,3	8	0,6	98,1	4	1,0	97,7			
17	3	1,2	97,5	5	0,4	98,5	2	0,5	98,2			
18	2	0,8	98,3	4	0,3	98,8	2	0,5	98,7			
19	2	0,8	99,2	5	0,4	99,1	1	0,3	99,0			
20	2	0,8	100,0	5	0,4	99,5	2	0,5	99,5			
				2	0,1	99,6	2	0,5	100,0			
				2	0,1	99,8						
				1	0,1	99,9						
				1	0,1	99,9						
				1	0,1	100,0						
Ukupno	241	100,0		1 362	100,0		397	100,0		182	100,0	



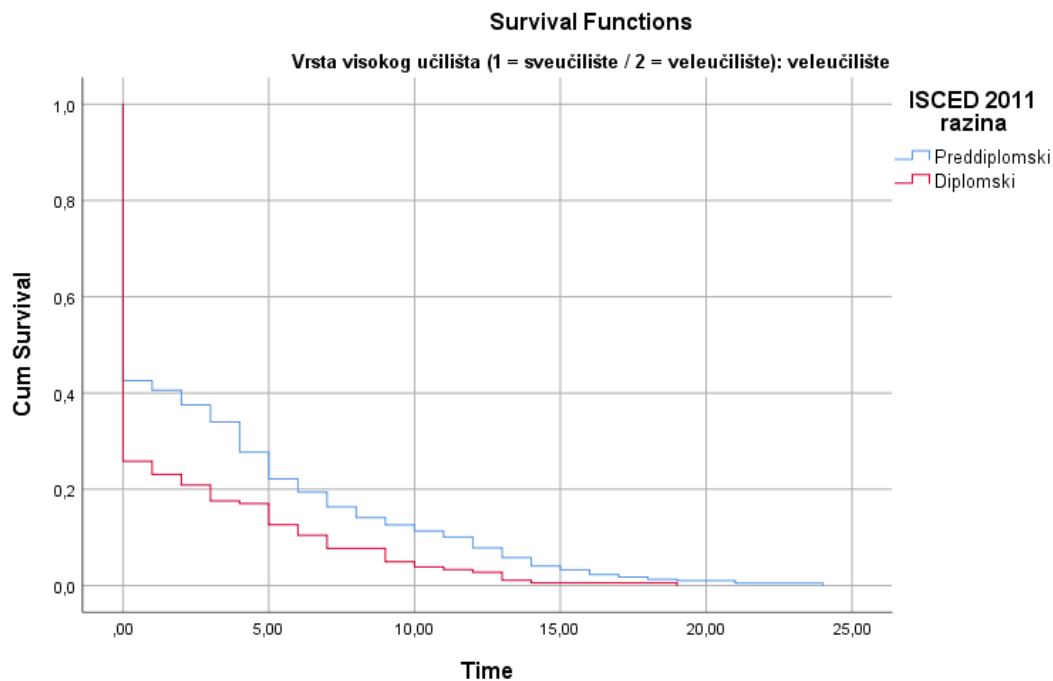
Slika 6.15. Zapošljavanje u vremenu od stjecanja kvalifikacije (prema područjima)

Krivulja zapošljavanja skicirana je Kaplan-Meierovim modelom vjerojatnosti da se dogodi zapošljavanje u funkciji vremena koje se iskazuje kao vrijeme proteklo od stjecanja kvalifikacije, pri čemu su napravljene usporedbe prema razini stečene kvalifikacije, vrsti visokog učilišta te područjima studijskog programa. Prema očekivanjima, funkcija preživljavanja, odnosno krivulja koja ocrtava vjerojatnost pronalaženja posla u datom vremenu, postaje sve manje strma kako vrijeme od stjecanja kvalifikacije prolazi što znači da je vjerojatnost veća da se većina zaposlenih zaposle u prvim mjesecima nakon diplome.

Suprotno očekivanjima, Kaplan-Meirova krivulja (Slika 6.16.) ne pokazuje statistički značajnu ($p = 0,422$) razliku, mjerenu *log-rank* testom, između skupine osoba koje su završile prijediplomski studij i osoba koje su završile diplomski studij na sveučilištu. Slika pokazuje da obje skupine imaju sličnu procijenjenu vjerojatnost izlaska iz statusa nezaposlenosti u funkciji vremena u promatranom razdoblju od 26 mjeseci u kojem se svi sudionici ispitivanja analiziranog uzorka zaposle. Međutim, razlika je statistički značajna ($p < 0,001$) između osoba koje su završile prijediplomski studij i osoba koje su završile diplomski studij na veleučilištu (Slika 6.17.). Za osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu procijenjena vjerojatnost da tek nakon šest mjeseci uđu u svijet rada je 19,4% (S.E. 2,0%), a za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu je značajno manja, odnosno 10,4% (S.E. 2,3%).



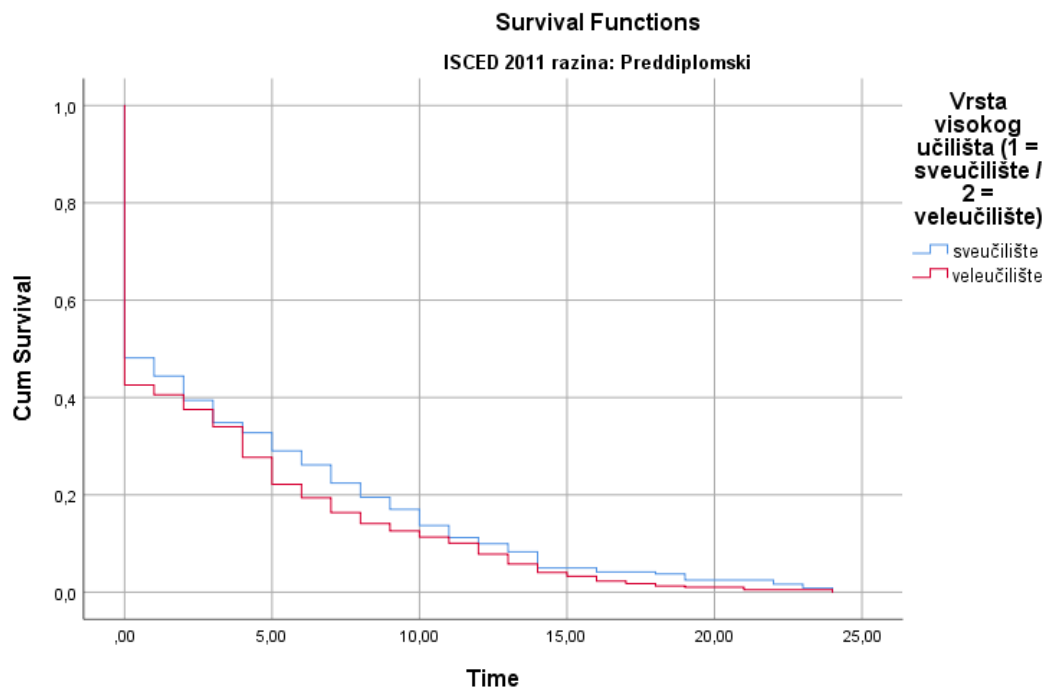
Slika 6.16. Kaplan-Meierova krivulja (prijediplomska i diplomatska razina na sveučilištu)



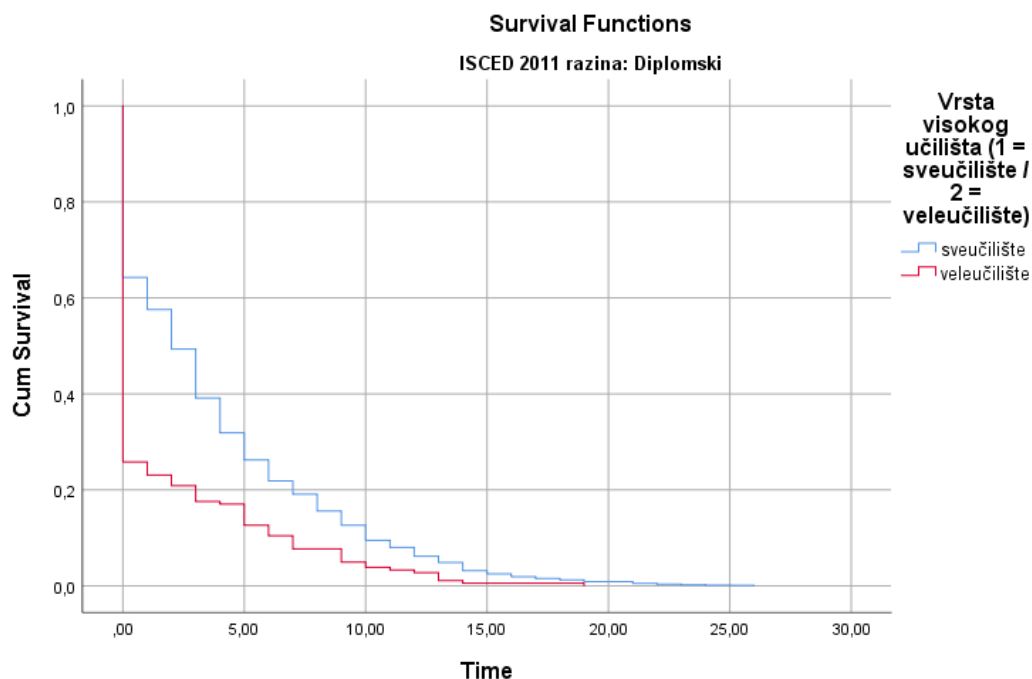
Slika 6.17. Kaplan-Meierova krivulja (prijediplomska i diplomatska razina na veleučilištu)

Nadalje, razlika u vjerojatnosti zapošljavanja u funkciji vremena proteklog od stjecanja kvalifikacije između osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na sveučilištu te na veleučilištu, nije značajna (Slika 6.18.), dok se ta razlika između osoba s kvalifikacijama

diplomske razine stečenima na sveučilištu te na veleučilištu (Slika 6.19.), mjerena *log-rank* testom, pokazuje statistički značajnom ($p < 0,001$). Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu imaju veću vjerojatnost zaposliti se u kraćem vremenu od diplomiranja od onih koje su kvalifikacije stekli na sveučilištu. Za osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištima procijenjena vjerojatnost da nakon više od šest mjeseci od stjecanja kvalifikacije uđu u svijet rada je 21,9% (S.E. 1,1%), a za osobe s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu je 10,4% (S.E. 2,3%).

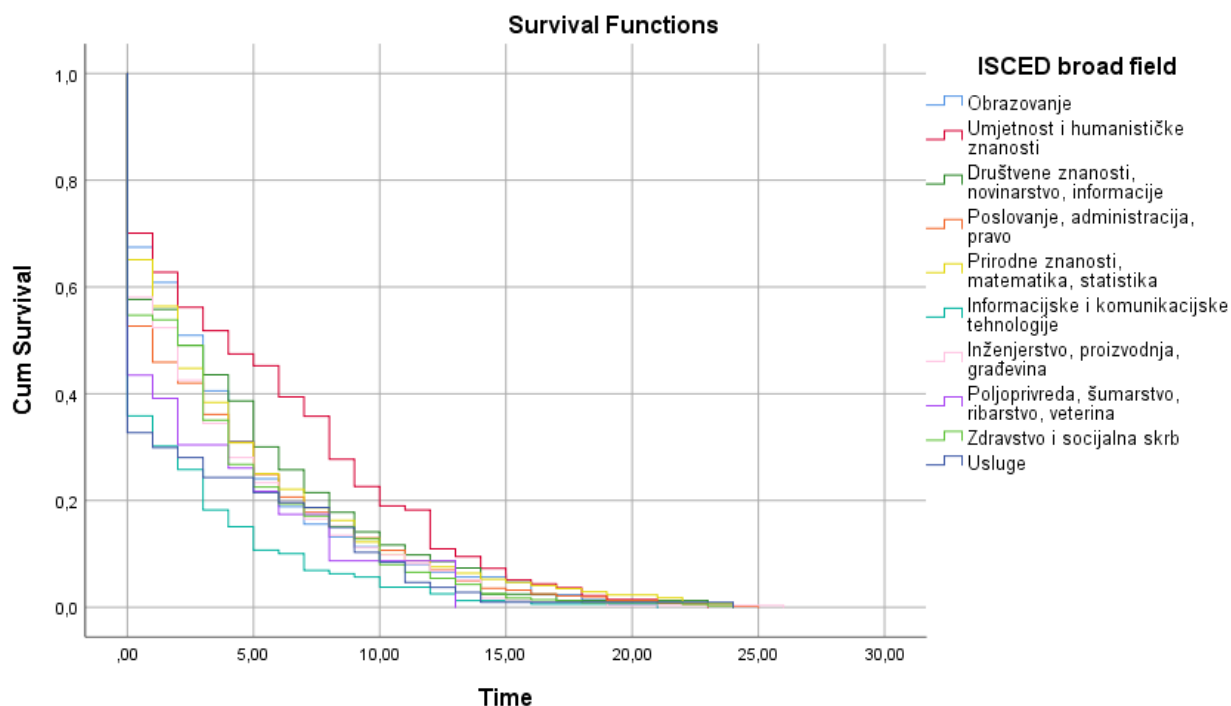


Slika 6.18. Kaplan-Meierova krivulja (prije-diplomska razina)



Slika 6.19. Kaplan-Meierova krivulja vjerojatnosti (diplomska razina)

Također se statistički značajnom ($p < 0,001$) pokazuje razlika u vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu ovisno o području studija (Slika 6.20.). Rezultati analize napravljene na cijelom uzorku pokazuju da najveću vjerojatnost za zapošljavanje u kraćem vremenu imaju osobe u području „informatičkih i komunikacijskih tehnologija“, a najmanju osobe s kvalifikacijama u području „umjetnosti i humanističkih znanosti“. Za osobe s kvalifikacijama u području „umjetnosti i humanističkih znanosti“ procijenjena vjerojatnost da se zaposle u vremenu nakon šest mjeseci od stjecanja kvalifikacije je 39,4% (S.E. 4,2%), a za osobe s kvalifikacijama u području „informatičkih i komunikacijskih znanosti“ je 10,1% (S.E. 2,4%).



Slika 6.20. Kaplan-Meierova krivulja (područja studijskog programa)

Dok Kaplan-Meierova krivulja pruža uvid u vjerojatnost izlaska iz statusa nezaposlenosti u promatranom razdoblju te omogućava usporedbu između različitih skupina, ne daje odgovore na pitanja o čimbenicima koji utječu na vjerojatnost izlaska iz statusa nezaposlenosti i prijelaz u status zaposlenosti. Ispitivanje determinanti koje povećavaju ili smanjuju vjerojatnost zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije provedeno je uz primjenu Coxove regresije. Rezultati regresijskih analiza predstavljeni u sljedećem potpoglavlju podupiru nalaze o dinamici integracije osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja na tržište rada.

6.3.2. Prediktori zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije

Metodom Coxove regresijske analize u kojoj su prediktori faktorski bodovi kreirani prethodno provedenim faktorskim analizama (Potpoglavlje 5.4.3.) uz skup mjerenih varijabli, kako je sumirano u Tablici 5.10., ispitana je hipoteza prema kojoj su bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe, bolji socioekonomski status i socijalna umreženost, osobna obilježja pojedinca i doprinos metoda učenja i poučavanja u razvoju kompetentnosti osobe s kvalifikacijom visokog obrazovanja, značajni prediktori zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije (H3). S obzirom na to da je promatrano razdoblje 26 mjeseci, svi su rezultati o vjerojatnosti zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije izračunati na

baznoj vrijednosti od 26 mjeseci te je u obzir uzeta činjenica da manja vrijednost (broj mjeseci) odgovara kraćem razdoblju „preživljavanja“, odnosno izlaska iz statusa nezaposlenosti u kraćem vremenu.

Rezultati analize su pokazali da na vjerojatnost zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije za prvostupnike s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima na sveučilištu (SUB 1) niti jedan od prediktora ne utječe statistički značajno.

Što se tiče osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu (SUB 2), rezultati analize (Tablica 6.28.) pokazali su da su statistički značajni prediktori zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije: status studenta, područje studija te strategije pronalaženja posla. Ukoliko su ostale vrijednosti nepromijenjene, vjerojatnost da pojedinci koji su studirali u statusu **izvanrednih studenata** izađu iz statusa nezaposlenosti u kraćem vremenu od pojedinaca koji su studirali kao redoviti studenti je 81,3% veća ($Exp(B) = 1,813$; $p < 0,001$), što je očekivano budući da su izvanredni studenti uglavnom pojedinci koji su u radnom odnosu.

Nadalje, rezultati analize su pokazali da, ukoliko su ostale vrijednosti nepromijenjene, vjerojatnost da osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu u **području** „informativskih i komunikativskih tehnologija“ iz statusa nezaposlenosti izađu u kraćem vremenu je 57,2% veća ($Exp(B) = 1,572$; $p = 0,031$) od vjerojatnosti izlaska iz nezaposlenosti u promatranom razdoblju za osobe s usporedivim kvalifikacijama u području „usluga“.

Značajan učinak na vjerojatnost zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije imaju pojedine **strategije pronalaženja posla**. Ukoliko su ostale vrijednosti nepromijenjene, vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije za osobe koje zaposlenje pronađu preko Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje je 26,8% manja ($Exp(B) = 0,732$; $p < 0,001$), za osobe koje samoinicijativno kontaktiraju poslodavce je 22,5% manja ($Exp(B) = 0,775$; $p < 0,001$) dok je za osobe koje posao pronađu putem stručne prakse tijekom studija vjerojatnost 42,8% veća ($Exp(B) = 1,428$; $p = 0,002$) od vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije za pojedince kojima se kao uspješne strategije zapošljavanja pokazuju ostali načini pronalaženja zaposlenja.

Tablica 6.28. Prediktori vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu za osobe s kvalifikacijama diplomske razine na sveučilištu (SUB 2)

	B	SE	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% CI for Exp(B)	
							Lower	Upper
Sex (other imputed)	-0,035	0,071	0,240	1	0,625	0,966	0,840	1,111
Status studenta (izvanredni)	0,595	0,108	30,189	1	0,000	1,813	1,466	2,242
ISCED broad field			18,841	9	0,027			
Obrazovanje	0,092	0,192	0,230	1	0,631	1,097	0,752	1,599
Umjetnost i humanističke znanosti	-0,258	0,199	1,682	1	0,195	0,773	0,524	1,141
Društvene znanosti, novinarstvo, informacije	-0,005	0,199	0,001	1	0,981	0,995	0,673	1,471
Poslovanje, administracija, pravo	0,044	0,179	0,061	1	0,804	1,045	0,737	1,483
Prirodne znanosti, matematika, statistika	0,058	0,192	0,091	1	0,763	1,060	0,728	1,543
Informacijske i komunikacijske tehnologije	0,452	0,210	4,653	1	0,031	1,572	1,042	2,371
Inženjerstvo, proizvodnja, građevina	0,067	0,189	0,124	1	0,725	1,069	0,738	1,548
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo, veterina	-0,015	0,399	0,001	1	0,970	0,985	0,450	2,155
Zdravstvo i socijalna skrb	0,001	0,190	0,000	1	0,997	1,001	0,690	1,451
Obiteljski kulturni kapital	-0,036	0,032	1,286	1	0,257	0,965	0,907	1,026
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	0,002	0,035	0,004	1	0,947	1,002	0,936	1,073
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,033	0,030	1,179	1	0,278	0,968	0,913	1,027
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-0,040	0,030	1,776	1	0,183	0,960	0,905	1,019
Studij u inozemstvu	0,019	0,027	0,481	1	0,488	1,019	0,967	1,073
Volontiranje	0,061	0,031	3,803	1	0,051	1,063	1,000	1,130
Radno iskustvo	-0,040	0,033	1,448	1	0,229	0,961	0,901	1,025
Stručna praksa	-0,009	0,031	0,080	1	0,778	0,991	0,932	1,054
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,129	0,077	2,792	1	0,095	0,879	0,756	1,022
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,312	0,075	17,491	1	0,000	0,732	0,633	0,847
Pronalazak posla putem društvenih mreža	0,142	0,126	1,280	1	0,258	1,153	0,901	1,475
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-0,254	0,073	12,147	1	0,000	0,775	0,672	0,895
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	0,142	0,089	2,530	1	0,112	1,153	0,968	1,373
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	0,357	0,116	9,522	1	0,002	1,428	1,139	1,791
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	-0,009	0,082	0,011	1	0,915	0,991	0,845	1,163
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	0,196	0,120	2,695	1	0,101	1,217	0,963	1,539
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	0,105	0,155	0,459	1	0,498	1,111	0,820	1,504

Rezultati analize prediktora vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije za osobe s kvalifikacijama **prijediplomske razine stečenima na veleučilištu** (Tablica 6.29.) te kvalifikacijama **diplomske razine stečenima na veleučilištu** (Tablica 6.30.) pokazuju da je u oba slučaja statistički značajan i negativan učinak ima pronalazak posla putem Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. U oba slučaja, može se zaključiti da metoda pronalaženja zaposlenja za osobe s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu putem Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje ne donosi vjerojatnost brzog pronalaženje prvog zaposlenja.

Ukoliko su ostale vrijednosti nepromijenjene, vjerojatnost za prvostupnike s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu (SUB 3) da zaposlenje pronađu u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije je 31,5% manja ($Exp(B) = 0,685$; $p = 0,025$), a za osobe koje kvalifikacije diplomske razine stječu na veleučilištu (SUB 4) za 46% manja u odnosu na vjerojatnost koju imaju oni koji posao pronalaze drugim kanalima ($Exp(B) = 0,540$; $p = 0,014$).

Čimbenici koji nisu pokazali statistički značajan učinak na kraće zapošljavanje u vremenu od stečene kvalifikacije su vrsta visokog učilišta, obiteljski kapital, ljudski kapital manifestiran kroz obrazovni uspjeh pojedinca te različite specifične prakse visokog učinka. Iz ovoga se može zaključiti da kod prvog zapošljavanja manju ulogu u brzom pronalaženju zaposlenja imaju obilježja kulturnog i ljudskog kapitala, odnosno kompetencije pojedinca u razvoju kojih doprinose i specifične metode učenja i poučavanja te iskustva studiranja, a veću socijalni kapital i drugi čimbenici o učinku kojih sumira sljedeće Potpoglavlje.

Tablica 6.29. Prediktori vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu za osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine na veleučilištu (SUB 3)

	B	SE	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% CI for Exp(B)	
							Lower	Upper
Sex (other imputed)	-0,144	0,151	0,906	1	0,341	0,866	0,644	1,165
Status studenta (izvanredni)	0,165	0,149	1,214	1	0,271	1,179	0,880	1,580
ISCED broad field			9,923	8 ^b	0,270			
Obrazovanje	-0,648	0,357	3,291	1	0,070	0,523	0,260	1,054
Umjetnost i humanističke znanosti	-0,033	1,060	0,001	1	0,975	0,968	0,121	7,719
Društvene znanosti, novinarstvo, informacije	-0,696	0,648	1,153	1	0,283	0,498	0,140	1,777
Poslovanje, administracija, pravo	-0,078	0,271	0,083	1	0,774	0,925	0,543	1,574
Informacijske i komunikacijske tehnologije	-0,078	0,312	0,063	1	0,803	0,925	0,502	1,705
Inženjerstvo, proizvodnja, građevina	-0,249	0,286	0,755	1	0,385	0,780	0,445	1,367
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo, veterina	-0,048	0,415	0,013	1	0,908	0,953	0,422	2,151
Zdravstvo i socijalna skrb	0,111	0,274	0,163	1	0,687	1,117	0,653	1,912
Obiteljski kulturni kapital	-0,084	0,081	1,087	1	0,297	0,920	0,785	1,077
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	-0,077	0,079	0,949	1	0,330	0,926	0,794	1,081
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,067	0,064	1,079	1	0,299	0,936	0,825	1,061
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-0,100	0,070	2,000	1	0,157	0,905	0,788	1,039
Studij u inozemstvu	-0,105	0,081	1,681	1	0,195	0,900	0,768	1,055
Volontiranje	0,083	0,072	1,329	1	0,249	1,086	0,944	1,251
Radno iskustvo	-0,035	0,064	0,306	1	0,580	0,965	0,852	1,093
Stručna praksa	0,012	0,083	0,023	1	0,880	1,013	0,861	1,191
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	0,012	0,170	0,005	1	0,942	1,012	0,726	1,411
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,378	0,168	5,054	1	0,025	0,685	0,493	0,953
Pronalazak posla putem društvenih mreža	-0,337	0,296	1,296	1	0,255	0,714	0,400	1,275
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	0,131	0,151	0,754	1	0,385	1,141	0,848	1,535
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	0,276	0,192	2,071	1	0,150	1,318	0,905	1,920
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	0,125	0,302	0,172	1	0,678	1,134	0,627	2,050
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	0,105	0,155	0,454	1	0,501	1,110	0,819	1,505
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	0,096	0,403	0,057	1	0,811	1,101	0,500	2,425
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	0,249	0,491	0,256	1	0,613	1,282	0,489	3,360

Tablica 6.30. Prediktori vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu za osobe s kvalifikacijama diplomske razine na veleučilištu (SUB 4)

	B	SE	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% CI for Exp(B)	
							Lower	Upper
Sex (other imputed)	0,146	0,204	0,515	1	0,473	1,158	0,776	1,727
Status studenta (izvanredni)	0,101	0,220	0,208	1	0,648	1,106	0,718	1,703
ISCED broad field			2,513	5 ^b	0,774			
Poslovanje, administracija, pravo	-0,286	0,344	0,689	1	0,407	0,752	0,383	1,475
Informacijske i komunikacijske tehnologije	-0,021	0,419	0,003	1	0,960	0,979	0,431	2,225
Inženjerstvo, proizvodnja, građevina	0,084	0,406	0,043	1	0,836	1,088	0,491	2,409
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo, veterina	-0,295	0,805	0,134	1	0,714	0,745	0,154	3,606
Zdravstvo i socijalna skrb	-0,012	0,454	0,001	1	0,980	0,989	0,406	2,407
Obiteljski kulturni kapital	-0,119	0,103	1,319	1	0,251	0,888	0,725	1,088
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	-0,144	0,136	1,113	1	0,291	0,866	0,664	1,131
Metode pasivnog učenja i poučavanja	0,023	0,078	0,089	1	0,766	1,023	0,879	1,192
Metode aktivnog učenja i poučavanja	0,006	0,121	0,002	1	0,960	1,006	0,794	1,275
Studij u inozemstvu	0,027	0,153	0,032	1	0,858	1,028	0,762	1,387
Volontiranje	0,067	0,132	0,256	1	0,613	1,069	0,825	1,386
Radno iskustvo	-0,045	0,090	0,249	1	0,618	0,956	0,802	1,140
Stručna praksa	0,018	0,109	0,026	1	0,872	1,018	0,822	1,260
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,088	0,251	0,123	1	0,726	0,916	0,560	1,498
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,617	0,250	6,101	1	0,014	0,540	0,331	0,880
Pronalazak posla putem društvenih mreža	0,127	0,585	0,047	1	0,828	1,135	0,361	3,571
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	-0,085	0,265	0,104	1	0,747	0,918	0,547	1,542
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	0,158	0,334	0,225	1	0,635	1,172	0,609	2,253
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	0,274	0,451	0,370	1	0,543	1,315	0,544	3,183
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	-0,076	0,237	0,103	1	0,748	0,927	0,582	1,475
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	0,328	0,642	0,261	1	0,610	1,388	0,395	4,880
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija				0 ^b				

Nakon pojedinačnih analiza na subuzorcima, kako bi se izmjerio učinak razine stečene kvalifikacije i vrste visokog učilišta na kojem je kvalifikacija stečena na vjerojatnost zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije napravljene su dodatne regresijske analize. Prvo je napravljena analiza učinka vrste visokog učilišta na skupini pojedinaca s kvalifikacijama stečenima na prijediplomskoj, a potom na diplomskoj razini. Potom je napravljena analiza učinka razine stečene kvalifikacije unutar skupine osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu te zasebno unutar skupine osoba s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu.

Rezultati potvrđuju nalaze prikazane Kaplan-Mayerovom krivuljom prema kojima vrsta visokog učilišta nije statistički značajan prediktor vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, među osobama koje su kvalifikaciju stekle na prijediplomskoj razini kao niti među osobama koje su kvalifikaciju stekle na diplomskoj razini. Pored toga, razina stečene kvalifikacije se pokazuje statistički značajnom samo u analizi osoba s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu. Iz rezultata je razvidno da je vjerojatnost za osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine da ostanu duže u statusu nezaposlenosti 35,7% veća, nego za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu (Tablica 6.31.). Stoga je moguće zaključiti da su provedene analize tek djelomično potvrdile očekivani pozitivni predikcijski učinak razine obrazovanja na zapošljivost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja mjerenu kroz vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, a time i dio hipoteze prema kojoj veća razina kvalifikacije doprinosi zapošljavanju u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije (H4). Zaključci i rasprava o rezultatima analize predstavljeni su u sljedećem potpoglavlju.

Tablica 6.31. Predikcijski učinak razine kvalifikacije na vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije (veleučilište)

	B	SE	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% CI for Exp(B)	
							Lower	Upper
Sex (other imputed)	-0,053	0,115	0,214	1	0,644	0,948	0,757	1,188
Status studenta (izvanredni)	0,188	0,117	2,567	1	0,109	1,206	0,959	1,517
ISCED 2011 razina (diplomski)	0,305	0,126	5,845	1	0,016	1,357	1,059	1,738
ISCED broad field			11,119	8 ^b	0,195			
Obrazovanje	-0,677	0,321	4,468	1	0,035	0,508	0,271	0,952
Umjetnost i humanističke znanosti	0,038	1,036	0,001	1	0,971	1,039	0,136	7,918
Društvene znanosti, novinarstvo, informacije	-0,738	0,624	1,401	1	0,237	0,478	0,141	1,623
Poslovanje, administracija, pravo	-0,145	0,207	0,492	1	0,483	0,865	0,577	1,297
Informacijske i komunikacijske tehnologije	-0,009	0,241	0,001	1	0,969	0,991	0,618	1,588
Inženjerstvo, proizvodnja, građevina	-0,148	0,230	0,411	1	0,521	0,863	0,549	1,355
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo, veterina	-0,043	0,357	0,014	1	0,905	0,958	0,476	1,927
Zdravstvo i socijalna skrb	0,100	0,221	0,204	1	0,651	1,105	0,717	1,703
Obiteljski kulturni kapital	-0,086	0,061	2,001	1	0,157	0,917	0,814	1,034
Obrazovni uspjeh (Ljudski kapital)	-0,088	0,063	1,949	1	0,163	0,916	0,809	1,036
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-0,023	0,047	0,242	1	0,623	0,977	0,891	1,072
Metode aktivnog učenja i poučavanja	-0,083	0,058	2,071	1	0,150	0,920	0,821	1,031
Studij u inozemstvu	-0,074	0,067	1,217	1	0,270	0,928	0,814	1,059
Volontiranje	0,068	0,059	1,340	1	0,247	1,071	0,954	1,202
Radno iskustvo	-0,029	0,050	0,343	1	0,558	0,971	0,881	1,071
Stručna praksa	0,012	0,062	0,040	1	0,842	1,013	0,896	1,144
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima	-0,034	0,131	0,069	1	0,792	0,966	0,748	1,248
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	-0,427	0,133	10,325	1	0,001	0,652	0,503	0,847
Pronalazak posla putem društvenih mreža	-0,246	0,250	0,962	1	0,327	0,782	0,479	1,278
Pronalazak posla uz samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	0,096	0,125	0,594	1	0,441	1,101	0,862	1,405
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac	0,226	0,161	1,976	1	0,160	1,253	0,915	1,717
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija	0,130	0,247	0,275	1	0,600	1,138	0,701	1,849
Pronalazak posla preko obitelji, prijatelja i poznanika	0,055	0,126	0,190	1	0,663	1,057	0,825	1,353
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta	0,100	0,333	0,090	1	0,764	1,105	0,575	2,125
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija	0,250	0,482	0,270	1	0,604	1,284	0,499	3,304

6.3.3. Zaključci o prediktorima vjerojatnosti zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije

Ranija istraživanja provedena u Hrvatskoj koja kao ishod promatraju zaposlenost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja (Matković et al., 2018) ukazuju na visoku stopu zaposlenosti osoba s kvalifikacijama diplomske razine (80%) u vremenu od šest mjeseci nakon stjecanja kvalifikacije dok, prema izvješću Eurograduate za Hrvatsku, osobe koje su kvalifikacije prijediplomske razine stekli 2012./2013. godine, takav rezultat ostvare tek nakon pet godina (Rimac et al., 2020). Nadalje, izvješće Eurograduate za Hrvatsku ukazuje na to da je manje od 40% pojedinaca s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima 2016./2017. godine pronašlo zaposlenje u promatranom razdoblju (Rimac et al., 2020).

Takvi su nalazi doveli do pretpostavke i postavljanju hipoteze prema kojoj veća razina obrazovanja doprinosi zapošljavanju u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije (H4) koja je ovim istraživanjem tek djelomično potvrđena na subuzorku osoba s kvalifikacijama prijediplomske i diplomske razine stečenima na veleučilištu. Iz rezultata je razvidno da je vjerojatnost za osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu da ostanu duže u statusu nezaposlenosti 35,7% veća, nego što je to za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu. Takav nalaz podupire deskriptivne pokazatelje prema kojima osobe s kvalifikacijom diplomske razine stečene na veleučilištu u velikom udjelu završavaju studij već u statusu zaposlenosti (74,2%).

Ovi nalazi donekle potvrđuju pretpostavke ranijih istraživanja prema kojima stručni diplomski studij upisuju zaposleni stručni prvostupnici koji su prepoznali potrebu za nastavak obrazovanja na višoj razini (Rimac & Ogresta, 2018). S obzirom na to opravdano je postaviti pitanje o stvarnom učinku stečene kvalifikacije stručnih studija diplomske razine na zapošljivost. Istražiti odgovor na ovo pitanje moguće bi bilo ispitivanjem pomaka u kasnijoj karijeri osoba koje su upisale stručni diplomski studij na veleučilištu u statusu zaposlenosti pri čemu bi se mogući učinak stečene kvalifikacije na zapošljivost mjerio drugačijim indikatorima što izlazi izvan okvira ispitivanja hipotezi postavljenih u okviru ove disertacije.

Za razliku od učinka razine kvalifikacije na veću vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu među subpopulacijom stručnih studija, očekivani učinak razine stečene kvalifikacije među osobama koje kvalifikaciju steknu na sveučilištu nije statistički značajan kao ni učinak vrste kvalifikacije unutar stručne ili sveučilišne vertikale.

Ovakav rezultat mogući je artefakt nekoliko različitih uzroka. Prije svega, potrebno je naglasiti da se u ovoj disertaciji odmiče od jednostavnog, binarnog ishoda zaposlenosti te se promatra i analizira zapošljivost kao kompleksni konstrukt opisan trima kriterijima prema kojima se ispituju ishodi na tržištu rada isključivo među zaposlenim osobama. U analizu zapošljavanja u vremenu nakon stjecanja kvalifikacije ušle su stoga samo one osobe koje su se u promatranom razdoblju od 26 mjeseci zaposlile. Pojedinci koji su iz raznih razloga ostali izvan radne snage, a u slučaju prvostupnika najčešće zbog nastavka obrazovanja na višoj razini, nisu ušli u provedene analize. Pri tome je potrebno imati u vidu da Eurograduate izvješće za Hrvatsku ukazuje na to da više od 50% pojedinaca s kvalifikacijama prijediplomske razine iz analizirane kohorte nastavlja obrazovanje na diplomskoj razini čime potencijalno odgađaju nezaposlenost (Rimac et al., 2020). Analize o ishodima na tržištu rada bi moguće bi pokazale drugačije rezultate kada bi se uključilo i osobe koje se u promatranom razdoblju nisu zaposlile. Međutim, ispitivanje ove pretpostavke izlazi izvan okvira područja istraživanja u ovoj disertaciji.

Drugo, stručni studiji uglavnom se izvode u područjima u kojima zanimanja nisu regulirana dok je kod sveučilišnih studija veći udio reguliranih profesija pogotovo na diplomskoj razini. Stoga, postupak zapošljavanja za osobe u nereguliranim profesijama očekivano je kraći od postupka koji se primjenjuje na zapošljavanje u reguliranim profesijama čime se može objasniti izostanak pozitivnog učinka vrste visokog učilišta na vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja diplome. Nadalje, udio društvenih i humanističkih studija koji nemaju završnost na prijediplomskoj razini veći je među sveučilišnim studijima zbog čega se pojedinci u tim područjima očekivano odlučuju za nastavak studiranja na diplomskoj razini te ne doprinose većoj zapošljivosti zaposlenih pojedinaca unutar svoje subpopulacije, a koja je mjerena kao vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu i vremenski ograničenom razdoblju.

Analize provedene na četiri različita subuzorka donijele su dodatne uvide o čimbenicima zapošljivosti mjerenima kroz vjerojatnost izlaska iz nezaposlenosti u kraćem vremenu. Prediktore zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije moguće je utvrditi samo na subuzorku osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu, a to su: studiranje u statusu izvanrednog studenta, studij u području informacijskih i komunikacijskih tehnologija te pronalaženje zaposlenja putem stručne prakse. Pojedinci koji su studirali u statusu izvanrednih studenata na diplomskom studiju na sveučilištu imaju 81,3% veću vjerojatnost brže izaći iz statusa nezaposlenosti od onih koji su studirali u statusu redovitih studenata što je očekivano s obzirom na to da su izvanredni studenti najčešće studenti koji studiraju uz rad. Područje diplomskog sveučilišnog studija koje doprinosi kraćem razdoblju

nezaposlenosti je studij u području informacijskih i komunikacijskih tehnologija nakon kojeg je vjerojatnost kraćeg razdoblja nezaposlenosti 57,2% veća od vjerojatnosti koju imaju osobe iz referentne skupine, dok iskustvo stručne prakse za vrijeme studija povećava izlazak iz nezaposlenosti u kraćem vremenu za 42,8% za magistre s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu.

Kao negativan čimbenik zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije pokazalo se pronalaženje posla uz samostalno kontaktiranje poslodavaca za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu te pronalaženje posla putem Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu te s kvalifikacijama prijediplomske i diplomske razine stečenima na veleučilištu.

Iz interakcije ovih nalaza može se zaključiti da osobe koje za vrijeme studija sudjeluju u aktivnostima stručne prakse koriste svoje društvene mreže i poveznice koje moguće ostvaruju ili osnažuju i kroz ovakve prakse brže pronalaze zaposlenje. Ovaj nalaz upućuje na važnost socijalnog kapitala manifestiranog kroz socijalne mreže u pronalaženju zaposlenja neposredno nakon stjecanja kvalifikacije. S druge strane, zapošljavanje preko Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ukazuje na slabu proaktivnost u traženju posla odnosno manji socijalni kapital, a vidljiv je i hendikep koji imaju osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu koje zaposlenje pronalaze putem izravnog kontaktiranja poslodavaca. Ovakvi nalazi podupiru hipotezu prema kojoj je **socijalni kapital** pojedinaca važan prediktor zapošljivosti mjerene kao zapošljavanje u funkciji vremena nakon stečene kvalifikacije (H3).

Tablica 6.32. Prediktori vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije prema subuzorcima

	SUB 1	SUB 2	SUB 3	SUB 4
Obrazovanje				
Umjetnost i humanističke znanosti				
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije				
Poslovanje, administracija i pravo				
Prirodne znanosti, matematika i statistika				
Informacijske i komunikacijske tehnologije		+		
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina				
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina				
Zdravstvo i socijalna skrb				
Obiteljski kulturni kapital				
Obrazovni uspjeh (ljudski kapital)				
Metode pasivnog učenja i poučavanja				
Metode aktivnog učenja i poučavanja				
Studij u inozemstvu				
Volontiranje				
Radno iskustvo				
Stručna praksa				
Pronalazak posla putem oglasa u el. medijima				
Pronalazak posla putem HZZ-a		-	-	-
Pronalazak posla putem društvenih mreža				
Pronalazak posla uz kontaktiranje poslodavca		-		
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac				
Pronalazak posla putem stručne prakse		+		
Preko obitelji, prijatelja i poznanika				
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta				
Pronalazak posla tijekom stažiranja				

6.4. Zaključci o zapošljivosti

U namjeri da se utvrde prediktori ishoda rane karijere i objasne razlike u zapošljivosti među zaposlenim osobama s kvalifikacijama visokog obrazovanja, kao podloga za koncepciju složenih multivarijatnih analitičkih metoda, razvijen je i primijenjen operativni model zapošljivosti, utemeljen na teorijskom okviru ljudskog, kulturnog i socijalnog kapitala, prilagođen anketnom instrumentu Eurograduate. U ovom potpoglavlju sumirani su zaključci o zapošljivosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja koji proizlaze iz provedenih analiza predstavljenih i raspravljenih u okviru Poglavlja 6 (Tablica 6.33.) te su ocrtni profili zapošljivijih osoba unutar pojedinačnih subuzoraka.

Logističkim regresijama utvrđeni su prediktori zapošljavanja u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije i s obrazovnim područjem studija, te u kojem se primjenjuju znanja i vještine stečene kroz studij. Rezultati analiza u velikoj mjeri potvrđuju prvu hipotezu (H1) te pokazuju da se među prediktorima zapošljavanja uz **vertikalnu usklađenost** u različitim okolnostima mogu utvrditi: obiteljski kulturni kapital utjelovljen u bogatijem obrazovnom i kulturnom obiteljskom nasljeđu i boljem socioekonomskom statusu, ljudski kapital manifestiran kroz osobna obilježja pojedinca, odnosno kompetentnost razvidnu iz obrazovnog i akademskog uspjeha i proaktivnost u traženju posla te socijalni kapital koji premošćuje, a razvoju kojeg posebno doprinose veze sa svijetom rada. Kao prediktori zapošljavanja uz **horizontalnu usklađenost** u određenim okolnostima utvrđuju se: ljudski kapital manifestiran kroz kompetentnost, odnosno obrazovni i akademski uspjeh te socijalni kapital koji premošćuje, a razvoju kojeg doprinose veze sa svijetom rada ostvarene kroz aktivnosti volontiranja i kontaktima s poslodavcima.

Veće šanse za zapošljavanjem u zanimanju koje je u skladu s **razinom** stečene kvalifikacije imaju sljedeći profili osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja. Među osobama koje su kvalifikacije prijediplomske razine stekle na sveučilištu, veće šanse za zapošljavanjem u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije imaju pojedinci s većim obiteljskim kulturnim kapitalom. Među osobama koje su kvalifikacije diplomske razine stekle na sveučilištu, veće šanse za zapošljavanjem u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije imaju pojedinci koji su završili studijske programe u područjima „obrazovanje“, „prirodne znanosti, matematika, statistika“, „informatičke i komunikacijske tehnologije“, „zdravstvo i socijalna skrb“, pojedinci koji imaju veći obiteljski kulturni kapital, pojedinci koji imaju veći ljudski kapital, osobe koje su imale radno iskustvo nepovezano sa studijem te osobe koje su posao pronašle na način da ih je izravno kontaktirao poslodavac. Među osobama s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu, veće šanse za zapošljavanjem u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije imaju pojedinci s kvalifikacijama u područjima „obrazovanje“, „društvene znanosti, novinarstvo i informacije“, „poslovanje, administracija i pravo“, „informatičke i komunikacijske tehnologije“, „inženjerstvo, proizvodnja i građevina“ te „zdravstvo i socijalna skrb“ te osobe koje su posao našle putem samostalnog kontaktiranja poslodavca.

Veće šanse za zapošljavanje u zanimanju u skladu s **područjem** studijskog programa imaju sljedeći profili osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja. Među osobama koje su kvalifikacije diplomske razine stekle na sveučilištu, veće šanse za zapošljavanje u zanimanju u

skladu s područjem studijskog programa imaju pojedinci koji imaju veći ljudski kapital i pojedinci koji imaju veći socijalni kapital. Među osobama s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu, veće šanse za zapošljavanje u zanimanju u skladu s područjem studijskog programa imaju pojedinci s kvalifikacijama u obrazovnim područjima „informatičke i komunikacijske tehnologije“, „inženjerstvo, proizvodnja, građevina“, „zdravstvo i socijalna skrb“, osobe s većim ljudskim kapitalom te osobe s iskustvom volontiranja za vrijeme studija.

Povrat uloženog u visoko obrazovanje mjereno je kroz **visinu primanja** na prvom trajnijem zaposlenju. Linearnim regresijskim analizama potvrđena je djelomično hipoteza (H2) te je utvrđeno da socijalni kapital, odnosno socijalna umreženost sa svijetom rada, putem volontiranja i stručne prakse, kao i pronalazak posla putem vlastitih socijalnih mreža, u određenim okolnostima, predstavlja prediktor zapošljavanja u zaposlenju u kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja. Veće šanse za zapošljavanje u zanimanju s većim mjesečnim primanjima imaju osobe sljedećih profila. Među osobama koje su kvalifikacije diplomske razine stekle na sveučilištu, veće šanse za zapošljavanje u zanimanju s većim mjesečnim bruto primanjima imaju osobe s kvalifikacijama u području „informatičke i komunikacijske tehnologije“ te osobe s većim socijalnim kapitalom. Među osobama s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu, veće šanse za zapošljavanje u zanimanju s većim mjesečnim bruto primanjima imaju osobe s kvalifikacijama u području „inženjerstvo, proizvodnja, građevina“ te osobe s iskustvima volontiranja ili stručne prakse za vrijeme studija. Među osobama koje završe diplomski studij na veleučilištu, veće šanse za zapošljavanje u zanimanju s većim mjesečnim bruto primanjima imaju osobe s većim obiteljskim kulturnim kapitalom te osobe s iskustvom volontiranja za vrijeme studija.

Analizom povijesti događaja i Coxovom regresijskom analizom identificirane su odrednice dinamike nalaženja zaposlenja te prediktori koji utječu na **vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije**. Djelomično je potvrđena prva hipoteza (H3) prema kojoj je bolja socijalna umreženost prediktor zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije što vrijedi posebno za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu. Najveću vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, među osobama s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu, imaju osobe koje su stekle kvalifikacije u području „informatičkih i komunikacijskih tehnologija“ te osobe koje su prvo zaposlenje pronašle putem stručne prakse ili stažiranja u okviru studija.

U okviru postavljenih hipoteza pretpostavilo se da će biti razlike između osoba s kvalifikacijama različitih **razina** te stečenih na različitim **vrstama** visokih učilišta. Zaključci svih provedenih analiza su u određenoj mjeri potvrdili hipotezu (H4) u dijelu u kojem je pretpostavljeno da veća razina kvalifikacije doprinosi zapošljavanju u skladu s područjem studija (za osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu i na veleučilištu) u zaposlenju u kojem se ostvaruju veća mjesečna primanja (za osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu) te u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije (za osobe s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu dok se očekivani učinak vrste visokog učilišta nije potvrdio).

Nakon što su u ovom Poglavlju izneseni zaključci provedenih analiza koji su strukturirani prema kriterijima zapošljivosti i kojima se elaborira u kojoj mjeri i na koji način rezultati istraživanja potvrđuju postavljene hipoteze u sljedećem poglavlju rezultati istraživanja predstavljeni su dodatno iz vizure prediktorskih konstrukata.

Tablica 6.33. Prediktori zapošljivosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u ranoj fazi karijere

SUB	VERT. USKL.				HORIZ. USKL.				PRIMANJA				VJEROJATNOST			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Obrazovanje		+	+													
Umjetnost i humanističke znanosti																
Društvene znanosti, novinarstvo i informacije			+						-							
Poslovanje, administracija i pravo	-		+						-							
Prirodne znanosti, matematika i statistika		+														
Informacijske i komunikacijske tehnologije		+	+				+			+				+		
Inženjerstvo, proizvodnja i građevina			+				+				+					
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i veterina						-										
Zdravstvo i socijalna skrb		+	+				+									
Obiteljski kulturni kapital	+	+											+			
Obrazovni uspjeh (ljudski kapital)		+				+	+									
Metode pasivnog učenja i poučavanja	-		-		-											
Metode aktivnog učenja i poučavanja			-													
Studij u inozemstvu			-						-		-	-				
Volontiranje							+				+	+				
Radno iskustvo		+									-					
Stručna praksa											+					
Pronalazak posla putem oglasa u elektroničkim medijima																
Pronalazak posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje										-	-			-	-	
Pronalazak posla putem društvenih mreža									+							
Pronalazak posla - kontaktiranje poslodavca			+			+		-				-				
Pronalazak posla - kontaktirao poslodavac		+				+										
Pronalazak posla putem stručne prakse tijekom studija														+		
Preko obitelji, prijatelja i poznanika		-						-								
Pronalazak posla uz pomoć visokog učilišta																
Pronalazak posla tijekom stažiranja za vrijeme studija																
SUB	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	UNI		VELE		UNI		VELE		UNI		VELE		UNI		VELE	
Razina kvalifikacije					+		+		+						+	
SUB	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4	1	3	2	4
	BA		MA		BA		MA		BA		MA		BA		MA	
Vrsta visokog učilišta																

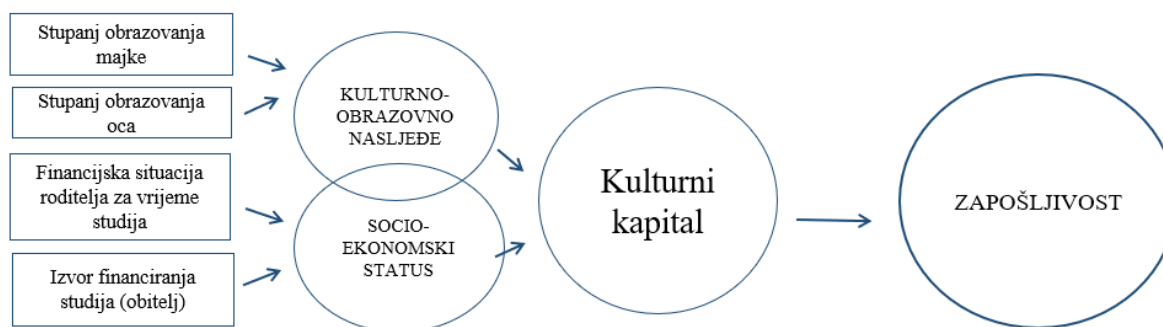
7. PREDIKTORI ZAPOŠLJIVOSTI

U prethodnom poglavlju predstavljene su rezultati istraživanja, strukturirani prema ishodnim varijablama, pokazateljima zapošljivosti, te je pokazano u kojoj mjeri su rezultati analiza potvrdili postavljene hipoteze. U ovom poglavlju rezultati istraživanja su predstavljene prema prediktorima zapošljivosti, operacionaliziranim kroz mjerene varijable i faktore kojima se opisuju konstrukti kulturnog kapitala, ljudskog kapitala i socijalnog kapitala te dodatno kroz specifična iskustva studiranja u oblikovanju ljudskog i socijalnog kapitala. U svakom potpoglavlju, prvo su ocrtane deskripcije i profil sudionika istraživanja s obzirom na analizirani konstrukt, a potom raspravljene rezultati provedenih analiza o doprinosu pojedinog kapitala na zapošljivost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u ranoj fazi karijere.

7.1. Kulturni kapital

Na teorijskom pristupu koji se bavi nejednakostima prilika u obrazovanju istraživači dokazuju utjecaj kulturnog kapitala, manifestiranog kroz obrazovno i kulturno nasljeđe pojedinca te pripadnost društvenim skupinama, na obrazovne prilike i ishode pojedinaca (npr. Baranović et al., 2015; Erikson et al., 2005; Van De Werfhorst et al., 2003). Istraživanja o nejednakim mogućnostima i socijalnoj mobilnosti pokazuju kako društveni kontekst i socioekonomsko okruženje imaju učinak na obrazovna postignuća učenika, kao i obiteljske determinante, odnosno obiteljski kulturni kapital (Breen & Jonsson, 2005). Nejednaka ekspanzija i stratifikacija visokog obrazovanja vodili su prema postavljanju hipoteze prema kojoj obiteljski kulturni kapital ima učinak, ne samo na obrazovna i akademska postignuća, već i na bolje ishode na tržištu rada, odnosno veću zapošljivost, što je ispitano i potvrđeno u nekim prethodnim empirijskim istraživanjima (npr. Matković, 2011, Wolniak, 2019).

Obiteljski kulturni kapital u operativnom modelu zapošljivosti korištenim u ovom istraživanju (Slika 4.2.) operacionaliziran je kroz kulturno-obrazovno nasljeđe i socio-ekonomski status obitelji (socio-kulturno nasljeđe) što je ovdje prikazano kao ekstrakt iz operativnog modela zapošljivosti (Slika 7.1.). U skladu s Bourdieuovom teorijom, kulturni kapital je konstruiran iz svojih manifestacija u stupnju obrazovanja majke i stupnju obrazovanja oca te iz svojih transformacija u ekonomski kapital, mjereno kroz financijsku situaciju roditelja za vrijeme studiranja sudionika ispitivanja u odnosu na druge obitelji i izvor financiranja studija koji dominantno dolazi od strane roditelja ili drugih članova obitelji.



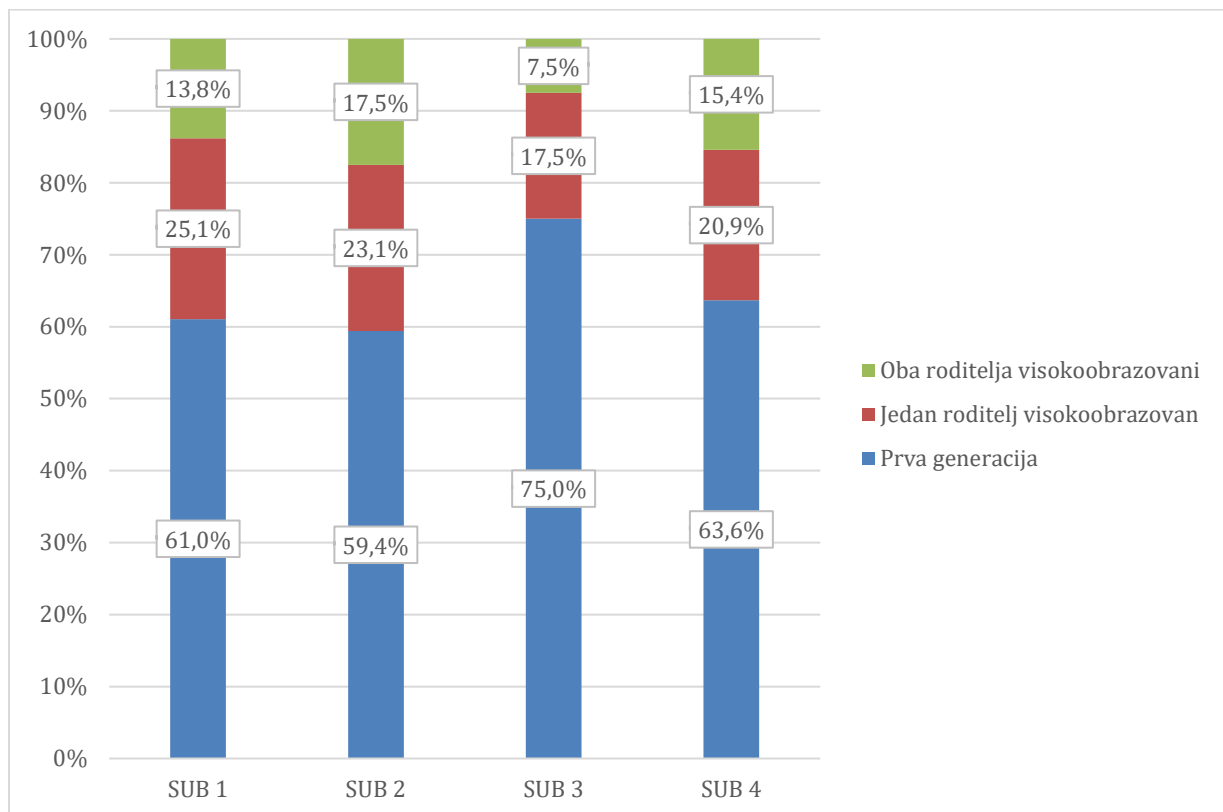
Slika 7.1. Kulturni kapital (ekstrakt iz operativnog modela zapošljivosti)

Profil kulturno-obrazovnog nasljeđa i socio-ekonomskog statusa obitelji (socio-kulturno nasljeđe) sudionika ovog istraživanja pokazuje rezultate masifikacije visokog obrazovanja u Hrvatskoj. Visoko obrazovanje je *danas* dostupnije i priuštivije nego što je bilo generacijama kojima pripadaju roditelji sudionika ispitivanja. Općenito je primjetno da su u analiziranoj populaciji osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja dominantno zastupljene osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja koje su u svojim obiteljima „studenti prve generacije“ što znači da oba roditelja imaju stupanj obrazovanja niži od visokog obrazovanja (Slika 7.2.). Više od pola sudionika ispitivanja (59,4%-75%) pripada kategoriji studenata prve generacije, a najviše ih je među stručnim prvostupnicima koji su kvalifikacije stekli na veleučilištu (75%). Takav nalaz rezultat je policentričnog razvoja visokog obrazovanja koji je započeo devedesetih godina prošlog stoljeća, a koji je rezultirao osnivanjem veleučilišta i visokih škola u manjim sredinama u cijeloj Hrvatskoj.

Slika studentske populacije ipak ne odražava sliku opće populacije u Hrvatskoj. U ukupnom stanovništvu Hrvatske, prema popisu stanovništva iz 2011. godine³² udio muškaraca s visokim obrazovanjem je 16%, a udio žena s visokim obrazovanjem je 16,7%. Nasuprot tome, udio osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja koje su sudjelovale u ovom istraživanju, čiji su očevi stekli kvalifikaciju visokog obrazovanja u cjelovitom uzorku je 30,2%, a čije su majke završile visoko obrazovanje je 27,8%. Pored toga, kada se pogleda zastupljenost osoba čiji roditelji imaju najnižu razinu obrazovanja (završenu osnovnu školu), oni su podzastupljena skupina u cjelovitom uzorku koja obuhvaća 1,1% osoba koje dolaze iz obitelji čiji očevi imaju završenu osnovnu školu, odnosno 1,3% osoba čije majke imaju završenu osnovnu školu.

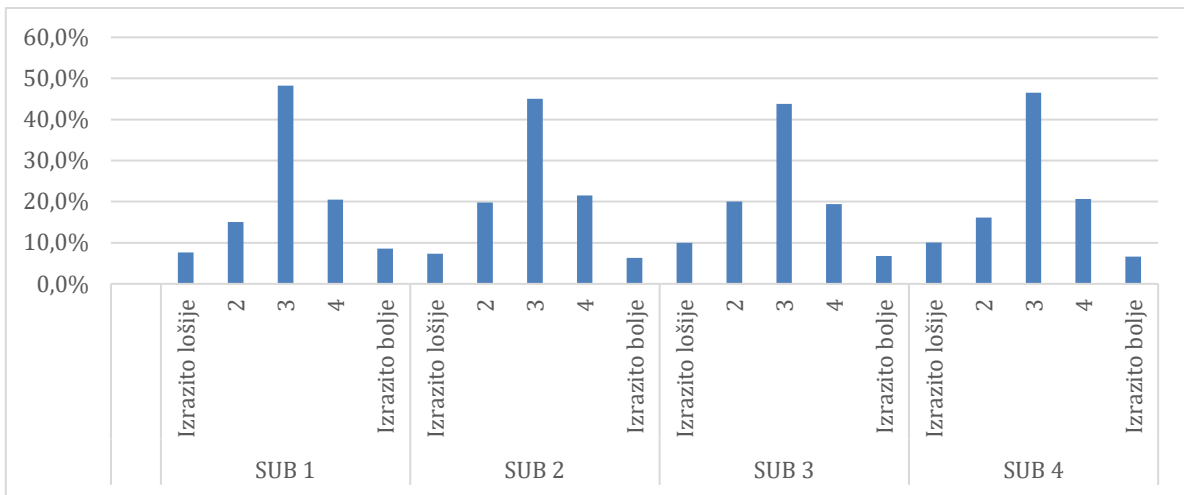
³² https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/SI-1582.pdf; Pristupljeno 25. kolovoza 2022. godine

Ovakvi nalazi potvrđuju zaključke ranijih empirijskih istraživanja prema kojima je Hrvatska socijalno neprohodna jer mogućnosti pristupa visokom obrazovanju za skupine različitih društvenih slojeve nisu ujednačene (Potočnik, 2014b). Iz predstavljenih podataka može se zaključiti da su okolnosti u kojima studiraju i stječu kvalifikacije visokog obrazovanja sudionici ovog istraživanja nepovoljne za osobe s nižim obiteljskim kulturnim kapitalom koje se, prema ovom pokazatelju, u najvećem udjelu mogu pronaći među osobama s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištima.



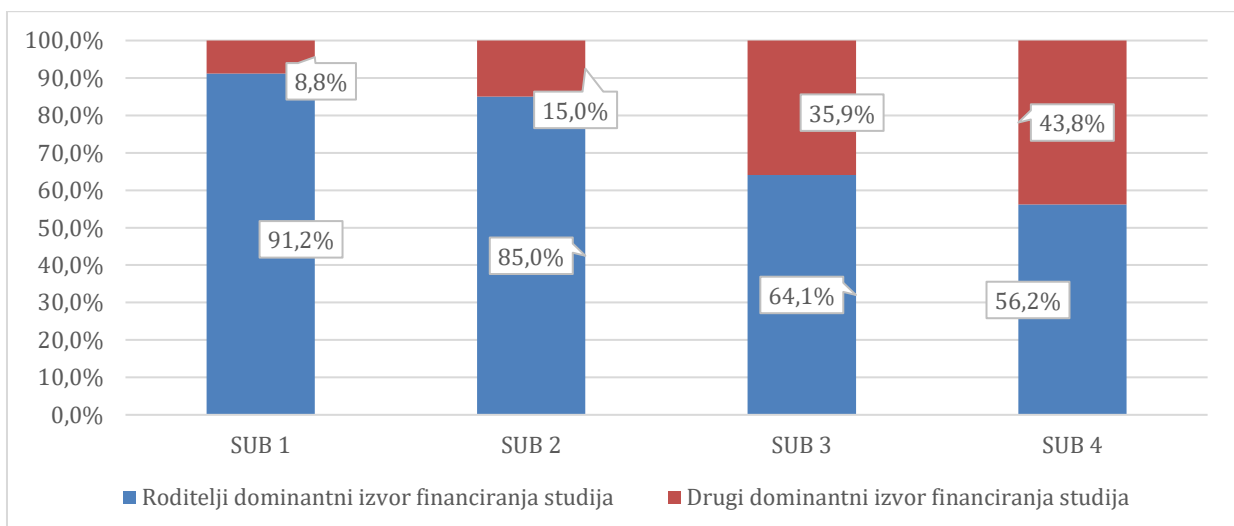
Slika 7.2. Stupanj obrazovanja roditelja

Kada se ispita detaljnije ekonomska dimenzija obiteljskog kapitala, distribucija odgovora sudionika ispitivanja o procjeni financijske situacije roditelja ili drugih članova obitelji za vrijeme studiranja, u odnosu na druge obitelji, ne ukazuje na značajne razlike među subuzorcima. Normalna distribucija odgovora sudionika ispitivanja na skali od 1 („izrazito lošije“) do 5 („izrazito bolje“) ne ističe ni jedan subuzorak ni po kakvoj specifičnoj karakteristici koja bi bila relevantna za interpretaciju rezultata istraživanja što znači da, kada bi se u analizu uzela samo jedna ekonomska manifestacija kulturnog kapitala, ne bi trebalo očekivati bitno različite rezultate učinka kulturnog kapitala na ishode zapošljavanja među subuzorcima.



Slika 7.3. Financijska situacija roditelja

Druga ekonomska manifestacija kulturnog kapitala u ovom istraživanju je u obitelji kao dominantnom izvoru financiranja studija. Roditelji ili drugi članovi obitelji predstavljaju dominantan izvor financiranja studija u populaciji prvostupnika s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu (91,2%), a najmanje zastupljen udio financiranja studija kod osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištima (56,2%). Ovaj nalaz kompatibilan je s drugim deskriptorima prema kojima su studenti diplomske razine na veleučilištima najčešće izvanredni studenti koji studij financiraju svojim radom. Prema ovom pokazatelju, moguće je uočiti bitne razlike u profilima subuzoraka.



Slika 7.4. Roditelji ili drugi članovi obitelji kao izvor financiranja studija

Osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu imale su veću financijsku podršku obitelji za vrijeme studija, od osoba koje su stekle kvalifikacije na veleučilištima pri čemu treba uzeti u obzir da su osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu u velikom udjelu za vrijeme studija već bile u radnom odnosu.

Ovaj nalaz kompatibilan je s rezultatima komparativnog izvješća Eurograduate 2018. prema kojem osobe čiji roditelji nemaju visoko obrazovanje imaju 20% više šanse zaposliti se u neskladu s razinom i obrazovnim područjem kvalifikacije koju su stekli i to pogotovo u Hrvatskoj, Litvi i Njemačkoj iz čega se zaključuje da je podrška roditelja u pronalaženju odgovarajućeg zaposlenja nakon stjecanja kvalifikacije u tim zemljama posebno važna (Meng et al., 2020). Isti nalaz potvrđuje i Eurograduate 2018. izvješće za Hrvatsku prema kojem 20,9% pojedinaca koji pripadaju prvoj generaciji studenata prihvaćaju vertikalno neusklađene poslove, u odnosu na 10,8% osoba koje imaju barem jednog roditelja sa završenim visokim obrazovanjem (Rimac et al., 2020).

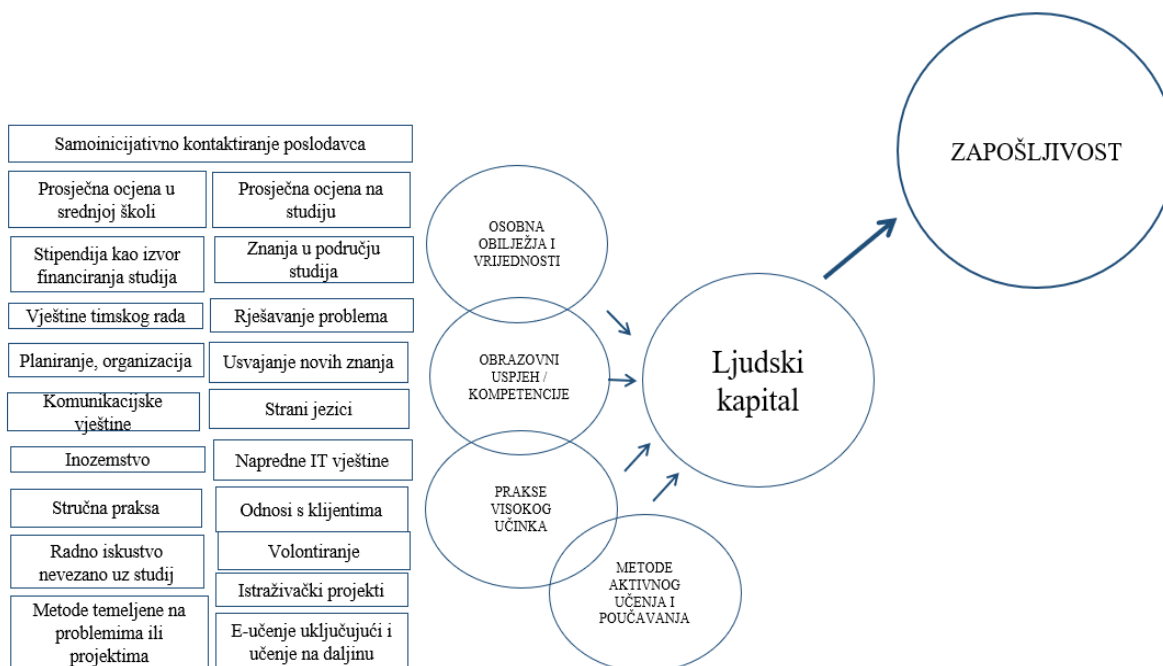
Regresijskim analizama provedenima u ovom istraživanju utvrđeno je da kulturni kapital manifestiran kroz bogatije obrazovno i kulturno obiteljsko nasljeđe i bolji socioekonomski status statistički značajno doprinosi zapošljavanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije za osobe s kvalifikacijama prijediplomske i diplomske razine stečenima na sveučilištu te zapošljavanju u zanimanju s većim primanjima za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu.

Ovaj nalaz je u skladu s prethodnim istraživanjima provedenima u Hrvatskoj koja ukazuju na to da osobe iz skupina slabijeg socio-ekonomskog statusa teže pronalaze prvi posao na kojem se traži kvalifikacija visokog obrazovanja (Puzić & Košutić, 2015) te se potvrđuje Bourdieuova teoriju kulturnog kapitala (Bourdieu, 1986).

7.2. Ljudski kapital

Prema teoriji ljudskog kapitala, osobna obilježja i vrijednosti pojedinaca, njihova znanja i vještine ključni su za uspjeh na tržištu rada, odnosno za zapošljivost. Ljudski kapital posebni je oblik kapitala jer su čovjekova znanja i vještine neodvojivi od njega samog. U oblikovanju ljudskog kapitala utjecaj imaju obitelj, društveno okružje te, u najvećoj mjeri, obrazovanje kroz koje pojedinac konstruira i produbljuje svoja znanja i razumijevanje svijeta, stječe vještine važne za zapošljavanje, cjeloživotno učenje i napredovanje u karijeri te razvija vrijednosti.

Ljudski kapital u operativnom modelu zapošljivosti korištenim u ovom istraživanju (Slika 4.2.) iz kojeg je ovdje ekstrahiran dio koji se odnosi na ljudski kapital (Slika 7.5.) operacionaliziran je kroz osobna obilježja i vrijednosti, obrazovni uspjeh i kompetencije pojedinaca, specifične prakse visokog učinka za vrijeme studija te metode učenja i poučavanja dominantno zastupljene na studijskom programu. U skladu s teorijom ljudskog kapitala, ljudski kapital je ovdje konstruiran iz nekoliko različitih konstrukata.



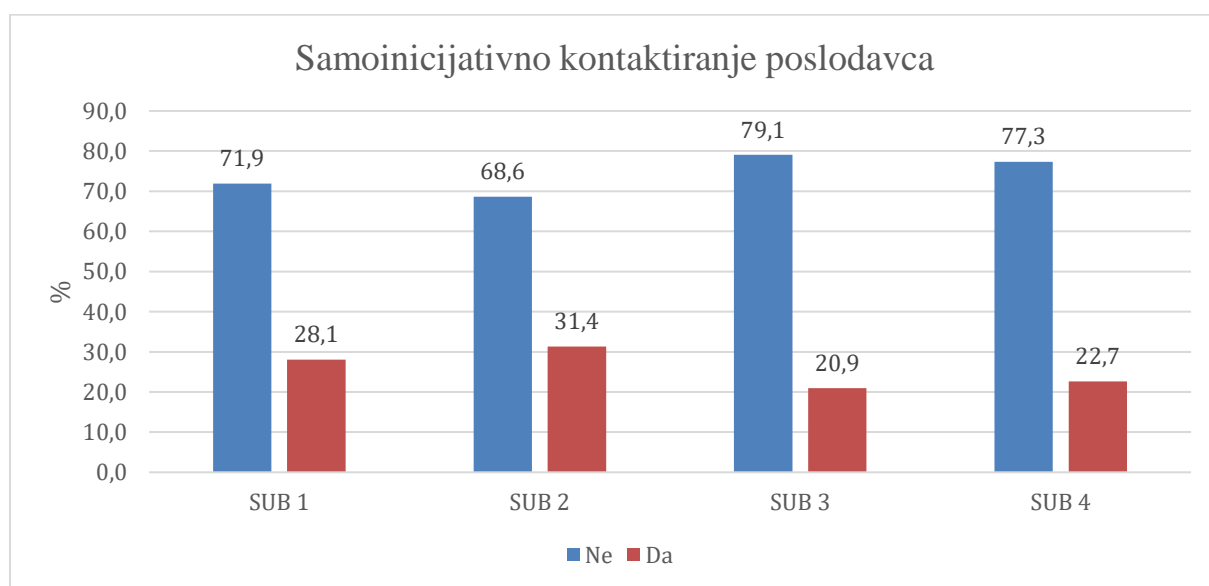
Slika 7.5. Ljudski kapital (ekstrakt iz operativnog modela zapošljivosti)

Osobna obilježja i vrijednosti mjerena su kroz strategiju uspješnog pronalaženja posla putem samoinicijativnog kontaktiranja poslodavca, obrazovni uspjeh i kompetencije mjereni su prosječnom ocjenom u zadnjem razredu srednjoškolskog obrazovanja, prosječnom završnom ocjenom na studiju te stipendijom kao izvorom financiranja studija, doprinos obrazovanja u razvoju ljudskog kapitala mjereno je kroz prakse visokog učinka za vrijeme studija (studiranje u inozemstvu, volontiranje, stručna praksa, radno iskustvo) te kroz metode aktivnog učenja i poučavanja (istraživački projekti, stažiranje, stručna praksa kao dio studija, metode učenja i poučavanja temeljene na problemima ili projektima, e-učenje uključujući i učenje na daljinu).

7.2.1. Samoinicijativno kontaktiranje poslodavca

Samoinicijativno kontaktiranje poslodavca kao uspješna strategija pronalaženja posla pokazatelj je proaktivnosti, samoinicijative, samopouzdanja kao obilježja pojedinca koje upućuju na visoki ljudski kapital koji je podloga za razvoj osobnog socijalnog kapitala. Pojedini autori ističu važnost „proaktivne osobnosti“ kao obilježja zapošljivosti razvoju kojeg značajno može doprinijeti visoko obrazovanje i to kroz poticanje studenata da preuzmu u što većoj mjeri odgovornost za svoje obrazovanje kroz aktivnu participaciju u obrazovnom procesu te ulaganje u svoj vlastiti socijalni kapital (Tymon, 2013).

Deskriptivni nalazi (Slika 7.6.) pokazuju da su metodu samoinicijativnog kontaktiranja poslodavca u najvećoj mjeri koristile osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu (31,4%), a najmanje osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištima (20,9%).



Slika 7.6. Strategija pronalaženja posla (ljudski kapital)

U interpretaciji multivarijatnih regresijskih analiza prema subuzorcima trebalo je uzeti u obzir kontekstualne čimbenike koji pripadaju specifičnostima analiziranih subpopulacija. Za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu ljudski kapital manifestiran kroz strategiju uspješnog pronalaženja posla putem samoinicijativnog kontaktiranja poslodavca ima negativan učinak na vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije te pozitivan učinak na zapošljavanje u zanimanju u skladu s područjem studija. Rezultati pokazuju da je za osobe unutar ove populacije, koje posao pronadu na način da samoinicijativno

kontaktiraju poslodavce, veća vjerojatnost da će u statusu nezaposlenosti ostati duže od onih koji se koriste drugim strategijama, ali da imaju 67,4% veći omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju uz horizontalnu usklađenost. S obzirom na ostala obilježja ove populacije kao što su veći obrazovni uspjeh, podrška roditelja, zapošljavanje u zanimanjima koja pripadaju strukovnom i reguliranom tržištu rada u profesijama kojima je pristup reguliran formalnim uvjetima te kod koji se zapošljavanje provodi putem javnih natječaja i dugotrajnijih procedura, može se pouzdano zaključiti da pojedinci s kvalifikacijama diplomske razine duže traže posao, samoinicijativno kontaktirajući potencijalne poslodavce, kako bi njihovo prvo trajnije zaposlenje bilo u skladu s područjem studija

Za osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu ovaj prediktor ima pozitivan učinak na zapošljavanje u zanimanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije. Omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije veći je 70,5% u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca koji su posao pronašli na drugi način. Rezultat je očekivan s obzirom na to da osobe koje samostalno kontaktiraju poslodavce ciljano biraju ona zanimanja na kojima će najbolje moći primijeniti stečena znanja i vještine i tako se zaposliti u zanimanju za koje je tražena razina kvalifikacije koju imaju.

Za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištima ljudski kapital manifestiran kroz strategiju uspješnog pronalaženja posla putem samoinicijativnog kontaktiranja poslodavca ima negativan učinak na zapošljavanje u zanimanju u skladu s područjem studija (za područje „poslovanje, administracija i pravo“) te na visinu primanja. Za osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima na diplomskoj razini na veleučilištima je vjerojatno da će se zaposliti u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 305 EUR od primanja osoba unutar iste populacije koje su prvo trajnije zaposlenje nakon stjecanja kvalifikacije pronašli nekim drugim kanalima.

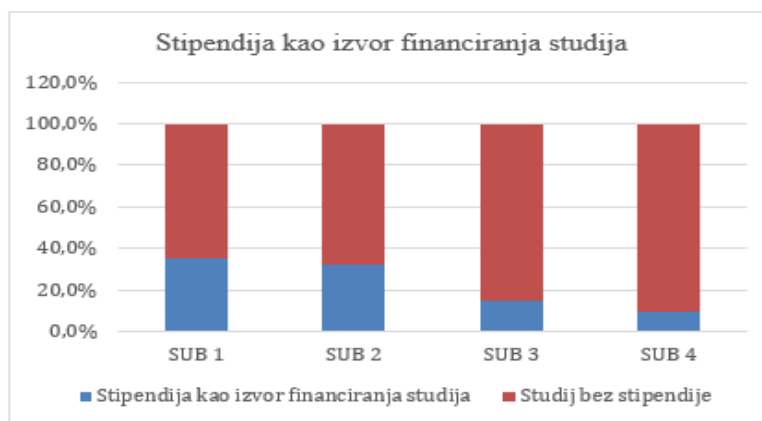
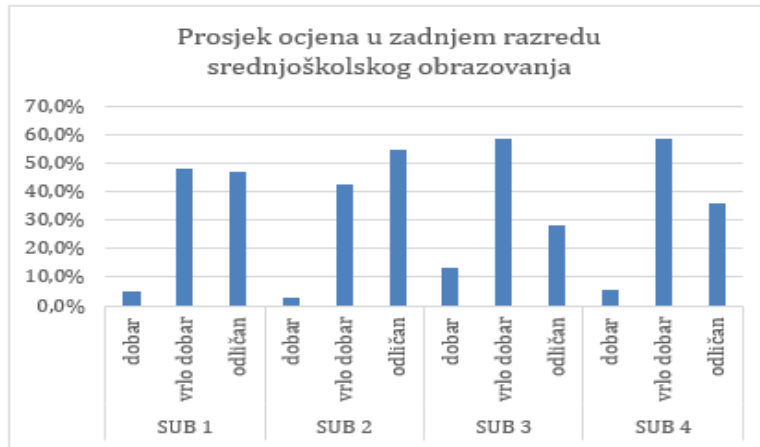
S obzirom na to da su u ovoj populaciji u velikom omjeru zastupljeni pojedinci koji su bili već zaposleni za vrijeme studija, moguće je pretpostaviti da se u tim slučajevima efekt povećanja primanja s obzirom na novo stečenu kvalifikaciju nije ostvario u vremenu nakon stjecanja diplome. Međutim, još važnije je ovdje imati na umu da se radi o malom uzorku koji, kada se distribuira kroz strategije pronalaženja posla pouzdanost zaključivanja je ograničena.

7.2.2. *Obrazovni uspjeh i kompetencije*

S obzirom na ograničenja ovog istraživanja kompetentnost pojedinaca mjeri se kroz konstrukt ostvarenog obrazovnog uspjeha pri čemu se ne ulazi detaljnije u specifične kompetencije koje se razvijaju kroz studij, a koje pojedinci u većoj ili manjoj mjeri koriste na svom prvom trajnijem zaposlenju. Ova je tema dovoljno kompleksna i široka te ostavlja prostor za zasebnu doktorsku disertaciju, dok raspoloživi podatci prikupljeni kroz instrumentarij upitnika Eurograduate pružaju dostatan empirijski materijal za odvojeno istraživanje.

Promatrajući mjerene rezultate pojedinih sastavnica konstrukta obrazovnog uspjeha, deskripcije pokazuju da je najveći udio sudionika istraživanja s odličnim uspjehom u srednjoj školi među populacijom osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu (54%) što potvrđuje pretpostavke da najbolji učenici upisuju sveučilišne studije i nastavljaju studij na diplomskoj razini. Najbolji uspjeh na studijskom programu zadržavaju pripadnici iste skupine (24,1%) te pripadnici skupine osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu (24,4%).

Međutim ocjene na studiju bi trebalo uzeti u obzir relativno u odnosu na područje studija i zahtjevnost studijskog programa te, po mogućnosti, usporediti uspjeh sudionika ispitivanja unutar iste populacije studenata na istom studijskom programu, što u ovom istraživanju, zbog anonimiziranosti podataka, nije moguće. Oblik vanjskog objektivnog vrednovanja obrazovnog uspjeha bi mogao biti mjereni pokazatelj „stipendija kao izvora financiranja studija“ koji dominira među skupinama osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu. Međutim i ovdje treba imati na umu kod zaključivanja da postoje različiti oblici stipendiranja koji su dostupni različitim skupinama studenata, ovisno o porijeklu (npr. stipendije lokalne samouprave) ili se dodjeljuju temeljem kriterija slabijeg socio-ekonomskog statusa i nisu uvijek pokazatelj akademske izvrsnosti. Uz sva ograničenja u interpretaciji, navedeni su mjereni pokazatelji pokazali doprinos istom konstrukt obrazovnog uspjeha te su u analizama korišteni kao faktori indikativni za ljudski kapital.



Slika 7.7. Ljudski kapital (obrazovni uspjeh)

Kada se pogledaju rezultati multivarijantnih regresijskih analiza napravljenih na subuzorcima rezultati pokazuju da ljudski kapital, manifestiran kroz obrazovni uspjeh pojedinca, ima pozitivan učinak na zapošljavanje u zanimanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije i područjem studija posebno za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištima koje imaju 42,6% veći omjer šansi da pronađu prvo trajnije zaposlenje u skladu s

razinom stečene kvalifikacije te 32,4% veći omjer šansi da da pronađu prvo trajnije zaposlenje u skladu s područjem studijskog programa u odnosu na omjer šansi pojedinaca iste podskupine s nižim ljudskim kapitalom. Ljudski kapital kao obrazovni uspjeh pojedinaca također pozitivno utječe na zapošljavanje u skladu s područjem studija za osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu koje imaju 53% veći omjer šansi da da pronađu prvo trajnije zaposlenje u skladu s područjem studijskog programa u odnosu na omjer šansi pojedinaca iste podskupine s nižim ljudskim kapitalom. Iz ovih se rezultata može izvući očekivani zaključak da osobe koje ostvaruju bolje akademske uspjehe u odabranom području, neovisno o podskupini kojoj pripadaju, uspjevaju pronaći zaposlenje u skladu sa svojim obrazovanjem.

7.2.3. Prakse visokog učinka i metode učenja i poučavanja

Istraživanja pokazuju kako kulturni, socijalni i ekonomski kapital Bourdieuove teorije oblikuju strategije studenata u aktivnom sudjelovanju u raznim akademskim aktivnostima (eng. *students' academic engagement strategies*) ili praksama visokog učinka (eng. *high-impact practices*) koje doprinose učinkovitom učenju i razvoju za vrijeme studija, ostvarivanju boljih akademskih postignuća te se pokazuju važnima za zapošljivost (Yee, 2016). Doprinos studijskog programa i visokog učilišta na zapošljivost pojedinca u ovom istraživanju mjeri se kroz prakse visokog učinka kao specifična iskustva za vrijeme studija te metode učenja i poučavanja dominantno primjenjivane na studijskom programu.

Prakse visokog učinka u ovoj disertaciji uključuju iskustvo studiranja u inozemstvu, volontiranje te iskustvo učenja kroz rad kroz stručnu praksu kao dio studijskog programa, a dodatno je uzeto u obzir i radno iskustvo nevezano uz studij, dok metode aktivnog učenja i poučavanja uključuju istraživačke projekte, stažiranje, stručnu praksu kao dio studija, metode učenja i poučavanja temeljene na problemima ili projektima, e-učenje uključujući i učenje na daljinu.

U ovom potpoglavlju, prvo su dane opisnice sudjelovanja sudionika istraživanja u praksama visokog učinka, potom su razmotreni udjeli sudionika s ovakvim specifičnim iskustvima za vrijeme studiranja prema statusu zaposlenosti u trenutku provede istraživanja, godinu dana nakon stjecanja kvalifikacije, i na kraju su raspravljani rezultati provedenih analiza o učinku praksi visokog učinka na zapošljivost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja.

Rezultati deskriptivne statistike pokazuju da sudjelovanje u aktivnostima praksi visokog učinka varira prema vrsti visokog učilišta i razini stečene kvalifikacije te da je učinak pojedinih praksi

na zapošljivost različit među subuzorcima. Među praksama visokog učinka pokazalo se da statistički značajan i pozitivan učinak na zapošljivost, u određenim slučajevima imaju iskustvo volontiranja, stručne prakse te radno iskustvo dok iskustvo studiranja u inozemstvu, u određenim slučajevima, ima negativan statistički značajan učinak na zapošljivost.

7.2.3.1. Iskustvo studiranja u inozemstvu

Iskustvo studiranja u inozemstvu u najvećem udjelu su imale osobe s kvalifikacijama diplomske razine. Unutar te populacije, 10% ih je studiralo u inozemstvu, 14,4% imalo iskustvo mobilnosti za vrijeme studija, a 6,7% provelo stažiranje u inozemstvu. Naizgled mali udjeli osoba s iskustvom studiranja u inozemstvu među osobama s kvalifikacijama diplomske razine stečene na sveučilištu ipak su veliki kada se usporede s udjelima takvih osoba među drugim subuzorcima. Iz istog prikaza vidljivo je da ta populacija svojim udjelom³³ dominira u odnosu na udjele preostale tri populacije tako da među osobama koje su studirale u inozemstvu, kao i među osobama s iskustvom mobilnosti u inozemstvu, skoro polovinu (47%; 41%) čini udio pojedinaca s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu.

Kada se pogledaju ishodi na tržištu rada osoba s iskustvom studiranja u inozemstvu razvidno je sljedeće. U svim slučajevima, osim u slučaju osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu veći je udio zaposlenih koji su studij završili u inozemstvu, od zaposlenih koji nisu studirali u inozemstvu. Studij u inozemstvu negativno utječe na zapošljivost osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu. Iskustvo mobilnosti u inozemstvu, kao razdoblje studiranja ili stažiranja, se u svim slučajevima negativno povezuje sa statusom zaposlenosti u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije, osim u slučaju osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu kod koji je udio zaposlenih s iskustvom mobilnosti (81,7%) ili iskustva stažiranja u inozemstvu (81,0%) veći od udjela zaposlenih bez iskustva mobilnosti (76,3%), odnosno iskustva stažiranja u inozemstvu (76,8%).

Ispitivanje učinka iskustva studiranja u inozemstvu na zapošljivost pokazalo je da ono ima negativan, statistički značajan učinak na zapošljavanje u skladu s razinom stečene kvalifikacije (za osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu) te na visinu

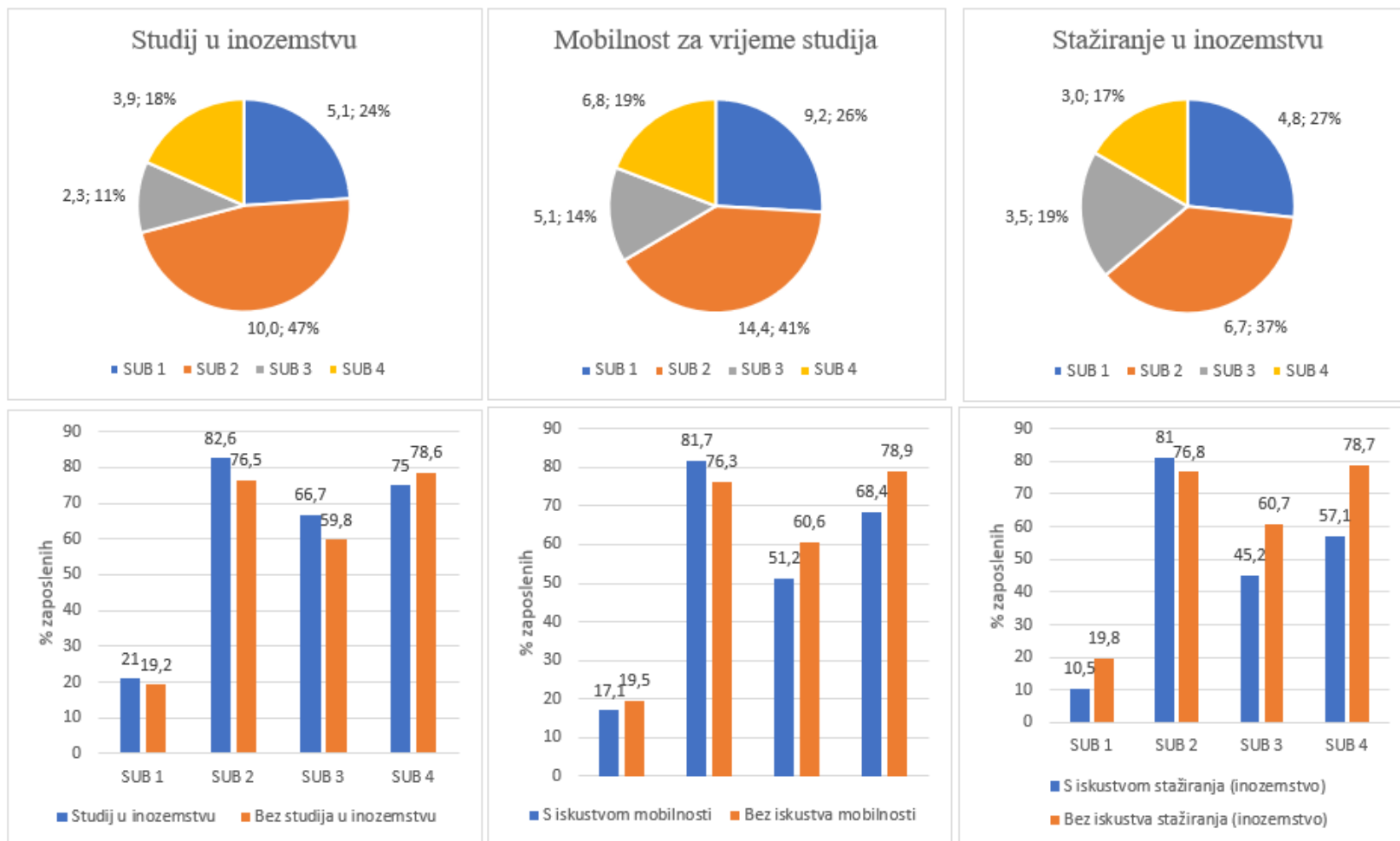
³³ U ovom prikazu udjeli unutar populacije navedeni su kao vrijednosti koje su dodatno iskazane postotkom kao udjeli u skupini osoba sa specifičnim iskustvima za vrijeme studiranja.

primanja (za sve osim za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu).

Omjer šansi za zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije za pojedince s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na studijskim programima veleučilišta koji su imali neko iskustvo studiranja u inozemstvu manje je 36,5% u odnosu na osobe bez takvog iskustva unutar iste populacije.

Osobe s iskustvom studiranja u inozemstvu zapošljavaju se u zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 315 EUR (ako su prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu) za 166 EUR (ako su prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu) te za 282 EUR (ako su osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu), od visine primanja osoba s usporedivim kvalifikacijama koje nisu imale neko od iskustava studiranja u inozemstvu.

Uzevši u obzir sve deskriptivne i analitičke nalaze predstavljene u ovom poglavlju moguće je zaključiti da za većinu sudionika ispitivanja iskustvo studiranja u inozemstvu ne donosi materijalni ili nematerijalni povrat od prvom zaposlenja. Međutim specifično pitanje učinka mobilnosti i iskustva studiranja u inozemstvu izlazi izvan fokusa istraživanja provedenog u okviru ove disertacije te dublja analiza o uzrocima negativnog učinka iskustva studiranja u inozemstvu na zapošljivost zaslužuje posebnu pažnju i mogla bi biti inspiracijom za zasebno doktorsko istraživanje.



Slika 7.8. Zaposlenost i iskustvo studiranja u inozemstvu

7.2.3.2. *Volontiranje*

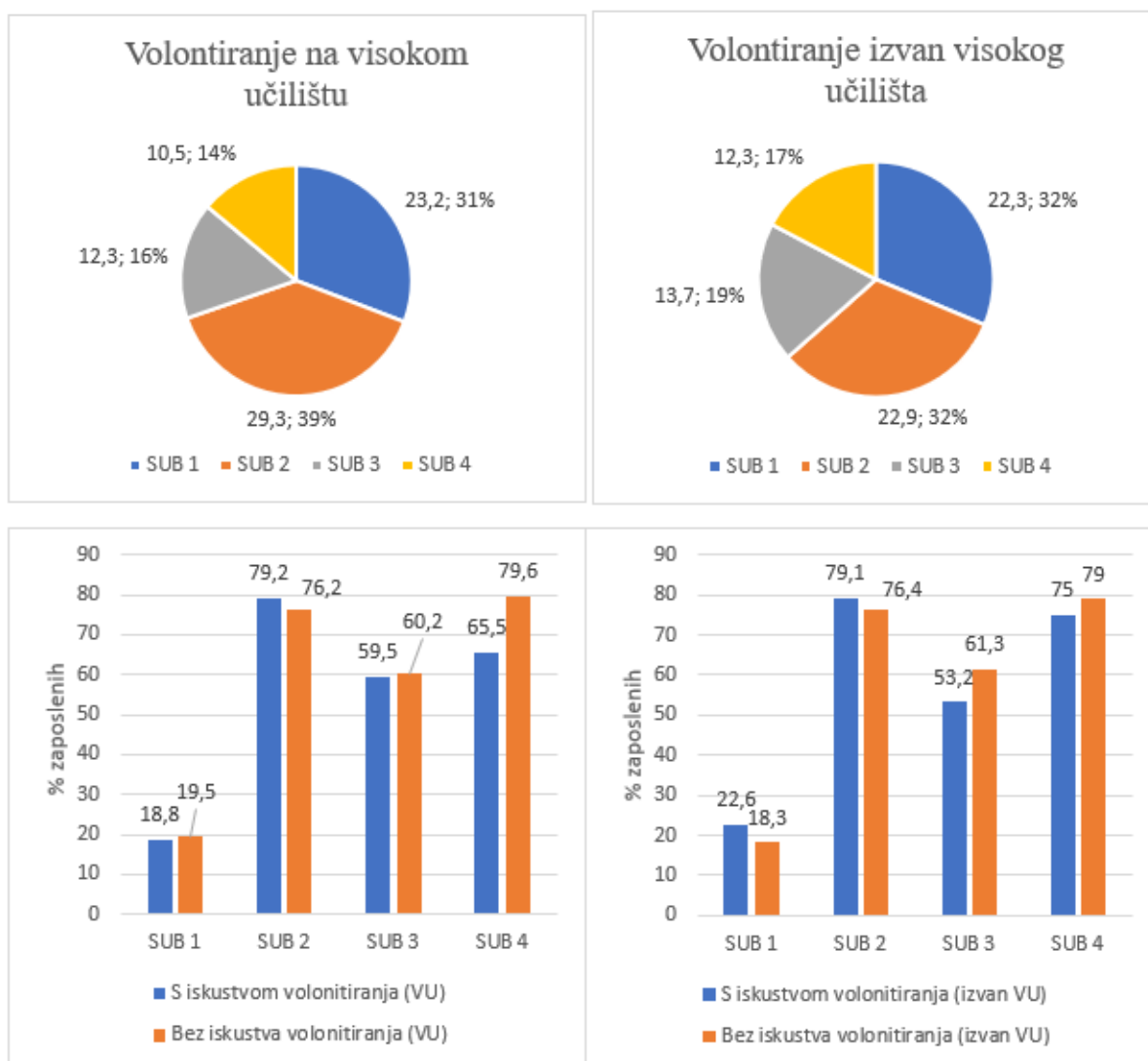
Deskriptivni rezultati pokazuju da iskustvo volontiranja na visokom učilištu ili izvan njega imaju utjecaj na zapošljavanje (Slika 7.9.) i na zapošljivost (Tablica 7.1.). Prije svega vidljivo je da su u osobe s kvalifikacijama diplomske razine te koje su u najvećem udjelu imale iskustvo volontiranja. Unutar te populacije, 29,3% ih je volontiralo na visokom učilištu, a 22,9% je volontiralo izvan visokog učilišta. Iz istog prikaza vidljivo je da ta populacija svojim udjelom³⁴ dominira u odnosu na udjele preostale tri populacije tako da među osobama koje imaju iskustvo volontiranja na visokom učilištu ili izvan njega (39%; 32%) čini udio pojedinaca s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu.

Kada se pogledaju ishodi na tržištu rada osoba s iskustvom volontiranja razvidno je sljedeće. U svim slučajevima, osim u slučaju osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu male su razlike između udjela zaposlenih s iskustvom volontiranja i bez iskustva volontiranja na visokom učilištu. Volontiranje je prepreka za zapošljavanje populaciji osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu unutar kojih je moguće zamijetiti veći udio među zaposlenima onih koji nisu imali iskustvo volontiranja na visokom učilištu (79,6%; 79%), nego onih koji su imali iskustvo volontiranja na visokom učilištu (65,5%; 75%). Volontiranje izvan visokog učilišta dodatno se pozitivno povezuje sa statusom zaposlenosti u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije u slučaju osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na sveučilištu te osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu kod koji je udio zaposlenih s iskustvom volontiranja izvan visokog učilišta (22,6%; 79,1%) veći od udjela zaposlenih bez iskustva volontiranja izvan visokog učilišta (18,3%; 76,4%).

Ispitivanje učinka volontiranja na zapošljivost mjerenu kroz vrijeme proteklo od diplomiranja do prvog značajnijeg zapošljavanja, kroz zapošljavanje u skladu s razinom stečene kvalifikacije i područjem studija te na zaposlenjima s većim primanjima, provedeno u okviru ovog istraživanja pokazalo je da osobe koje su za vrijeme studija imale iskustvo u aktivnostima volontiranja, češće se zapošljavaju u zanimanjima koja odgovaraju području njihova studija,

³⁴ U ovom prikazu udjeli unutar populacije navedeni su kao vrijednosti koje su dodatno iskazane postotkom kao udjeli u skupini osoba sa specifičnim iskustvima za vrijeme studiranja.

ako se radi o osobama s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištima te imaju veća primanja ako se radi o osobama koje su kvalifikacije stekle na veleučilištima.



Slika 7.9. Zaposlenost i iskustvo volontiranja

Nalazi provedenih regresijskih analiza prema kojima je razvidan pozitivan učinak volontiranja na zapošljivost navode na propitkivanje konceptualizacije volontiranja na hrvatskom tržištu rada. Zbog postojanja mogućnosti zlouporabe volontiranja kao neplaćenog rada, potrebno je ispitati radi li se ovdje o iskustvima istinske volonterske prakse koja je povezana s područjem studija ili o zamjenskom modelu za neplaćeni rad što nije moguće utvrditi bez dodatnih istraživanja o volonterskim aktivnostima u razdoblju studiranja.

7.2.3.3. *Stručna praksa*

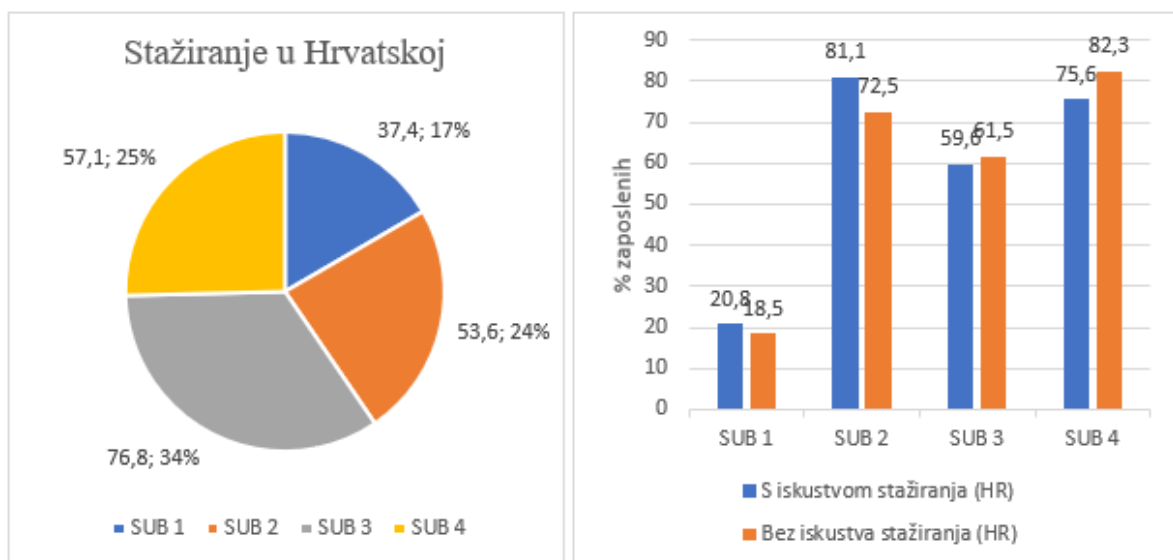
Različita kurikularna obilježja determiniraju stjecanje vještina zapošljivosti kod studenata. Visoka učilišta najčešće ugrađuju vještine zapošljivosti kao ishode učenja unutar postojećih kurikuluma, razvijaju samostalne programe posebno namijenjene razvoju vještina zapošljivosti ili ugrađuju iskustvo učenja kroz rad u studijski program (eng. *work-integrated learning*) kao studentsku praksu (eng. *internship / placement*) i tako kombiniraju i integriraju učenje i njegovu primjenu na radnom mjestu neovisno o tome provode li se takvi oblici učenja u stvarnom ili simuliranom okružju (Jackson, 2014; Helyer & Lee, 2014). Istraživanja pokazuju da učenje kroz rad kod poslodavca pomaže studentima razviti one vještine koje će im pomoći da kasnije budu uspješni na poslu te im pruža im doživljaj radne kulture (Harvey et al., 1997). Mada postoje istraživanja koja dokazuju učinak aktivnosti učenja kroz rad na obrazovna postignuća, nema puno istraživanja koja bi pokazala korelaciju između učenja kroz rad i pozitivnih ishoda na tržištu rada (Wolniak & Engberg, 2019).

Prema izvješću o rezultatima istraživanja Eurograduate koje uključuje svih osam zemalja sudionica istraživanja, osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja s iskustvom stažiranja procjenjuju 50% veću spremnost za tržište rada i lakše pronalaze posao koji odgovara razini i vrsti kvalifikacije koju su stekli, što je posebno izraženo u zemljama u kojima je nepovoljnija situacija na tržištu rada, među kojima je i Hrvatska (Meng et al., 2020). Promatrajući specifično osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima u Hrvatskoj, rezultati istraživanja pokazuju da osobe koje su imale iskustvo stručne prakse ili stažiranja za vrijeme studija imaju 76% veći omjer šansi pronaći plaćen posao nakon stjecanja kvalifikacije od osoba bez takvog iskustva (Tecilazić, 2021).

Deskriptivni nalazi subuzoraka analiziranih u ovom istraživanju (Slika 7.10.) pokazuju da je najveći udio pojedinaca s iskustvom stručne prakse kao dijelom studijskog programa u skupini osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištima (SUB 3) među kojima ih je čak 76,8% imalo iskustvo stručne prakse u Hrvatskoj što čini 34% cijelog uzorka, u odnosu na najmanji udio koji je vidljiv kod osoba s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na sveučilištu među kojima je 37,4% provelo staž u Hrvatskoj, što čini 16,6% cjelovitog uzorka. Iz ovakvog se nalaza naslućuje da stručni studiji imaju u većoj mjeri zastupljenost stručne prakse, ali se, zbog anonimiziranosti podataka ipak ne može pouzdano zaključiti. Stručni se studiji, naime, izvode i na sveučilištu i u ovom su istraživanju obuhvaćeni prvim subuzorkom (SUB 1) te ih nije moguće odvojiti od sveučilišnih studija prijediplomske razine koji se izvode na sveučilištu. Stoga nemogućnost uvida u detaljniju strukturu sudionika

ispitivanja prema studijskim programima onemogućava donošenje kvalitetnijih zaključaka i predstavlja ograničenje ovog istraživanja.

Za daljnju analizu zapošljivosti, važno je uočiti razliku između osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu kod kojih je udio zaposlenih s iskustvom stažiranja veći od udjela zaposlenih bez iskustva stažiranja na prijediplomskoj i na diplomskoj razini dok je kod osoba s kvalifikacijama stručnih studija udio zaposlenih s iskustvom stažiranja manji od onih bez iskustva stažiranja. Kod sudionika ispitivanja s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu razlika između udjela zaposlenih s iskustvom stažiranja (81,1%) i zaposlenih bez iskustva stažiranja (72,5%) je najveća te u prilog osobama s iskustvom stažiranja dok je među prvostupnicima s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu, gdje je iskustvo stažiranja najviše zastupljeno, udio zaposlenih s iskustvom stažiranja manji (59,6%) od udjela zaposlenih bez iskustva stažiranja (61,5%).



Slika 7.10. Zaposlenost i iskustvo stažiranja

Iz ovakvog nalaza bi se moglo zaključiti da iskustvo stručne prakse, odnosno stažiranja, najveći učinak na zaposlenost ima kod osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu. Uvidom u općenitu strukturu studijskih programa prema razinama kvalifikacija i vrsti visokih učilišta u Hrvatskoj, moguće je uočiti da se studijski programi s obaveznom stručnom praksom, odnosno stažiranjem u najvećoj mjeri mogu naći u znanstvenom području biomedicine, u području obrazovnih znanosti te u humanističkom području znanosti te se izvode kao integrirani prijediplomski i diplomski sveučilišni studiji (npr. studij medicine, farmacije, učiteljski studij) ili je zapošljavanje s kvalifikacijama u tom području najčešće u

reguliranim profesijama gdje je uvjetovano završetkom studija diplomske razine (npr. studijski programi nastavničkog smjera). Takvi studijski programi diplomske razine izvode se na sveučilištu i u ovom istraživanju obuhvaćeni su drugim subuzorkom (SUB 2). Stoga je moguće pretpostaviti da je učinak stručne prakse na zapošljavanje najveći tamo gdje je ona obavezna. Međutim, bez uvida u detaljnije podatke o studijskim programima koje su završili sudionici ispitivanja, ovu pretpostavku nije moguće ispitati, što predstavlja ograničenje u ovom istraživanju.

Ispitivanje učinka iskustva stručne prakse na zapošljivost mjerenu kroz vrijeme proteklo od diplomiranja do prvog značajnijeg zapošljavanja, kroz zapošljavanje u skladu s razinom stečene kvalifikacije i područjem studija te na zaposlenjima s većim primanjima, provedeno u okviru ovog istraživanja pokazalo je da stručna praksa ima pozitivan učinak na visinu primanja za osobe koje su kvalifikacije prijediplomske razine stekle na veleučilištima.

S obzirom na nalaze izvješća Eurograduate za sve zemlje koje su sudjelovale u istraživanju, očekivalo bi se da stručna praksa ima veći pozitivan učinak na zapošljivosti. U načelu, stručna praksa kao iskustvo učenja kroz rad, pruža mogućnost razvoja vještina koje poslodavci trebaju. Istraživanja pokazuju kako integriranje teorijskih znanja i iskustva učenja u visokom obrazovanju s primjenom tih znanja u praksi te učenjem kroz rad na radnom mjestu doprinosi razvoju vještina zapošljivosti (Seagraves et al., 1996). Međutim, ukoliko iskustvo učenja kroz rad nije kvalitetno integrirano u kurikulum i povezano s područjem studiranja, obrazovna vrijednost i učinak takvih praksi mogu izostati (Smith & Worsfold, 2015).

Stručna praksa, osim razvoja vještina na radnom mjestu, ima funkciju i osnaživanja društvenih mreža za pronalaženje posla te je za očekivati da će prethodni kontakti s poslodavcima imati učinak na bržu integraciju na tržište rada što su i pokazali rezultati istraživanja napravljenih u okviru ove doktorske disertacije.

7.2.3.4. Metode učenja i poučavanja

Istraživanje Eurograduate provedeno na uzorku sudionika ispitivanja u devet zemalja sudionica istraživanja pokazalo je kako su metode učenja i poučavanja značajne za uspješnu pripremu studenata za tržište rada. Osobe koje su za vrijeme studiranja bile izložene aktivacijskim metodama učenja i poučavanja kao što su problemsko ili projektno učenje četiri puta više su zadovoljne s tim koliko ih je iskustvo studiranja pripremio za rad od ostalih. Također, osobe

koje su imale iskustvo učenja kroz rad procjenjuju 50% veću spremnost za tržište rada od ostalih (Meng et al., 2020).

Međutim u ovom istraživanju, metode učenja i poučavanja nisu pokazale statistički značajne i dosljedne rezultate učinka na zapošljivost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja. Mogući razlog tome je što je primjena specifičnih didaktičkih metoda u praksi raznolika te da, unatoč tome što su primjenom faktorske analize one uspješno klasificirane u dvije odvojene skupine koje su u ovoj doktorskoj disertaciji nazvane kao „metode aktivnog učenja i poučavanja i „metode pasivnog učenja i poučavanja“, istraživačima je ograničen uvid u njihovu primjenu kako bi im se mogao jasno pridijeliti aktivacijski metodički karakter koji se povezuje s angažiranim učenjem.

Također, unatoč tome što se kvaliteta nastavne djelatnosti obilježje koje je, između ostalog, i dominantna pedagoška praksa, očekivano povezuje sa razinom stečenih znanja i vještina te kompetentnosti osobe da stečena znanja i vještina primjenjuje u radu, doprinos ovih metoda na kompetentnost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja može imati veći učinak u kasnijoj fazi karijere, nego na ishode na tržištu rada u razdoblju od otprilike dvije godine nakon stjecanja kvalifikacije kada se neki drugi čimbenici pokazuju značajnijima.

Uz pretpostavku da aktivacijske metode učenja i poučavanja doprinose stvaranju temeljnih znanja, dubljeg razumijevanja naučenog te razvijenosti transversalnih, generičkih vještina koje su primjenjive u raznolikom radnom okružju te kroz napredovanje u karijeri, za očekivati je da će njihov utjecaj biti vidljiviji u kasnijem razdoblju karijere što otvara prostor za daljnja istraživanja u ovom području.

Međutim, s obzirom na to da je uvid u primjenu metoda učenja i poučavanja kojima je osnovni cilj pozitivno utjecati na stjecanje znanja i vještina kroz studij ograničen malo je pouzdanih zaključaka moguće donijeti o izravnoj vezi između dominantno primjenjivanih metoda i zapošljivosti. Dio ograničenja proizlazi i iz samog upitnika u kojem su sudionici ispitivanja procjenjivali zastupljenost pojedinih metoda učenja i poučavanja na studiju, neovisno jednu od druge, što znači da je bilo moguće ocijeniti jednaku zastupljenost svih metoda u nekom studijskom programu. Međutim, zastupljenost pojedinih metoda nije neovisna od zastupljenosti drugih metoda te veća zastupljenost jedne metode podrazumijeva manju zastupljenost druge metode. Stoga bi primjerenije bilo postaviti pitanje na način da sudionik ispitivanja treba rangirati zastupljenost svake pojedine metode prema procjeni učestalosti njene primjene u studijskom programu.

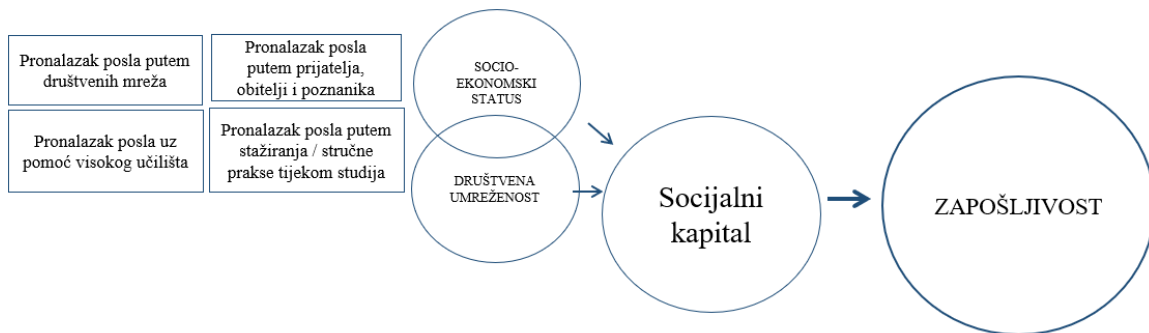
Prije svega treba imati na umu razlike u primjeni metodičkih praksi pojedinih visokih učilišta te ograničenja koja proizlaze iz samog mjernog instrumenta, upitnika Eurograduate. Naime, u upitniku su sudionici ispitivanja pitani za procjenu zastupljenosti svake pojedine metode učenja i poučavanja u njihovom studijskom programu na skali od 1 do 5, u odvojenim pitanjima pri čemu se tako o zastupljenosti metoda procjenjivalo neovisno. Međutim, zastupljenost pojedinih metoda nije neovisna od zastupljenosti drugih metoda te veća zastupljenost jedne metode podrazumijeva manju zastupljenost druge metode. Stoga bi primjerenije bilo postaviti pitanje na način da sudionik ispitivanja treba rangirati zastupljenost svake pojedine metode prema procjeni učestalosti njene primjene u studijskom programu. Stoga, unatoč tome što je faktorska analiza grupirala pojedine metode prema definiranim konstruktima metoda aktivnog, odnosno pasivnog karaktera, rezultati analize bi bili pouzdaniji da su ispitanici trebali rangirati zastupljenost određenih metoda u odnosu na druge kako bi se moglo ocijeniti koje su uistinu dominantno zastupljene. Drugo moguće ograničenje ove varijable je različitost u primjeni pojedinih metoda koje u praksi ostvaruju veći ili manji aktivacijski učinak. Na kraju, za očekivati je da su pojedine metode primjerenije za različita područja studija zbog čega se čini neprimjerenim raditi usporedbe učinka metoda učenja i poučavanja na zapošljivost bez mogućnosti izdvajanja studijskih programa prema uže definiranim područjima studija.

Detaljnije analize mogle bi uzeti u obzir i specifična obilježja različitih iskustava kroz prakse visokog učinka za vrijeme studija kao što je trajanje određenih aktivnosti ili procjenu sudionika ispitivanja o tome koliko takva iskustva smatraju korisnima za daljnji razvoj i karijeru. S obzirom na to da su detaljnije informacije vezane za učenje i poučavanje i specifična iskustva studiranja uključene u skup podataka ovog istraživanja, predstavljeni zaključci otvaraju prostor za daljnja i detaljnija istraživanja u ovom području.

7.3. Socijalni kapital

Iz teorijske perspektive socijalnog kapitala kao socijalnih mreža koje društvenim akterima omogućavaju pristup resursima od značaja kod pronalaženja prvog značajnijeg zaposlenja (kontaktima s poslodavcima, informacijama o ponudama na tržištu rada) važnu ulogu imaju socijalni kapital bliskih odnosa (eng. *bonding social capital*) i socijalni kapital koji premošćuje (eng. *bridging social capital*). U operativnom modelu zapošljivosti korištenim u ovom istraživanju (Slika 4.2) iz kojeg je ekstrahiran dio koji se odnosi na socijalni kapital (Slika 7.11.) operacionaliziran je kroz uspješne strategije pronalaženja prvog trajnijeg zaposlenja i to „putem društvenih mreža“ (eng. *bridging*), „preko obitelji, prijatelja i poznanika“ (eng. *bonding*), „uz

pomoć visokog učilišta“ (eng. *bridging*), „putem stručne prakse tijekom studija“ (eng. *bridging*), „tijekom stažiranja za vrijeme studija“ (eng. *bridging*).



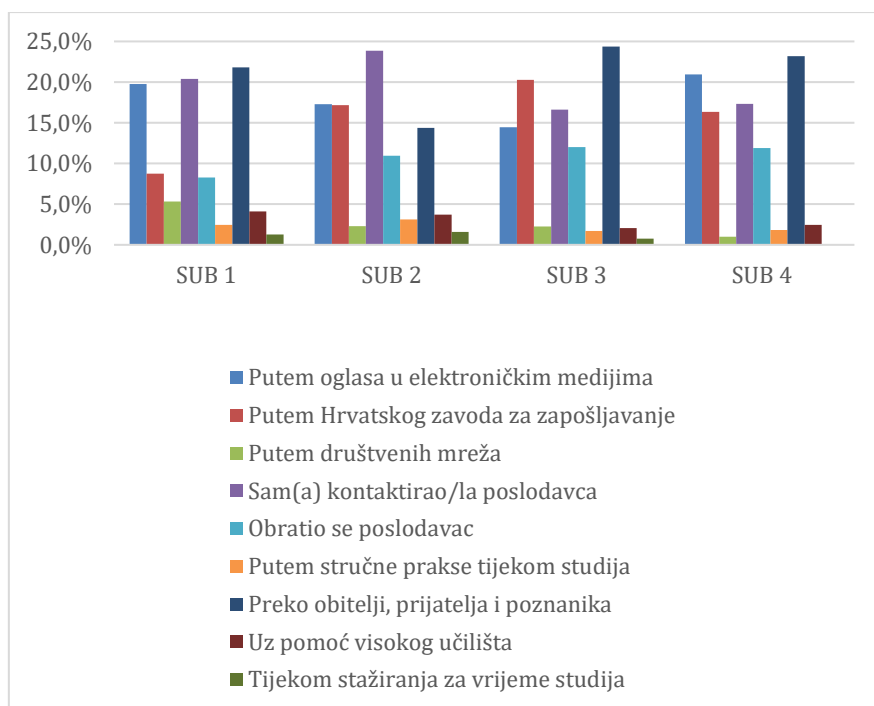
Slika 7.11. Socijalni kapital (ekstrakt iz operativnog modela zapošljivosti)

Rezultati deskriptivne statistike pokazuju da su dvije najzastupljenije strategije pronalaženja posla samostalnim kontaktiranjem poslodavca te putem obitelji, prijatelja i poznanika. Najveći udio sudionika ispitivanja (21,1%), na razini cjelovitog uzorka, posao pronalazi na način da samostalno kontaktiraju poslodavca, a 18,5% preko obitelji, prijatelja i poznanika. Stručni prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na veleučilištu su skupina u kojoj je pronalaženje posla preko **obitelji, prijatelja i poznanika** dominantna uspješna strategija, što je pokazatelj socijalnog kapitala bliskih odnosa (eng. *bonding*). Međutim, kada se uoči da se u ovoj skupini više od jedne trećine sudionika ispitivanja zapošljava u zanimanju za koje se procjenjuju prekvalificiranima, može se zaključiti da strategije korištenja socijalnog kapitala koji povezuje, mada se pokazuju učinkovitima za zapošljavanje, nisu toliko učinkovite za kvalitetno zapošljavanje.

Navedeno analitički potvrđuju i rezultati regresijskih analiza prema kojima pronalaženje posla preko obitelji, prijatelja ili poznanika negativno utječe na zapošljavanje u skladu s razinom stečene kvalifikacije (za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu) te na zapošljavanje u skladu s područjem studija (za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu). Rezultati analize su pokazali da pojedinci koji su posao pronašli putem obitelji, prijatelja ili poznanika imaju 54,5% manji omjer šansi da se zaposle u zanimanju u skladu s razinom stečene kvalifikacije, ako imaju kvalifikacije diplomske razine stečene na sveučilištu, u odnosu na omjer šansi takvih pojedinaca unutar iste populacije koji su posao pronašli na drugi način. Također, osobe koje imaju kvalifikacije diplomske razine stečenima na veleučilištima imaju 97,2% manji omjer šansi zaposliti se u zanimanju u skladu s područjem

studija, ako posao pronađu preko obitelji prijatelja ili poznanika. Iz provedenih analiza moguće je pouzdano zaključiti da za osobe koje se kod pronalaženja prvog trajnijeg zaposlenja koriste svojim društvenim vezama unutar društvene skupine kojoj pripadaju postoji velika vjerojatnost da će se zaposliti u zanimanju za koje se procjenjuju prekvalificiranima.

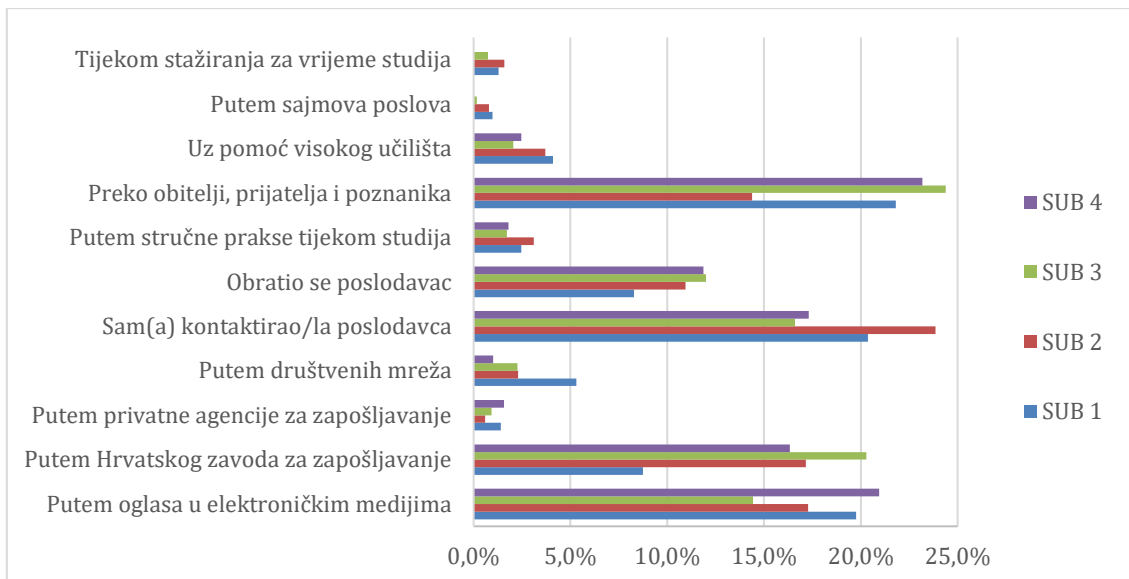
Daljnja analiza među subuzorcima otkriva da je pronalaženje zaposlenja putem **Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje** najzastupljenija strategija među prvostupnicima koji kvalifikacije stječu na veleučilištima dok je kod prvostupnika s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu primjetno veće korištenje oglasa u **elektroničkim medijima** te putem **društvenih mreža**. Ovaj nalaz ukazuje na to da se osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu više oslanjaju na suvremenije digitalne alate, od svojih kolega s kvalifikacijama iste razine stečenima na veleučilištima. Objašnjenju ovog nalaza može pridonijeti činjenica da su veleučilišta često osnivana u manjim sredinama u kojima je oslanjanje na javne službe više zastupljeno od korištenja digitalnih alata kojima se lakše premošćuju udaljenosti, kako geografske tako i socijalne.



Slika 7.12. Strategije pronalaženja zaposlenja (prema subuzorcima)

Rezultati regresijskih analiza podupiru pretpostavke da će pronalaženje posla preko javnih službi, odnosno **Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje**, biti negativan čimbenik na zapošljivost. Iz rezultata analiza moguće je zaključiti da za osobe kojima se ova strategija

pokaže uspješnom u pronalaženju prvog trajnijeg zaposlenja, postoji veća vjerojatnost da posao pronalaze u dužem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije te da se zapošljavaju u zanimanjima s nižim primanjima (za osobe svih podskupina, osim prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu za koje se ova metoda pronalaženja zaposlenja nije pokazala statistički značajnom).



Slika 7.13. Strategije pronalaženja zaposlenja (subuzorci prema strategijama)

Analize na subuzorcima su dodatno pokazale da osobe koje preko Hrvatskog zavoda za zapošljavanje pronađu svoje prvo trajnije zaposlenje, a dolaze s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu, imaju veliku vjerojatnost zaposliti se u zanimanju s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 307 EUR te, ako dolaze s kvalifikacijama prijediplomske razine stečenima na veleučilištu u zanimanju s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku manjima za 300 EUR, od osoba koje zaposlenje nađu drugim kanalima. Ovakvi nalazi u skladu su s očekivanjima prema kojima formalne strukture i procedure zapošljavanja, koje su tipične za kredencijalističke sustave tržišta rada, rezultiraju zapošljavanjem u dugotrajnijem postupku, a zaposlenje koje se tim putem nađe nije toliko atraktivno po pitanju visine primanja.

Strategija pronalaženja posla **putem društvenih mreža** pokazatelj je socijalnog kapitala pojedinca kojim se premošćuju veće društvene udaljenosti i ova se strategija pokazuje posebno učinkovitom za pronalaženja zaposlenja u zanimanjima s većim primanjima za sve osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja te posebno za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu koje, ako primjenjuju ovu strategiju zapošljavanja, posao pronalaze u

zanimanjima s mjesečnim bruto primanjima u prosjeku većima za 489 EUR od visine primanja osoba koje su prvo značajnije zaposlenje pronašli nekim drugim kanalima.

Isto tako, visoko učilište može odigrati važnu ulogu u pronalaženju prvog zaposlenja nakon stjecanje kvalifikacije visokog obrazovanja bilo da omogućava pojedincima izravne kontakte s poslodavcima putem stručne prakse ili stažiranja bilo na neke druge načine. Strategije pronalaženja posla putem stručne prakse može se okarakterizirati kao strategija kojom se pojedinci oslanjaju na socijalni kapital koji premošćuje. Rezultati analiza su pokazali da pronalaženje zaposlenja putem stručne prakse tijekom studija povećava vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu što potkrepljuju zaključke o važnosti stručne prakse kao jedne od praksi visokog učinka za zapošljivost te uložiti visokog učilišta u socijalnom umrežavanju kroz povezivanje s poslodavcima, profesorima, drugim studentima te suradnicima i alumnijem preko kojih je moguće uočiti dobre prilike za razvoj karijere.

Općenito govoreći, rezultati ovog istraživanja pokazali su da uspješne strategije pronalaženja prvog značajnijeg zaposlenja nakon stjecanja kvalifikacije visokog obrazovanja koje imaju pozitivan statistički značajan učinak na zapošljivost su pronalazak posla putem stručne prakse za vrijeme studija, samoinicijativno kontaktiranje poslodavca ili kontaktiranje od strane poslodavca ili korištenje društvenih mreža čime se potvrđuje važnost socijalnog kapitala u zapošljivosti.

8. ZAKLJUČCI

Analize napravljene u okviru doktorske disertacije usmjerene su prema ispitivanju utjecaja kulturnog, obiteljskog i socijalnog kapitala na zapošljivost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u ranom stadiju karijere pri čemu se ponajviše razmatralo koji od kapitala ima najveći predikcijski učinak na zapošljivost. Zapošljivost je pri tome mjerena kroz zapošljavanje u zanimanju koje je u skladu s razinom stečene kvalifikacije i područjem studija, na radnom mjestu na kojem se ostvaruju veća primanja te kroz izlazak iz statusa nezaposlenosti u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije. Ključni zaključci sumirani su u ovom poglavlju prvo kroz pregled deskripcija i čimbenika koji utječu na različite aspekte zapošljivosti, a potom na doseg učinka na zapošljivost koji se može pridijeliti pojedinim konstruktima za koje se očekivalo da imaju predikcijski učinak na zapošljivost.

Usporedba subuzoraka prema obilježjima koji su utvrđeni kao **kriteriji zapošljivosti** pokazuje da nema značajnijeg varijabiliteta među subuzorcima, odnosno da su subuzorci slični prema ishodima na tržištu rada. Deskriptivni podatci prikazani u Tablici 8.1. pokazuju da su prvostupnici s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu najslabije plaćeni, a osobe s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima na sveučilištu najbolje plaćeni. Osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu najbrže se zapošljavaju nakon stjecanja kvalifikacije te češće od ostalih u zanimanjima u skladu sa stečenom kvalifikacijom.

Tablica 8.1. Usporedba subuzoraka prema kriterijima zapošljivosti

		SUB 1		SUB 2		SUB 3		SUB 4	
		N	%	N	%	N	%	N	%
VRIJEME	0 mjeseci	132	49,7	409	32,4	299	54,4	156	71,5
	1-6 mjeseci	62	23,3	566	44,9	137	25,0	35	15,9
	7-12 mjeseci	48	18,0	208	16,5	69	12,6	18	8,3
	12+ mjeseci	24	9,1	78	6,2	43	7,9	9	4,2
	Ukupno	265	100	1260	100	549	100	218	100,0
PLAĆA	do 1.000 €	145	74,6	625	58,6	269	58,0	89	44,1
	1001 - 2000 €	38	19,3	352	33,0	149	32,2	88	43,5
	2001 €+	12	6,2	90	8,4	45	9,7	25	12,3
	Ukupno	195	100	1068	100	463	100	203	100,0
VERT. USK.	Neusklađeno	86	37,7	320	27,4	192	37,0	84	37,9
	Usklađeno	142	62,3	851	72,6	327	63,0	138	62,1
	Ukupno	227	100,0	1171	100,0	519	100,0	222	100,0
HOR. U SK.	Neusklađeno	55	24,5	144	12,3	114	21,9	30	13,6
	Usklađeno	171	75,5	1029	87,7	406	78,1	192	86,4
	Ukupno	226	100,0	1172	100,0	520	100,0	222	100,0

Međutim, s obzirom na kompleksnost konstrukta zapošljivosti i interakciju različitih faktora koje determiniraju ishode na tržištu rada osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja, detaljnijim je analizama provedenima u okviru ovog istraživanja bilo potrebno utvrditi osnovne odrednice analiziranih skupina koje determiniraju njihovu veću ili manju zapošljivost.

Logističkom regresijskom analizom utvrđeni su čimbenici zapošljavanja u zanimanju **u skladu** s razinom stečene kvalifikacije i područjem studija te su dana moguća objašnjenja o tome koji ključni čimbenici dovode do zapošljavanja u skladu sa stečenim obrazovanjem. Vjerojatnost pronalaženja odgovarajućeg zaposlenja, u određenim situacijama, veća je za one koji imaju veći obiteljski kulturni kapital i veći ljudski kapital te koji su primjenjivali strategije pronalaženja zaposlenja kroz aktivaciju svojih društvenih poveznica i socijalnog kapitala čime su nastojali premostiti društvene udaljenosti. Područje studija također značajno utječe na zapošljavanje u skladu sa stečenom kvalifikacijom i područjem studija što je posebno primjetno kod sveučilišnih studija diplomske razine koji osposobljavaju za zapošljavanje u reguliranim profesijama.

Što se tiče **visine primanja**, u ranoj fazi karijere, općenito gledajući, nema velikih razlika u primanjima među skupinama analizirane populacije što je indikativno za strukovno tržište rada i regulirane profesije u kojima je, osim uvjeta zapošljavanja, često regulirana i visina primanja. Ovdje se pozitivno ističu nositelji kvalifikacija u područjima „informatičkih i komunikacijskih tehnologija“ te „inženjerstva, proizvodnje i građevine“ koji imaju veću vjerojatnost zaposliti se u zanimanjima s većim primanjima od ostalih.

Analizom povijesti događaja i regresijskom analizom kao prediktor koji utječe na **vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu** nakon stjecanja kvalifikacije prepoznata je stručna praksa kao pokazatelj socijalne umreženosti kroz doprinos visokog učilišta kao što je izostanak socijalne umreženosti u slučajevima pronalaženja posla putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje pokazao učinak na duže zadržavanje u statusu nezaposlenosti nakon stjecanja kvalifikacije. Također, za osobe s kvalifikacijama završenih diplomskih studija na sveučilištu u području „informatičke i komunikacijske tehnologije“ veća je vjerojatnost kraćeg ostajanja u statusu nezaposlenosti nakon stjecanja diplome.

Zaključci provedenih analiza, promatrani prema konstruktima čiji je predikcijski učinak na zapošljivost bio fokus istraživanja u ovoj doktorskoj disertaciji, moguće je zaključiti da se osobe s većim **kulturnim kapitalom** koje su studirale na sveučilištu zapošljavaju u skladu s razinom

svoje kvalifikacije, a stručni magistri s većim kulturnim kapitalom posao pronalaze u zanimanjima s većim primanjima. Zapošljavanje u skladu s razinom kvalifikacije kao i visina primanja mogu biti interpretirani kao obilježja zapošljavanja u poželjnim zanimanjima. U skladu sa studijama koje ukazuju na postojanje razlika u pristupu visokom obrazovanju te, posljedično u pristupu prestižnim zanimanjima, za pripadnike različitih socijalnih skupina, i ovo je istraživanje stoga utvrdilo postojanje učinka obiteljskog kulturnog kapitala na zapošljivost čime je dokazan dio hipoteze o pozitivnom učinku koji obiteljsko kulturno-obrazovno nasljeđe i socio-ekonomski status imaju na zapošljivost.

Socijalni kapital manifestiran kroz društvene mreže koje pojedinac aktivira u potrazi za zaposlenjem, pokazao se čimbenikom zapošljivosti na različite načine operacionaliziran na pojedinim analiziranim subuzorcima. Socijalni kapital koji premošćuje pogotovo je značajan kod pronalaženja *kvalitetnog* zaposlenja (zaposlenja na kojem je moguće primijeniti znanja i vještine stečene kroz obrazovanje), odnosno zaposlenja s većim primanjima, dok socijalni kapital bliskih veza ima negativan učinak na različite aspekte zapošljivosti. Rezultati analiza su pokazali da osobe koje su kontaktima unutar svoje društvene zajednice došle do zaposlenja vjerojatnije se zapošljavaju u poslovima koji su ispod razine njihove kvalifikacije što je najuočljivije kod osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na sveučilištu, te izvan područja studija, što je primjetno kod osoba s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu. Nadalje, zapošljavanjem putem formalnih kanala kao što je Hrvatski zavod za zapošljavanje, a kojima se pribjegava u nedostatku socijalne umreženosti, pojedinci unutar skoro svih skupina duže ostaju u nezaposlenosti te prihvaćaju poslove s nižim primanjima. Ovim se nalazima potvrđuje element hipoteze o učinku socijalnog kapitala na zapošljivost.

Ljudski kapital, manifestiran kroz ostvareni obrazovni uspjeh, u određenim okolnostima, doprinosi zapošljavanju u skladu s razinom kvalifikacije i područjem studija, ali se nije pokazao značajnim prediktorom za zapošljavanje u kraćem vremenu niti u zanimanjima s većim primanjima. Iz perspektive teorije ljudskog kapitala bilo je za očekivati da se ulaganje u obrazovanje isplati te da će osobe s većom **razinom kvalifikacije** biti zapošljivije, što je djelomično potvrđeno rezultatima provedenih istraživanja. Iskustva kohorte pokazuju da postignuta razina kvalifikacije ima važnu ulogu u procesu tranzicije iz visokog obrazovanja na tržište rada i to kroz pozitivan učinak na vjerojatnost zapošljavanja u skladu s područjem studija završenim na sveučilištu i na veleučilištu, na zapošljavanje u zanimanju s većim primanjima, u slučaju osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu te na zapošljavanje u kraćem vremenu za osobe s kvalifikacijama diplomske razine stečenima na veleučilištu.

Dio hipoteze o efektu **vrste visokog učilišta** na zapošljivost pretpostavio je da će osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu biti zapošljivije, odnosno zapošljivati se brže, u skladu s kvalifikacijom te u zanimanjima s većim primanjima. Međutim, ovaj se dio hipoteze nije potvrdio te se razlika u ishodima zapošljavanja između osoba s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu, odnosno veleučilištu nije pokazala statistički značajnom. Zaključci stoga upućuju na to da je od veće važnosti za razumijevanje stratifikacije na tržištu rada razina stečene kvalifikacije i područje studija nego vrsta visokog učilišta.

Kada razmotrimo rezultate provedenih analiza u odnosu na **područja studija**, moguće je zaključiti da postoje značajne razlike u odnosu na tri pokazatelja zapošljivosti. Područje studija u manjoj mjeri je značajno za vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije, nego što je za vertikalnu i horizontalnu usklađenost stečene kvalifikacije i zanimanja te za visinu primanja. S obzirom na relativnu zatvorenost tržišta rada u Hrvatskoj koje ima obilježja strukovnog tržišta rada, rezultati analiza su očekivano pokazali da je najveća učestalost horizontalne i vertikalne usklađenosti u područjima u kojima dominiraju regulirane profesije pristup kojima je ograničen na osobe sa specifičnim kvalifikacijama te da osobe s kvalifikacijama u tim područjima imaju najviše izgleda zaposliti se u skladu sa svojom kvalifikacijom. Nadalje, rezultati analiza su pokazali da područje studija u određenim slučajevima ima učinak i na visinu primanja te vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu.

Što se tiče efekta visokog obrazovanja, odnosno **metoda** učenja i poučavanja koje dominantno primjenjuju visoka učilišta te specifičnih **praksi** visokog učinka koje doprinose oblikovanju ljudskog kapitala, analize pružaju tek ograničenu potporu hipotezi prema kojoj doprinos visokog učilišta i studijskog programa kroz aktivacijske metode učenja i poučavanja te prakse visokog učinka pozitivno utječu na razvoj ljudskog kapitala te, posljedično, zapošljivost.

Zaključno, unatoč argumentiranim kritikama teorije ljudskog kapitala te njezine nedostatnosti u objašnjavanju kompleksnosti društvenih fenomena, ovo je istraživanje dokazalo u određenoj mjeri njene temeljne postavke prema kojima znanja i vještine pojedinca otvaraju bolje prilike na tržištu rada, a ulaganje u obrazovanje donosi povrat za pojedinca i za društvo.

9. OGRANIČENJA

Osnovno ograničenje u ovoj disertaciji odnosi se na ograničenost operativne definicije izlazne, zavisne varijable kojom se mjeri zapošljivost. Unatoč namjeri da se u ovom istraživanju obuhvati kompleksnost konstrukta zapošljivosti, definicija zapošljivosti je prilagođena raspoloživom skupu podataka prikupljenih kroz istraživanje Eurograduate te ograničena na područje istraživačkog interesa autorice kojim se ispituje zapošljivost u ranoj fazi karijere. Stoga vrijedi imati na umu da definicija i operacionalizacija konstrukta zapošljivosti ipak ima određena ograničenja i ne uzima u obzir niz čimbenika koji bi mogli utjecati na zapošljivost pojedinca poput percepcije poslodavaca o atraktivnosti visokih učilišta s kojih tražitelji posla dolaze ili potrebe na tržištu rada za specifičnim ili transverzalnim vještinama, geografska obilježja tražitelja posla i potencijalnu pokretljivost povezanu s lokacijom i lokalnim transportom, obiteljske okolnosti, obilježja lokalnog tržišta rada i gospodarstva.

Nadalje, ograničenje u analizama skupa prikupljenih podataka predstavlja činjenica da je velika količina podataka anonimizirana ili kategorizirana u veće skupine, u skladu s propisima u području zaštite osobnih podataka. Primjerice, nedostatak detaljnijih informacija o studijskim programima koji su svrstani u deset vrlo općenitih kategorija, te o visokim učilištima na kojima su stečene kvalifikacije koja su grupirana u dvije kategorije: sveučilišta i veleučilišta ograničava analize kojima bi se mogle istražiti razlike u ishodima na tržištu rada među osobama s kvalifikacijama stečenima na različitim studijskim programima ili utjecaj percipirane kvalitete ustanove na zapošljivost pojedinaca.

Na kraju valja imati na umu kako su podatci analizirani u okviru ovog istraživanja prikupljeni krajem 2018. godine, neposredno prije izbijanja pandemije uzrokovane virusom COVID-19 koja je imala jedinstven učinak na obrazovanje i na tržište rada. Zbog toga su i spoznaje do kojih su dovele analize provedene u ovom istraživanju ograničene na sliku društva kakvo je postojalo prije COVID-a.

10. OČEKIVANI DOPRINOS RADA

Očekuje se da će ovaj rad donijeti nove spoznaje o tranziciji iz visokog obrazovanja na tržište rada te ostvariti znanstveni doprinos u teorijskoj raspravi i razvoju konstrukta zapošljivosti. Analiza napravljena na rezultatima izvornog empirijskog istraživanja omogućit će stjecanje novih uvida o prediktorima zapošljivosti, artikuliranima kroz konstrukte kulturnog, socijalnog i ljudskog kapitala te uz utjecaj metoda učenja i poučavanja i praksi visokog učinka u različitim kontekstualnim uvjetima.

Operativni model zapošljivosti dizajniran u okviru ovog istraživanja utemeljen je u teorijama ljudskog, kulturnog i socijalnog kapitala i prilagođen anketnom instrumentu Eurograduate koji se koristio kao prvo europsko istraživanje o rezultatima zapošljavanja osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja stečenima u različitim europskim sustavima. Stoga je očekivani doprinos ovog rada i u mogućoj primijeni operativnog modela zapošljivosti na slične analize na uzorku sudionika ispitivanja u drugim zemljama. Osim pojedinačnih analiza prema zemljama sudionicama istraživanja, uz primjenu operativnog modela zapošljivosti izrađenog u okviru ovog istraživanja, moguće je napraviti i komparativne analize te uspoređivati zapošljivost među osobama koje kvalifikacije stječu u različitim zemljama sudionicama istraživanja. Također, ponovljeno prikupljanje podataka koje je u tijeku u trenutku završavanja ove doktorske disertacije, a koje uključuje kohortu s kvalifikacijama stečenima 2016./2017. godine analiziranu u sklopu ovog istraživanja, sada pet godina nakon stečene kvalifikacije, omogućit će provedbu longitudinalnog istraživanja na analiziranom uzorku. Pored toga, određene opservacije dane u okviru provedenih analiza moguće je uzeti u obzir kod daljnjih unapređenja upitnika Eurograduate kao standardiziranog instrumenta istraživanja.

Na kraju, očekivani doprinos ovog rada je i u informiranju javnih politika obrazovanja i zapošljavanja o čimbenicima koji utječu na zapošljivost osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u tranziciji na tržište rada te u ranoj fazi karijere, a koji se mogu naći u širem kontekstualnom okruženju te u obilježjima pojedinaca na oblikovanje kojih utječe iskustvo obrazovanja, kvaliteta i relevantnost studijskih programa te poveznice sa svijetom rada kroz koje visoko učilište svojim studentima kanalizira informacije o prilikama za zapošljavanje, a poslodavcima o potencijalnim radnicima.

POPIS SLIKA

Slika 2.1. Visoka učilišta u Republici Hrvatskoj (2022.).....	7
Slika 2.2. Studijski programi na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj (2021./2022.)	10
Slika 2.3. Udio studenata prema vrstama visokih učilišta.....	12
Slika 2.4. Udio studenata prema vrstama studija	13
Slika 2.5. Studenti prema statusu studiranja i vrsti visokih učilišta.....	13
Slika 2.6. Studenti prema statusu studiranja i vrsti studija.....	14
Slika 2.7. Studenti prema znanstvenim i umjetničkim područjima u ak. g. 2021./2022.....	14
Slika 2.8. Udio diplomiranih prema razini i vrsti kvalifikacije (2017.)	16
Slika 2.9. Struktura diplomiranih prema područjima studija (2017.).....	18
Slika 2.10. Podatci o zaposlenim osobama u Republici Hrvatskoj (listopad, 2018.).....	26
Slika 2.11. Zaposleni prema djelatnostima - prijediplomska razina (listopad, 2018.).....	26
Slika 2.12. Zaposleni prema djelatnostima - diplomatska razina (listopad, 2018.)	27
Slika 2.13. Osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine prema zanimanjima.....	32
Slika 2.14. Osobe s kvalifikacijama diplomatske razine prema zanimanjima	32
Slika 3.1. Udio osoba u dobi 25-34 godine s kvalifikacijama visokog obrazovanja u EU	51
Slika 4.1. Kompleksni teorijski model zapošljivosti.....	94
Slika 4.2. Operativni model zapošljivosti	95
Slika 5.1. Uzorak prema obrazovnom području studija (prijediplomska razina).....	109
Slika 5.2. Uzorak prema obrazovnom području studija (diplomska razina)	109
Slika 5.3. Struktura zaposlenih i nezaposlenih prema subuzorcima	123
Slika 5.4. Trenutni status (student/ica) - usporedba među subuzorcima.....	124
Slika 5.5. Studij kao dobra osnova za nastavak učenja (nastavljaju studij na višoj razini) ...	125
Slika 5.6. Studij kao dobra osnova za nastavak učenja (zaposleni i oni koji to nisu)	126
Slika 5.7. Studij kao dobra osnova za pronalaženje posla (zaposleni i nezaposleni).....	127
Slika 5.8. Zaposlenost prema subuzorcima	128

Slika 5.9. Uzorak prema statusu zaposlenosti i područjima.....	129
Slika 5.10. Struktura zaposlenih osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja.....	130
Slika 5.11. Struktura zaposlenih prema područjima studija.....	131
Slika 5.12. Operativni model zapošljivosti (konstrukti kulturnog i ljudskog kapitala)	142
Slika 5.13. Operativni model zapošljivosti (ljudski kapital)	146
Slika 6.1. Učestalost prekvalificiranosti i podkvalificiranosti prema subuzorcima	160
Slika 6.2. Vertikalna (ne)usklađenost prema područjima studija.....	163
Slika 6.3. Horizontalna (ne)usklađenost prema područjima studija.....	165
Slika 6.4. Vertikalna i horizontalna neusklađenost prema područjima studija	167
Slika 6.5. Studijski program kao dobra osnova za razvoj vještina (prema subuzorcima).....	205
Slika 6.6. Studijski program kao dobra osnova za razvoj vještina.....	207
Slika 6.7. Cjeloviti uzorak (raspršenost prema kategorijama mjesečnih primanja).....	209
Slika 6.8. Visina primanja prema kategorijama - usporedba među subuzorcima	210
Slika 6.9. Visina primanja prema razini kvalifikacije	210
Slika 6.10. Visina primanja prema područjima obrazovanja	211
Slika 6.11. Visina primanja prema području studija (SUB 1).....	214
Slika 6.12. Visina primanja prema području studija (SUB 2).....	215
Slika 6.13. Visina primanja prema području (SUB 3)	219
Slika 6.14. Analizirani uzorak (bez utežavanja).....	233
Slika 6.15. Zapošljavanje u vremenu od stjecanja kvalifikacije (prema područjima)	237
Slika 6.16. Kaplan-Meierova krivulja (prijediplomska i diplomatska razina na sveučilištu)...	238
Slika 6.17. Kaplan-Meierova krivulja (prijediplomska i diplomatska razina na veleučilištu)..	238
Slika 6.18. Kaplan-Meierova krivulja (prijediplomska razina).....	239
Slika 6.19. Kaplan-Meierova krivulja vjerojatnosti (diplomska razina)	240
Slika 6.20. Kaplan-Meierova krivulja (područja studijskog programa).....	241
Slika 7.1. Kulturni kapital (ekstrakt iz operativnog modela zapošljivosti).....	258

Slika 7.2. Stupanj obrazovanja roditelja.....	259
Slika 7.3. Financijska situacija roditelja.....	260
Slika 7.4. Roditelji ili drugi članovi obitelji kao izvor financiranja studija	260
Slika 7.5. Ljudski kapital (ekstrakt iz operativnog modela zapošljivosti)	262
Slika 7.6. Strategija pronalaženja posla (ljudski kapital)	263
Slika 7.7. Ljudski kapital (obrazovni uspjeh)	266
Slika 7.8. Zaposlenost i iskustvo studiranja u inozemstvu.....	270
Slika 7.9. Zaposlenost i iskustvo volontiranja.....	272
Slika 7.10. Zaposlenost i iskustvo stažiranja.....	274
Slika 7.11. Socijalni kapital (ekstrakt iz operativnog modela zapošljivosti)	278
Slika 7.12. Strategije pronalaženja zaposlenja (prema subuzorcima)	279
Slika 7.13. Strategije pronalaženja zaposlenja (subuzorci prema strategijama)	280

POPIS TABLICA

Tablica 2.1. Razine cjelovitih kvalifikacija u visokom obrazovanju	11
Tablica 2.2. Broj studenata na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj	12
Tablica 2.3. Zaposleni prema djelatnostima.....	25
Tablica 2.4. Radno sposobno stanovništvo	29
Tablica 5.1. Obuhvat podataka i uzorak.....	105
Tablica 5.2. Podjela na subuzorke prema vrsti visokog učilišta i razini kvalifikacije	107
Tablica 5.3. Uzorak prema razini kvalifikacije i vrsti visokog učilišta.....	108
Tablica 5.4. Subuzorci prema obrazovnim područjima studija (dob)	111
Tablica 5.5. Subuzorci prema obrazovnim područjima studija (status studenta).....	115
Tablica 5.6. Subuzorci prema obrazovnim područjima studija (spol)	117
Tablica 5.7. Analizirani uzorak prema subuzorcima i statusu zaposlenosti (u „nezaposlen/a i nije dio radne snage“ uključeni oni koji nastavljaju obrazovanje na višoj razini).....	121
Tablica 5.8. Analizirani uzorak prema subuzorcima i statusu zaposlenosti (iz kategorije „nezaposlen/a“ isključeni oni koji nastavljaju obrazovanje na višoj razini)	122
Tablica 5.9. Obilježja pojedinca i njegova socio-kulturnog nasljeđa	141
Tablica 5.10. Metode učenja i poučavanja	143
Tablica 5.11. Prakse visokog učinka	145
Tablica 5.12. Pregled varijabli i konstrukata.....	147
Tablica 6.1. Samoprocjena vertikalne (ne)usklađenosti.....	161
Tablica 6.2. Samoprocjena horizontalne (ne)usklađenosti.....	164
Tablica 6.3. Vertikalna i horizontalna neusklađenost prema područjima studija	168
Tablica 6.4. Vertikalna usklađenost (SUB 1).....	171
Tablica 6.5. Horizontalna usklađenost (SUB 1).....	172
Tablica 6.6. Vertikalna usklađenost (SUB 2).....	176
Tablica 6.7. Horizontalna usklađenost (SUB 2).....	177

Tablica 6.8. Vertikalna usklađenost (SUB 3).....	181
Tablica 6.9. Horizontalna usklađenost (SUB 3).....	182
Tablica 6.10. Horizontalna usklađenost (SUB 4).....	184
Tablica 6.11. Vertikalna usklađenost (učinak vrste visokog učilišta na prijediplomskoj razini)	186
Tablica 6.12. Vertikalna usklađenost (učinak vrste visokog učilišta na diplomskoj razini) ..	187
Tablica 6.13. Vertikalna usklađenost (učinak razine visokog učilišta na kvalifikacije stečene na sveučilištu).....	188
Tablica 6.14. Vertikalna usklađenost (učinak razine visokog učilišta na kvalifikacije stečene na veleučilištu)	190
Tablica 6.15. Horizontalna usklađenost (učinak vrste visokog učilišta na prijediplomskoj razini)	191
Tablica 6.16. Horizontalna usklađenost (učinak vrste visokog učilišta na diplomskoj razini)	192
Tablica 6.17. Horizontalna usklađenost (učinak razine stečene kvalifikacije na kvalifikacije stečene na sveučilištu).....	193
Tablica 6.18. Horizontalna usklađenost (učinak razine stečene kvalifikacije na kvalifikacije stečene na veleučilištu).....	194
Tablica 6.19. Prediktori zapošljavanja u skladu s kvalifikacijom prema subuzorcima	203
Tablica 6.20. Visina primanja (SUB 1).....	213
Tablica 6.21. Visina primanja (SUB 2).....	216
Tablica 6.22. Visina primanja (SUB 3).....	218
Tablica 6.23. Visina primanja (SUB 4).....	222
Tablica 6.24. Visina primanja (osobe s kvalifikacijama stečenima na sveučilištu)	224
Tablica 6.25. Prediktori zapošljavanja u zanimanjima s većim primanjima.....	231
Tablica 6.26. Vrijeme od stjecanja kvalifikacije do prvog zapošljavanja (bez utežavanja) ..	235
Tablica 6.27. Vrijeme od stjecanja kvalifikacije do zapošljavanja prema subuzorcima (bez utežavanja)	236

Tablica 6.28. Prediktori vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu za osobe s kvalifikacijama diplomske razine na sveučilištu (SUB 2)	243
Tablica 6.29. Prediktori vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu za osobe s kvalifikacijama prijediplomske razine na veleučilištu (SUB 3).....	245
Tablica 6.30. Prediktori vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu za osobe s kvalifikacijama diplomske razine na veleučilištu (SUB 4)	246
Tablica 6.31. Predikcijski učinak razine kvalifikacije na vjerojatnost zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije (veleučilište)	248
Tablica 6.32. Prediktori vjerojatnosti zapošljavanja u kraćem vremenu nakon stjecanja kvalifikacije prema subuzorcima	252
Tablica 6.33. Prediktori zapošljivosti osoba s kvalifikacijama visokog obrazovanja u ranoj fazi karijere.....	256
Tablica 8.1. Usporedba subuzoraka prema kriterijima zapošljivosti	282

POPIS LITERATURE

- Adams, J., Greig, M., & McQuaid, R. W. (2000). Mismatch Unemployment and Local Labour-Market Efficiency: The Role of Employer and Vacancy Characteristics. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 32(10), 1841–1856. <https://doi.org/10.1068/a3342>
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40, 245–267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Allmendinger, J. (1989). Educational systems and labor market outcomes. *European Sociological Review*, 5(3), 231–250. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036524>
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate Employability, ‘Soft Skills’ Versus ‘Hard’ Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Aničić Pažur, K., Diana, Š., & Divjak, B. (2018). *Što nakon diplome? Rezultati istraživanja o zapošljivosti studenata koji su diplomirali akademske godine 2015./2016.* Agencija za znanost i visoko obrazovanje.
- Arnold, J., & Cohen, L. (1986). *The psychology of careers in industrial-organizational settings: A critical but appreciative analysis in: Cary, L. Cooper at all. International review of industrial and organizational psychology.* Wiley.

- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295–306.
<https://doi.org/10.1002/job.4030150402>
- Atkinson, J., Giles, L., & Meager, N. (1996). *Employers, Recruitment and the Unemployed*. 174.
- Babić, Z. (2019). *Obrazovanje. U: Bežovan, G. et al.: Socijalna politika Hrvatske* (2. izdanje). Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- 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.
- Badescu, M., D’Hombres, B., Villalba, E., European Commission, Joint Research Centre, & Institute for the Protection and the Security of the Citizen. (2011). *Returns to education in European countries: Evidence from the European Community Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)*. Publications Office.
<http://dx.publications.europa.eu/10.2788/31157>
- Baranović, B. (2015). *Razvoj i socijalna dimenzija visokog obrazovanja u Hrvatskoj. U: Koji srednješkolci namjeravaju studirati? - Pristup visokom obrazovanju i odabir studija*. Institut za društvena istraživanja.
- Baranović, B., Doolan, K., Jugović, I., Klepač, O., Košutić, I., & Puzić, S. (2015). *Teorijske osnove, ciljevi i metodologija istraživanja. U: Baranović, B et al. Koji srednješkolci namjeravaju studirati? - Pristup visokom obrazovanju i odabir studija*. Institut za društvena istraživanja.
- Barišić, K., Divjak, B., Doolan, K., Kiš-Glavaš, L., Tecilazić Goršić, A., Skorušek Blažičko, S., Šćukanec, N., & Šušnjar, A. (2019). *Nacionalni plan za unaprjeđenje socijalne dimenzije*

visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2019. – 2021. Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Barnett, R. (1994). *The limits of competence: Knowledge, higher education, and society.* Society for Research into Higher Education & Open University Press.

Barrett, A., Whelan, C. T., & Sexton, J. J. (2001). “*Employability*” and its relevance for the management of the live register. Economic and Social Research Institute.

Barro, R. J. (1991). Economic Growth in a Cross Section of Countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 407–443. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/2937943>

Barro, R., & Lee, J.-W. (1993). *International Comparisons of Educational Attainment* (No. w4349; p. w4349). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w4349>

Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>

Becker, R., & Hecken, A. E. (2009). Why are Working-class Children Diverted from Universities?—An Empirical Assessment of the Diversion Thesis. *European Sociological Review*, 25(2), 233–250. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn039>

Benett, Y. (1993). The Validity and Reliability of Assessments and Self-assessments of Work-based Learning. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 18(2), 83–94. <https://doi.org/10.1080/0260293930180201>

Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C. (1999). Patterns of core and generic skill provision in higher education. *Higher Education*, 37(1), 71–93. <https://doi.org/10.1023/A:1003451727126>

- Berg, I., Gorelick, S., & Ginzberg, E. (1972). *Education and jobs: The great training robbery* (2. print). Praeger.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Bežovan, G. (2019). *Hrvatska socijalna politika u vremenu globalizacije i europeizacije*. U: *Bežovan, G. et al.: Socijalna politika Hrvatske* (2. izdanje). Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Bhaerman, R., & Spill, R. (1988). A Dialogue on Employability Skills: How Can They Be Taught? *Journal of Career Development*, 15(1), 41–52. <https://doi.org/10.1177/089484538801500105>
- Bills, D. B. (2004). *The sociology of education and work*. Blackwell Pub.
- Black, D., & Smith, J. (2006). Estimating Returns to College Quality with Multiple Proxies for Quality. *Journal of Labor Economics*, 24, 701–728. <https://doi.org/10.1086/505067>
- Blasko, Z., Brennan, J., Littl, B., & Shah, T. (2002). *Access to what? Analysis of Factors determining Graduate Employability. Report to HEFCE by the Centre for Higher Education Research and Information (CHERI)*.
- Bloch, Susan., Bates, Terry., & Association for Management Education and Development. (1995). *Employability: [Your way to career success]*. /z-wcorg/.
- Boudon, R. (1974). *Education, opportunity, and social inequality: Changing prospects in Western society*. Wiley.

- Bourdieu. (1977). Cultural Reproduction and Social Reproduction. In *J. Karabel & A. H. Halsey (Eds.), Power and Ideology in Education (pp. 487-511)*. New York: Oxford University Press.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital u Richardson, J., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education; Westport, CT: Greenwood, Pp. 241–58, 15.*
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1990). *Reproduction in education, society, and culture* (1990 ed). Sage in association with Theory, Culture & Society, Dept. of Administrative and Social Studies, Teesside Polytechnic.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. D. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. University of Chicago Press.
- Bowen, H. R. (1997). *Investment in learning: The individual and social value of American higher education* (Johns Hopkins Paperbacks ed). Johns Hopkins University Press.
- Bowers-Brown, T., & Harvey, L. (2004). Are There too Many Graduates in the UK?: A Literature Review and an Analysis of Graduate Employability. *Industry and Higher Education, 18*(4), 243–254. <https://doi.org/10.5367/0000000041667538>
- Bowles, S., & Gintis, H. (1976). *Schooling in capitalist America: Educational reform and the contradictions of economic life*. Basic Books.
- Breen, R., & Goldthorpe, J. H. (1997). EXPLAINING EDUCATIONAL DIFFERENTIALS: TOWARDS A FORMAL RATIONAL ACTION THEORY. *Rationality and Society, 9*(3), 275–305. <https://doi.org/10.1177/104346397009003002>

- Breen, R., & Jonsson, J. O. (2005). Inequality of Opportunity in Comparative Perspective: Recent Research on Educational Attainment and Social Mobility. *Annual Review of Sociology*, 31(1), 223–243. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122232>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Brockmann, M., Clarke, L., & Winch, C. (2009). Competence and competency in the EQF and in European VET systems. *Journal of European Industrial Training*, 33, 787–799. <https://doi.org/10.1108/03090590910993634>
- Broucker, B., Wit, K. D., & Verhoeven, J. C. (2018). Higher education for public value: Taking the debate beyond New Public Management. *Higher Education Research & Development*, 37(2), 227–240. <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1370441>
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2002). *Employability in a knowledge-driven economy*. Univ., School of Social Sciences. <http://www.cf.ac.uk/socsi/publications/workingpapers/wrkgpaper26.pdf>
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2004). *The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledge economy*. Oxford University Press.
- Burt, R. S. (1995). *Structural holes: The social structure of competition* (1. Harvard Univ. Press paperback ed). Harvard Univ. Press.
- Burt, R. S. (2000). The Network Structure Of Social Capital. *Research in Organizational Behavior*, 22, 345–423. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22009-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22009-1)

- Canton, E. (2007). Social Returns to Education: Macro-Evidence. *De Economist*, 155(4), 449–468.
<https://doi.org/10.1007/s10645-007-9072-z>
- Carlile, O., & Jordan, A. (2005). *IT WORKS IN PRACTICE BUT WILL IT WORK IN THEORY? THE THEORETICAL UNDERPINNINGS OF PEDAGOGY*.
- CEDEFOP. (2017). *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low skilled adults in the EU*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/23250>
- Chen, Y., & Volker, B. (2016). Social capital and homophily both matter for labor market outcomes – evidence from replication and extension. *Social Networks*, 45, 18–31.
<https://doi.org/10.1016/j.socnet.2015.10.003>
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30(2), 121–141. <https://doi.org/10.1108/01425450810843320>
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, Vol. 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, 95–120.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory* (3. print). Belknap Press of Harvard Univ. Press.
- Collins, R. (1971). Functional and Conflict Theories of Educational Stratification. *American Sociological Review*, 36(6), 1002. <https://doi.org/10.2307/2093761>
- Collins, R. (1979). *The Credential society: An historical sociology of education and stratification*. Academic Press.

- Craig, P., & de Búrca, G. (2020). *Eu law: Text, cases, and materials* (7th edition). Oxford University Press.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Dale, S. B., & Krueger, A. B. (2002). Estimating the Payoff to Attending a More Selective College: An Application of Selection on Observables and Unobservables*. *The Quarterly Journal of Economics*, 117(4), 1491–1527. <https://doi.org/10.1162/003355302320935089>
- de Grip, A., Loo, J., & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211–233. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00269.x>
- De La Harpe, B., Radloff, A., & Wyber, J. (2000). Quality and Generic (Professional) Skills. *Quality in Higher Education*, 6(3), 231–243. <https://doi.org/10.1080/13538320020005972>
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Dinan, D. (2002). *Ever closer union? An introduction to European integration* (2. ed., [revised, extended and updated], [Nachdr.]). Palgrave.
- Doolan, K., Puzić, S., & Baranović, B. (2018). Social inequalities in access to higher education in Croatia: Five decades of resilient findings. *Journal of Further and Higher Education*, 42(4), 467–481. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1281891>

- EACEA. Eurydice. (2020). *The European higher education area in 2020: Bologna process implementation report*. Publications Office Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/851121>
- Eby, L., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of Success in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689–708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Erikson, R., Goldthorpe, J. H., Jackson, M., Yaish, M., & Cox, D. R. (2005). *On class differentials in educational attainment*. 102(7), 9730–9733.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Fallows, S., & Steven, C. (2000). Building employability skills into the higher education curriculum: A university-wide initiative. *Education + Training*, 42(2), 75–83. <https://doi.org/10.1108/00400910010331620>
- Farnell, T., Matković, T., Doolan, K., & Cvitan, M. (2014). *Socijalna uključenost visokog obrazovanja u Hrvatskoj: Analiza stanja*. Institut za razvoj obrazovanja.
- Farr, J. (2004). Social Capital: A Conceptual History. *Political Theory*, 32(1), 6–33. <https://doi.org/10.1177/0090591703254978>
- Fleming, T. (2018). Learning Careers and Transformative Learning. In B. Merrill, A. Galimberti, A. Nizinska, & J. González-Monteaudo (Eds.), *Continuity and Discontinuity in Learning Careers* (pp. 1–14). Brill; JSTOR. <http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctv2gjww1k.5>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>

- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career Mobility at the Intersection between Agent and Structure: A Conceptual Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 739–759. <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56–64. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>
- Franzen, A., & Hangartner, D. (2005). Social networks and occupational success: An analysis of the labor market entrance of college graduates. *Kolner Zeitschrift Fur Soziologie Und Sozialpsychologie - KOLNER Z SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE*, 57, 443–465.
- Freudenberg, B., Brimble, M., & Cameron, C. (2011). WIL and Generic Skill Development: The Development of Business Students' Generic Skills Through Work-Integrated Learning. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 12, 79–93.
- Fuente, A. de la, & Ciccone, A. (2003). *Human capital in a global and knowledge-based economy: Final report*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Fukuyama, F. (2000). Social Capital and Civil Society. *IMF Working Paper 213*. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>

- Gazier, B. (2001). 'Employability: The complexity of a policy notion. In P. Weinert (Ed.), *Employability: From Theory to Practice*. Transaction Publishers.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. JSTOR.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, P. A., & Soskice, D. (Eds.). (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0199247757.001.0001>
- Halsey, A. H., Heath, A. F., & Ridge, J. M. (1980). *Origins and destinations: Family, class, and education in modern Britain*. Clarendon Press ; Oxford University Press.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.
- Harvey, L. (2005). Embedding and integrating employability. *New Directions for Institutional Research*, 2005(128), 13–28. <https://doi.org/10.1002/ir.160>
- Harvey, L., Geall, V., & Moon, S. (1997). Graduates' Work: Implications of Organizational Change for the Development of Student Attributes. *Industry and Higher Education*, 11(5), 287–296. <https://doi.org/10.1177/095042229701100504>
- Hasselbalch, J. A. (2017). *The European Politics of Brain Drain: A Fast or Slow-Burning Crisis?* <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30179.45601>

- Hatcher, R. (1998). Class Differentiation in Education: Rational choices? *British Journal of Sociology of Education*, 19(1), 5–24. <https://doi.org/10.1080/0142569980190101>
- Helyer, R., & Lee, D. (2014). The Role of Work Experience in the Future Employability of Higher Education Graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348–372. <https://doi.org/10.1111/hequ.12055>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* (Vol. 107). DfEE London.
- Hinchliffe, G. W., & Jolly, A. (2011). Graduate identity and employability. *British Educational Research Journal*, 37(4), 563–584. <https://doi.org/10.1080/01411926.2010.482200>
- Hora, M., Chen, Z., & Her, P. (2020). *Problematizing college internships: Exploring issues with access, program design and developmental outcomes*. 21, 235–252.
- Hrvatski sabor. (2014). *Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije*. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta. <https://mzo.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Obrazovanje/Strategija%20obrazovanja,%20znanosti%20i%20tehnologije.pdf>
- Hu, S., & Kuh, G. D. (2003). Maximizing What Students Get Out of College: Testing a Learning Productivity Model. *Journal of College Student Development*, 44(2), 185–203. <https://doi.org/10.1353/csd.2003.0016>
- Hyatt, C. (1995). *Lifetime employability: How to become indispensable*. Mastermedia Ltd.
- Hyman, H. H. (1942). The psychology of status. *Archives of Psychology (Columbia University)*, 269, 94–94.

- Ignjatović, S., & Tomanović, S. (2011). Social Capital and Space. *Sociologija i Prostor*.
<https://doi.org/10.5673/sip.49.3.1>
- Iversen, T., & Stephens, J. D. (2008). Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation. *Comparative Political Studies*, 41(4–5), 600–637.
<https://doi.org/10.1177/0010414007313117>
- Jackson, D. (2014). Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implications for stakeholders. *Journal of Education and Work*, 27(2), 220–242.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2012.718750>
- Jokić, B., & Ristić Dedić, Z. (2014). *Postati student u Hrvatskoj*. Agencija za znanost i visoko obrazovanje.
- Karabel, J., & Halsey, A. H. (1976). The New Sociology of Education. *Theory and Society*, 3(4), 529–552. JSTOR.
- Keeley, B. (2007). *Human capital: How what you know shapes your life*. OECD.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Macmillan.
- Keynes, J. M. (1972). The End of Laissez-Faire (1926). In J. M. Keynes, *Essays in Persuasion, Vol. IX of The Collected Writings of John Maynard Keynes* (pp. 272–294). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-59072-8_21
- Kleinman, M., & West, A. (1998). Employability and the new deals Employability is what the government wants but what exactly is it? *New Economy*, 5(3), 174–179.
<https://doi.org/10.1111/1468-0041.00038>

- Kluytmans, F., & Ott, M. (1999). Management of Employability in The Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 261–272. <https://doi.org/10.1080/135943299398357>
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. RoutledgeFalmer. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&AN=102831>
- Košutić, I., Puzić, S., & Doolan, K. (2015). *Društveni i institucionalni aspekti odluke o studiranju i dabira visokoškolske institucije. U: Baranović, B. Koji srednješkolci namjeravaju studirati? - Pristup visokom obrazovanju i odabir studija*. Institut za društvena istraživanja.
- Kreber, C. (2006). Setting the context: The climate of university teaching and learning. *New Directions for Higher Education*, 2006(133), 5–11. <https://doi.org/10.1002/he.200>
- Kuh, G. D., Cruce, T. M., Shoup, R., Kinzie, J., & Gonyea, R. M. (2008). Unmasking the Effects of Student Engagement on First-Year College Grades and Persistence. *The Journal of Higher Education*, 79(5), 540–563. <https://doi.org/10.1080/00221546.2008.11772116>
- Kumar, A. (2008). *Personal, academic and career development: SOARing to success*. Routledge.
- Kurelić, Z. (2009). How Not to Defend Your Tradition of Higher Education. *Politička Misao*, 46(5), 9–20.
- Kurelić, Z. (2011). Antibolonja i društvo znanja. U: Afrić, V., Polšek, D., Bakić-Tomić, L. i Žažar, K. (ur.): *Društvene pretpostavke društva znanja*. Zagreb: FF Press.
- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27–46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>

- Lin, N. (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467–487.
JSTOR.
- Lindsay, C., McCracken, M., & McQuaid, R. W. (2003). Unemployment duration and employability in remote rural labour markets. *Journal of Rural Studies*, 19(2), 187–200.
[https://doi.org/10.1016/S0743-0167\(02\)00067-0](https://doi.org/10.1016/S0743-0167(02)00067-0)
- Loury, G. C. (1977). *Women, minorities, and employment discrimination* (P. A. Wallace & Massachusetts Institute of Technology, Eds.). Lexington Books.
- Loury, G. C. (1981). Intergenerational Transfers and the Distribution of Earnings. *Econometrica*, 49(4), 843. <https://doi.org/10.2307/1912506>
- Lucas, S. R. (2001). Effectively Maintained Inequality: Education Transitions, Track Mobility, and Social Background Effects. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1642–1690.
<https://doi.org/10.1086/321300>
- Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 407–437.
- Matković, T. (2011). *Obrasci tranzicije iz obrazovnog sustava u svijet rada u Hrvatskoj. Doktorska disertacija. Zagreb. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Studijski centar socijalnog rada.*
<https://www.voced.edu.au/content/ngv:16446>
- Matković, T., Ogresta, J., Grubišić, K., Zrinščak, S., & Rimac, I. (2018). Zapošljivost i razvoj karijere osoba koje su diplomirale na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu između 2004. i 2010. Godine. *U Primjena Kvalifikacijskog Okvira i Radne Karijere Studenata, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.*

- Matković, T., Tomić, I., & Vehovec, M. (2010). Efikasnost nasuprot dostupnosti? O povezanosti troškova i ishoda studiranja u Hrvatskoj. *Revija Za Socijalnu Politiku*, 17(2), 215–237. <https://doi.org/10.3935/rsp.v17i2.919>
- Matthews, D., & Guthrie, B. (2013). *Graduate outlook 2012: The report of the graduate outlook survey : employers' perspectives on graduate recruitment*.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J., & Hall, D. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McLaughlin, M. (1995). *Employability skills profile. What are employers looking for? Greensboro, NC: ERIC Clearinghouse on Counseling and Student Services. (ERIC Document Reproduction Service No. ED399484)*.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2002). The 'Employability Gap': Long-Term Unemployment and Barriers to Work in Buoyant Labour Markets. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 20(4), 613–628. <https://doi.org/10.1068/c22m>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
- Meng, C., Wessling, K., Mühleck, K., & Unger, M. (2020). *Eurograduate pilot survey: Design and implementation of a pilot European graduate survey*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/149071>
- Mezirow, J., & Taylor, E. W. (2009). *Transformative learning in practice: Insights from community, workplace, and higher education* (1st ed). Jossey-Bass.

- Mørch, S., & Stalder, B. E. (2003). *Competence and Employability. U: Blasco, A.L. Young people and contradictions of inclusion Towards Integrated Transition Policies in Europe* (A. L. Blasco, Ed.). Policy Press. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781861345547.001.0001>
- Moreau, M., & Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: A critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19(4), 305–324. <https://doi.org/10.1080/13639080600867083>
- Mouw, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, 68(6), 868. <https://doi.org/10.2307/1519749>
- Murphy, K. M., Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1991). The Allocation of Talent: Implications for Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 503. <https://doi.org/10.2307/2937945>
- Musgrave, R. A. (1941). The Planning Approach in Public Economy: A Reply. *The Quarterly Journal of Economics*, 55(2), 319. <https://doi.org/10.2307/1882066>
- Musgrave, R. A. (1959). *The Theory of Public Finance: A Study in Public Economy*. McGraw Hill Kogakusha, international student edition.
- Musgrave, R. A., & Musgrave, P. B. (1989). *Public finance in theory and practice* (5. ed., internat. ed). McGraw-Hill Comp.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). HOW BROADLY DOES EDUCATION CONTRIBUTE TO JOB PERFORMANCE? *Personnel Psychology*, 62(1), 89–134. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01130.x>

- OECD. (2016). *How are health and life satisfaction related to education?* 47.
<https://doi.org/10.1787/6b8ca4c5-en>
- OECD. (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*. OECD.
<https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- O’Flynn, J. (2007). From New Public Management to Public Value: Paradigmatic Change and Managerial Implications. *Australian Journal of Public Administration*, 66(3), 353–366.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8500.2007.00545.x>
- Ostrom, V., & Ostrom, E. (2019). Public Goods and Public Choices. In E. S. Savas (Ed.), *Alternatives for Delivering Public Services* (1st ed., pp. 7–49). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780429047978-2>
- Outin, J.-L. (1990). Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d’œuvre: La construction sociale de l’employabilité. *Sociologie du travail*, 32(4), 469–489.
<https://doi.org/10.3406/sotra.1990.2525>
- Pearson, R. W. (1988). Creating flexible careers: Some observations on a “Bridge” programme for unemployed professionals. *British Journal of Guidance & Counselling*, 16(3), 250–267.
<https://doi.org/10.1080/03069888800760291>
- Peck, J., & Theodore, N. (2000). Beyond “employability.” *Cambridge Journal of Economics*, 24(6), 729–749. JSTOR.
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79–93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>

- Perna, L. W. (2005). The Benefits of Higher Education: Sex, Racial/Ethnic, and Socioeconomic Group Differences. *The Review of Higher Education*, 29(1), 23–52.
<https://doi.org/10.1353/rhe.2005.0073>
- Polšek, D. (2004). Visoko školstvo u Hrvatskoj i zahtjevi Europske unije. U Ott, K. (Ur.) Pridruživanje Hrvatske Europskoj Uniji (str. 259-286). *Institut Za Javne Financije i Friedrich Ebert Stiftung*.
- Portes, A. (1995). *Economic Sociology of Immigration, The*. Russell Sage Foundation; JSTOR.
<http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610444521>
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24(1), 1–24. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.1>
- Potočnik, D. (2014a). *Profesionalne aspiracije i svijet rada u očima studenata. U: Sociološki portret hrvatskih studenata* (V. Ilišin, Ed.). Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
- Potočnik, D. (2014b). *Socijalni status studenata. U: Sociološki portret hrvatskih studenata* (V. Ilišin, Ed.). Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. (2004). *Returns to Investment in Education*. 36.
- Putnam, R. D. (1993a). The prosperous community: Social capital and public life. *The American Prospect*, Spring.
- Putnam, R. D. (1993b). What makes democracy work? *National Civic Review*, 82(2), 101–107.
<https://doi.org/10.1002/ncr.4100820204>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.

- Puzić, S., & Košutić, I. (2015). *Sociološki pristupi razumijevanju društvenih nejednakosti u obrazovanju. U: Baranović, B. Koji srednješkolci namjeravaju studirati? - Pristup visokom obrazovanju i odabir studija*. Institut za društvena istraživanja.
- Rae, D. (2007). Connecting enterprise and graduate employability: Challenges to the higher education culture and curriculum? *Education + Training*, 49(8/9), 605–619. <https://doi.org/10.1108/00400910710834049>
- Riddell, W. C., & Sweetman, A. (2000). *Human Capital Formation in a Period of Rapid Change*.
- Rimac, I., & Baranović, B. (1991). Socijalna struktura Zagrebačkih studenata. U: Društveni profil Zagrebačkih studenata krajem osamdesetih. *Institut Za Društvena Istraživanja. Zagreb*, 23–41.
- Rimac, I., Bovan, K., & Ogresta, J. (2019). *Socijalni i ekonomski uvjeti studentskog života u Hrvatskoj, Nacionalno izvješće EUROSTUDENT istraživanja za Hrvatsku*. Ministarstvo znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske.
- Rimac, I., & Ogresta, J. (2018). *Analiza mogućnosti praćenja tranzicije na tržište rada diplomiranih s veleučilišta i visokih škola kombiniranjem podataka visokih učilišta, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje*. Ministarstvo znanosti i obrazovanja.
- Rimac, I., Unger, M., Jühlke, R., Maurer, S., & Dau, J. (2020). *Eurograduate pilot survey: Country report Croatia*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/805719>
- Rodin, S. (2009). Higher Education Reform in Search of Bologna. *Politička Misao*, 46(5), 21–38.
- Roemer, J. E. (1998). *Equality of opportunity*. Harvard Univ. Press.

- Roksa, J., & Levey, T. (2010). What Can You Do with That Degree? College Major and Occupational Status of College Graduates over Time. *Social Forces*, 89(2), 389–415. <https://doi.org/10.1353/sof.2010.0085>
- Römngens, I., Scoupe, R., & Beusaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Russell, L., Ferns, S., & Smith, C. (2015). *Designing Work Integrated Learning to optimise student employment readiness*.
- Sanders, J., & de Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25(1), 73–89. <https://doi.org/10.1108/01437720410525009>
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in Human Capital*. 20.
- Shavit, Y., & Blossfeld, H.-P. (Eds.). (1993). *Persistent inequality: Changing educational attainment in thirteen countries*. Westview Press.
- Small, L., Shacklock, K., & Marchant, T. (2018). Employability: A contemporary review for higher education stakeholders. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 148–166. <https://doi.org/10.1080/13636820.2017.1394355>
- Smith, A. (2007). *Bogatstvo naroda—Istraživanje prirode i uzroka bogatstva naroda / Adam Smith; prijevod i predgovor Marijan Hanžeković* (Masmedia).

- Solmon, L. C. (1981). New findings on the links between college education and work. *Higher Education*, 10(6), 615–648. <https://doi.org/10.1007/BF01676861>
- Sørensen, A. B. (1983). Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. *Zeitschrift Für Soziologie*, 12(3). <https://doi.org/10.1515/zfsoz-1983-0302>
- Šošić, V. (2004). *Isplati li se u Hrvatskoj ulagati u obrazovanje: Povrat ulaganja u ljudski kapital kao čimbenik konkurentnosti ljudskih resursa. U: Lowther, J., Bejaković, P. (ur.), Konkurentnost hrvatske radne snage.* Institut za javne financije.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355–374.
- Sutton, P. (2017). Lost souls? The demoralization of academic labour in the measured university. *Higher Education Research & Development*, 36(3), 625–636. <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1289365>
- Tecilazić, A. (2021). Employability of Graduates: Effects of Internship on early career outcomes. *International Scientific Conference Employment, Education and Entrepreneurship (10; 2021; Beograd)*, 131–138.
- Tecilazić, A. (2022). Student-centred learning: Effects on Graduates' Satisfaction with Study Programme. *EDULEARN22 Proceedings*. 14th International Conference on Education and New Learning Technologies, Palma, Spain. 4-6 July, 2022. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2022>
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability—Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>

- Trevor, C. O. (2001). Interactions among Actual Ease-of-Movement Determinants and Job Satisfaction in the Prediction of Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal*, 44(4), 621–638. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/3069407>
- Trow, M. (1973). *Problems in the Transition from Elite to Mass Higher Education*. Carnegie Commission on Higher Education. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED091983.pdf>
- Tseng, M. S. (1972). Self-perception and employability: A vocational rehabilitation problem. *Journal of Counseling Psychology*, 19(4), 314–317. <https://doi.org/10.1037/h0033105>
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841–856.
- Van De Werfhorst, H. G., Sullivan, A., & Cheung, S. Y. (2003). Social Class, Ability and Choice of Subject in Secondary and Tertiary Education in Britain. *British Educational Research Journal*, 29(1), 41–62. JSTOR.
- Van der Heijde, C., & Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Van der Heijden, B. I. J. M. (1999). *The relationship between job-related factors and the development of professional expertise throughout the career*, Conference Human Resource Management: Confronting Theory and Reality, Rotterdam.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>

- Vijeće Europske unije. (2021). *Rezolucija Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021.–2030.)*. (2021/C 66/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226(01)&from=EN)
- Wallace, H., & Wallace, W. (Eds.). (2000). *Policy-making in the European Union* (4th ed). Oxford University Press.
- Watts, A. G. (2006). Career development learning and employability. *Career Development*, 40.
- Weeden, K. A. (2002). Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology*, 108(1), 55–101. <https://doi.org/10.1086/344121>
- Weinert, P. (Ed.). (2001). *Employability: From theory to practice*. Transaction Publishers.
- Weisbrod, B. A., & Karpoff, P. (1968). Monetary Returns to College Education, Student Ability, and College Quality. *The Review of Economics and Statistics*, 50(4), 491–497. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/1926818>
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability: LONGITUDINAL STUDY OF DETERMINANTS OF PERCEIVED EMPLOYABILITY. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586. <https://doi.org/10.1002/job.646>
- Wolniak, G. C., & Engberg, M. E. (2019). Do “High-Impact” College Experiences Affect Early Career Outcomes? *The Review of Higher Education*, 42(3), 825–858. <https://doi.org/10.1353/rhe.2019.0021>

- Wolniak, G. C., & Pascarella, E. T. (2005). The effects of college major and job field congruence on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 233–251. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.010>
- Woolcock, M., & Deepa, N. (2000). Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy. *The World Bank Research Observer*, 15(2 (August 2000)), 225–249.
- Woollard, A. (1995). Core Skills and the Idea of the Graduate. *Higher Education Quarterly*, 49(4), 316–325. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.1995.tb01684.x>
- Yee, A. (2016). The Unwritten Rules of Engagement: Social Class Differences in Undergraduates' Academic Strategies. *The Journal of Higher Education*, 87(6), 831–858. <https://doi.org/10.1080/00221546.2016.11780889>
- Yorke, M. (2004). Employability in the Undergraduate Curriculum: Some student perspectives. *European Journal of Education*, 39(4), 409–427. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2004.00194.x>
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is-what it is not* (Vol. 1). Higher Education Academy York.
- Zgaga, P. (2015). *The Social Dimension in the European Higher Education Area. U: Koji srednješkolci namjeravaju studirati? - Pristup visokom obrazovanju i odabir studija*. Institut za društvena istraživanja.
- Zhang, L. (2005). Do Measures of College Quality Matter? The Effect of College Quality on Graduates' Earnings. *The Review of Higher Education*, 28, 571–596.

Zhang, L. (2008). The Way to Wealth and the Way to Leisure: The Impact of College Education on Graduates' Earnings and Hours of Work. *Research in Higher Education*, 49(3), 199–213. <https://doi.org/10.1007/s11162-007-9080-5>

Županov, J. (2002). *Od komunističkog pakla do divljeg kapitalizma: Odabrane rasprave i eseji (1995-2001.)*. Hrvatska sveučilišna naklada.

ŽIVOTOPIS AUTORICE

Ana Tecilazić rođena je 30.11.1973. godine u Splitu gdje je završila osnovnu i srednju školu. Studij filozofije i talijanskog jezika i književnosti završava na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu 1999. godine te, kao dobitnica stipendije Vlade Republike Hrvatske i Chevening stipendije Britanskog savjeta, 2001. godine upisuje interdisciplinarni studij europskih integracija na Sveučilištu u Sussexu, Ujedinjeno Kraljevstvo. Završetkom studija počinje raditi u Ministarstvu znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske gdje je zaposlena od 2002. do 2021. godine, na početku na poslovima pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji, a kasnije primarno na poslovima razvoja visokog obrazovanja.

Kao načelnica Sektora za razvoj visokog obrazovanja Ana je radila na razvoju javnih politika te posebno na temama osiguravanja kvalitete u visokom obrazovanju i kvalifikacijskih okvira, internacionalizacije visokog obrazovanja i priznavanja inozemnih obrazovnih i stručnih kvalifikacija, financiranja visokog obrazovanja i socijalne dimenzije te na europskim poslovima u okviru Bolonjskog procesa i koordinacije europskih politika u području obrazovanja.

Ana je vodila rad brojnih nacionalnih tijela i skupina među kojima se ističu Nacionalna skupina za unapređenje socijalne dimenzije u visokom obrazovanju, Nacionalna skupina za razvoj sustava za praćenje osoba s kvalifikacijama te, u svojstvu nacionalne koordinatorice sektorskih vijeća bila članica Nacionalnog vijeća za razvoj ljudskih potencijala.

Razvoju politika visokog obrazovanja na europskoj razini Ana je doprinijela kroz sudjelovanje u radu brojnih tijela, grupa i mreža kao što su Savjetodavna skupina za Europski kvalifikacijski okvir, ET2020 Radna skupina za modernizaciju visokog obrazovanja, Međunarodna skupina za praćenje provedbe Bolonjskog procesa, Skupina za koordinaciju i provedbu Bolonjskog procesa, Odbor Europskog registra agencija za osiguravanje kvalitete. Ana ima bogato iskustvo u vođenju nacionalnih, regionalnih i međunarodnih projekata financiranih iz programa i fondova Europske unije u području obrazovanja. U svojstvu zamjenice EU koordinatorice, Ana je vodila aktivnosti hrvatskog predsjedanja Vijećem Europske unije u području obrazovanja.

Znanstveno-istraživački razvoj Ana je započela 2015. godine upisom doktorskog studija socijalnog rada i socijalne politike pri Studijskom centru socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu te intenzivirala 2021. godine prelaskom na Visoko učilište Algebra gdje radi i danas. Na europskoj razini Ana je nastavila djelovati kao članica Upravnog odbora EURASHE-a, europske udruge visokih učilišta koja izvode stručne studije. U tom svojstvu, Ana vodi Radnu skupinu EURASHE-a za područje osiguravanja kvalitete te supredsjeda Radnom skupinom za učenje i poučavanje u okviru Bolonjskog procesa. Ana je do sada objavila desetak znanstvenih i stručnih radova koji su dostupni u otvorenom pristupu u Hrvatskoj znanstvenoj bibliografiji - [CROSBİ](#).