

NEET populacija i nezaposlenost

Josipović, Maja

Master's thesis / Diplomski rad

2023

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:918330>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-28**



Repository / Repozitorij:

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



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Maja Josipović

NEET populacija i nezaposlenost

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: Prof. dr. sc. Olja Družić Ljubotina

Zagreb, 2023.

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. NEET populacija.....	2
2.1. Karakteristike NEET populacije.....	2
2.1.1. Sociodemografska obilježja NEET populacije u Europskoj Uniji.....	4
2.1.1.1. NEET populacija prema dobnim skupinama.....	4
2.1.1.2. NEET stope prema razini obrazovanja.....	5
2.1.1.3. NEET populacija prema spolu.....	5
2.1.1.4. Usporedba žena i muškaraca u Neet populaciji.....	5
2.2. NEET osobe u Hrvatskoj.....	6
3. Inicijative za integraciju NEET populacija u obrazovanje.....	15
4. Tranzicija mladih iz NEET populacije na tržište rada i kvaliteta posla.....	18
4.1. Obrazovni i stručni programi za prelazak mladih na tržište rada.....	19
4.2. Vrste obrazovanja i pristup tržištu rada.....	20
4.3. Iskustva i faze zapošljavanja mlade NEET populacije.....	23
5. Zaključak.....	29
6. Literatura.....	31

NEET populacija i nezaposlenost

Sažetak: NEET (Not in Education, Employment, or Training) populacija obuhvaća mlade koji nisu uključeni u formalno obrazovanje, nisu su zaposleni ili na obuci, te predstavlja globalni socijalni izazov. Razlozi za njihovu isključenost su raznoliki, uključujući ekonomsku nesigurnost, neodgovarajući obrazovni status i osobne izazove poput mentalnog zdravlja ili obiteljskih problema. Posljedice NEET statusa su ozbiljne, s dugoročnim implikacijama. To uključuje rizik od dugotrajnog siromaštva, negativan utjecaj na mentalno zdravlje te smanjenje socijalne i ekonomske mobilnosti mladih. Prevencija NEET statusa zahtijeva sveobuhvatne pristupe. To uključuje poboljšanje obrazovnih programa i pristupa obukama, prilagođavanje obrazovnih sustava potrebama tržišta rada te pružanje mentorske i psihosocijalne podrške. Ključno je također stvarati poticajne uvjete za zapošljavanje mladih, promovirajući stvaranje radnih mjesta koja odgovaraju njihovim vještinama i interesima. Integracija NEET populacije u društvo i tržište rada zahtijeva međusektorsku suradnju te razbijanje stigme koja prati ove mlade. Ohrabrivanje mladih da se aktivno uključe u programe obrazovanja ili osposobljavanja također je ključno. NEET populacija predstavlja ozbiljan društveni i ekonomski izazov, ali kroz sustavnu prevenciju, podršku i inkluzivne politike, moguće je stvoriti bolju budućnost za ove mlade ljude i društvo u cjelini.

Ključne riječi: NEET populacija, obrazovanje, zapošljavanje, izazovi

NEET population and unemployment

Abstract: The NEET (Not in Education, Employment, or Training) population, encompassing young individuals who are neither enrolled in formal education, employed, nor undergoing training, constitutes a global social challenge. The reasons for this exclusion are diverse, including economic insecurity, inadequate educational offerings, and personal challenges such as mental health or family issues. The consequences of NEET status are serious, with long-term implications. This includes the risk of prolonged poverty, a negative impact on mental health, and reduced social and economic mobility for young people. Preventing NEET status necessitates comprehensive approaches. This involves improving educational programs and training access, adapting educational systems to the needs of the labor market, and providing mentoring and psychosocial support. It is also crucial to create conducive conditions for the employment of young individuals, promoting the creation of jobs that align with their skills and interests. Integrating the NEET population into society and the labor market requires cross-sectoral collaboration and dismantling the stigma associated with this status. Encouraging young people to actively engage in education or training programs is also pivotal. The NEET population represents a significant social and economic challenge, but through systematic prevention, support, and inclusive policies, we can forge a better future for young people and society as a whole.

Key words: NEET population, education, employment, challenges

Izjava o izvornosti

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

Ime i prezime: Maja Josipović

Datum: 1.9.2023.

1. Uvod

Nezaposlenost mladih je dugotrajan globalni problem koji utječe na budućnost mnogih društava diljem svijeta. Mladi su vitalni resurs društva, ali suočavaju se s mnogim izazovima dok ulaze na tržište rada. Jedan poseban segment mladih koji se suočava s tim izazovima jest NEET populacija.

Izraz "NEET" (Not in Education, Employment, or Training) odnosi se na mlade ljude u dobi od 15 do 24 godine koji nisu zaposleni, ne sudjeluju u formalnom obrazovanju ili nisu uključeni u nikakve oblike stručnog osposobljavanja (Bilić i Jukić, 2014.). Ova skupina mladih predstavlja ozbiljan socijalni i ekonomski izazov, jer njihov izostanak iz obrazovnih i radnih sustava može imati dugotrajne posljedice na njihovu osobnu dobrobit i društveni napredak.

Unatoč napretku u smanjenju globalne stope nezaposlenosti u nekim regijama, stopa nezaposlenosti mladih ostaje zabrinjavajuće visoka. U brojnim zemljama, mladi se susreću s preprekama koje otežavaju ulazak na tržište rada. Neki od tih izazova uključuju nedostatak radnog iskustva, nedostatak relevantnih vještina, teškoće u pronalaženju poslova koji odgovaraju njihovom obrazovanju i kvalifikacijama te diskriminaciju pri zapošljavanju na temelju dobi (Mihalinec, 2020.).

U takvim okolnostima, NEET populacija predstavlja posebno ranjivu skupinu među mladima. Njihova isključenost iz formalnog obrazovanja i tržišta rada može rezultirati dugotrajnim nezaposlenostima i siromaštvom, što može negativno utjecati na njihovu mentalnu i fizičku dobrobit te izostanak prilika za obrazovanje i zapošljavanje može dovesti do društvene izolacije te gubitka vjere u vlastite sposobnosti (Mihalinec, 2020.).

Razumijevanje problema NEET populacije ključno je za razvoj učinkovitih politika i programa usmjerenih na smanjenje nezaposlenosti mladih i socijalne isključenosti. Stvaranje okoline koja potiče inkluziju, pružanje kvalitetnog obrazovanja i stvaranje prilika za razvoj relevantnih vještina od presudnog su značaja za podršku mladima u njihovom prijelazu iz obrazovanja u zaposlenje.

U ovom radu govorit ćemo o različitim aspektima nezaposlenosti mladih i fokusirati na izazove koje predstavlja NEET populacija. Analizirat ćemo uzroke i posljedice ovog fenomena, proučiti dosadašnje strategije i politike koje su usmjerene na rješavanje ovog problema te predložiti moguće inovativne pristupe kako bi se mladima pružile bolje prilike za zapošljavanje i aktivno sudjelovanje u društvu.

U nastavku ćemo istražiti globalne i regionalne trendove nezaposlenosti mladih i njihov odnos s NEET populacijom kako bismo bolje razumjeli ovu kompleksnu tematiku te prepoznali ključne faktore koji pridonose izazovima s kojima se mladi suočavaju danas. Također, razmotrit ćemo primjere uspješnih intervencija i programa koji su doprinijeli smanjenju broja NEET populacije te ih analizirati kako bismo dobili uvid u najbolje prakse i moguće smjernice za buduće politike i inicijative.

Kroz ovaj rad, nastojat ćemo naglasiti važnost inkluzivnih pristupa u rješavanju problema nezaposlenosti mladih i pružanju potpore NEET populaciji kako bismo stvorili društvo u kojem će svi mladi imati jednake prilike za osobni razvoj i sudjelovanje u izgradnji prosperitetne budućnosti.

2. NEET populacija

Kada govorimo o nezaposlenosti mladih također je bitno napomenuti pojam NEET populacije koji s vremenom postaje sve relevantniji u svijetu, pa tako i u Hrvatskoj. Neet populaciju možemo definirati kao ranjivu skupinu mladih od 15 do 29 godina života koji nisu u sustavu obrazovanja, nisu uključeni u nikakav program osposobljavanja te u konačnici nisu zaposleni i aktivni na tržištu rada (Mihalinec, 2020.). S obzirom na postojanje i aktualnost NEET populacije potrebno je poduzimati mjere za povećanje zapošljivosti i njihova dugotrajnog uključivanja u tržište rada. S obzirom na to da se pripadnici NEET populacije teško zapošljavaju a radni je status primaran za ekonomsku neovisnost veoma je bitno ulagati u njihovu neovisnost zbog mogućeg rizika od siromaštva i svega onoga što ono podrazumijeva. Na povećanje NEET populacije prvenstveno je utjecala kriza 2009. godine čije su posljedice dovele

do ubrzanog rasta nezaposlenosti mladih. Hrvatsko tržište je općenito obilježeno velikom nezaposlenošću mladih te je udio mladih od 15 do 29 godina koji nisu zaposleni niti u obrazovanju 17,9 % za 2017. godinu (Vlada Republike Hrvatske, 2019.).

2.1 Karakteristike NEET populacije

Istraživanje koje je provodila zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta o NEET populaciji dovelo je do prepoznavanja određenih karakteristika i samih skupina u NEET populaciji (Bedeniković, 2017., prema Hering Stubičan, 2022.). Neke od tih karakteristika jesu:

Socio – demografski faktori – u najvećoj izloženosti da postanu dio NEET populacije jesu mlađe žene te s porastom godina života raste i broj osoba u NEET populaciji

Obrazovni uspjeh – što je veća razina obrazovanja kod mlade osobe to je rizik pripadanja NEET populaciji manji

Registracija pri zavodu za zapošljavanje – samo 57% NEET populacije je registrirano pri zavodu za zapošljavanje te je više od pola Neet populacije nezaposleno

Kompozicija – više od polovice NEET populacije čine kratkotrajno ili dugotrajno nezaposleni

Varijacija između grupa – u mediteranskim i južnim zemljama Europe NEET populaciju primarno čine dugotrajno nezaposleni dok su to u nordijskim, zapadnim i kontinentalnim zemljama primarno kratkotrajno nezaposleni. Specifična situacija je u istočnim zemljama u kojima žene zbog majčinstva i obiteljskih obaveza često postaju dio NEET populacije.

Nadalje, po razlikovanju NEET populacije možemo ju podijeliti na sedam skupina (Bedeniković, 2017., prema Hering Stubičan, 2022.):

Kratkotrajno nezaposleni – osobe koje traže posao te mogu započeti s radom u roku dva tjedna te su nezaposleni manje od 12 mjeseci

Dugotrajno nezaposleni – osobe koje traže posao te mogu započeti s radom u roku dva tjedna te su nezaposleni više od 12 mjeseci

Ponovno upisani – dijelimo ih na tri skupine, oni koji ne traže posao jer su ga već pronašli te čekaju na početak rada, osobe koje ne traže posao niti su ga pronašle no čekaju na poziv za posao koji su prethodno radili te oni koji zbog obrazovanja ili osposobljavanja nisu u mogućnosti raditi

Nedostupni – možemo ih podijeliti na dvije skupine, oni koji ne traže posao jer su bolesni ili nesposobni za rad te oni koji traže posao no nisu u mogućnosti započeti s radom zbog nesposobnosti ili bolesti

Obiteljske obaveze – Osobe koje zbog obiteljskih obaveza poput čuvanja djece ili odraslog člana obitelji s invaliditetom ne traže posao te oni koji traže posao no nisu u mogućnosti započeti s radom unutar dva tjedna zbog obiteljskih obaveza

Obeshrabreni radnici – osobe koje osjećaju kako im je rad nedostupan pa iz tog razloga ni ne traže zaposlenje

Ostale NEET osobe – dijelimo ih na dvije skupine, oni koji ne traže posao zbog umirovljenja ili ostalih specifičnih razloga te oni koji traže posao no nisu u mogućnosti započeti s radom zbog služenja vojnog roka, sudjelovanja u civilnim udrugama ili nekih drugih nespecificiranih razloga.

2.1.1. Sociodemografska obilježja NEET populacije u Europskoj uniji

2.1.1.1. NEET populacija prema dobnim skupinama

Prema Eurostatovim podacima, zaposlenost (izvan sektora obrazovanja i osposobljavanja) raste s godinama, dok je situacija suprotna kada je riječ o obrazovanju (ne uključujući zaposlenost, već obrazovanje i osposobljavanje), gdje udio značajno opada s godinama. Također, 2021. godine je 10,9% mladih u dobi od 15 do 19 godina u Europskoj uniji bilo i zaposleno i obrazovano, iskoristivši time prednost fleksibilnijeg prijelaza s obrazovanja na posao. Taj udio je porastao na 19,6% među osobama od 20 do

24 godine, prije nego što je blago opao za starije dobne skupine, na 14,9% među osobama od 25 do 29 godina i na 10,8% za one od 30 do 34 godine.

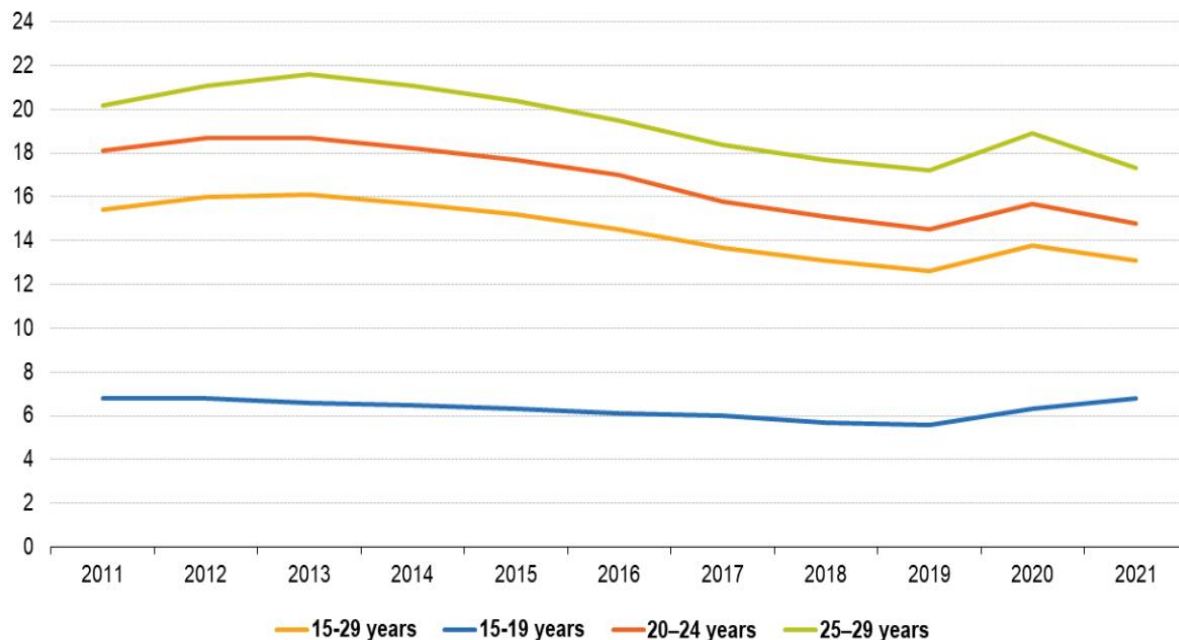
U 2021. godini, u državama članicama Europske unije, postojale su značajne varijacije u NEET stopama (mladi koji nisu ni zaposleni, ni uključeni u obrazovanje ili osposobljavanje) za ciljnu dobnu skupinu, što se može vidjeti na Slici 1. Najniže stope su već bile ispod ciljnog postotka od 9,0% i zabilježene su u zemljama poput Nizozemske, Švedske, Slovenije, Danske i Luksemburga. Slično je bilo i na Islandu i u Norveškoj. Navedene zemlje su već postigle dugoročni cilj na razini Europske unije za 2030. godinu ili čak prije. S druge strane, devet država članica imalo je stope NEET iznad prosjeka Europske unije od 13,1% u 2021. Među njima, najviše stope su zabilježene u Italiji i Rumunjskoj, gdje je više od 20% mladih u dobi od 15 do 29 godina bilo izvan zaposlenja i obrazovanja ili osposobljavanja. Usporedba najviših i najnižih stopa NEET-a u 2021. između dviju država članica Europske unije otkriva da je udio mladih odraslih koji su bili NEET-i bio 4,2 puta veći u Italiji nego u Nizozemskoj.

Između 2011. i 2021. godine, ukupni udio NEET-a (mladih koji nisu ni zaposleni, ni uključeni u obrazovanje ili osposobljavanje) u Europskoj uniji smanjio se za 2,3 postotna boda. Među državama članicama EU-a, najveće smanjenje stopa NEET-a (izraženo postotnim bodovima) u razdoblju od 2011. do 2021. godine bilježi se u Irskoj (-12,6 pp.), slijede Bugarska (-7,1 pp.) i Latvija (-7,0 pp.). Postoji pet država članica koje su zabilježile porast u stopama NEET-a od 2011. godine, a to su: Luksemburg (za 2,2 postotna boda), Austrija (0,9 postotnih bodova), Rumunjska (0,8 postotnih bodova), Italija i Cipar.

Razvoj udjela NEET-a za različite dobne skupine unutar Europske unije od 2011. do 2021. godine pokazuje da je na početku tog razdoblja udio NEET-a i dalje rastao zbog financijske krize kasnih 2000-ih. Udio je dosegnuo vrhunac 2013. godine, nakon čega je kontinuirano opadao do 2019. Međutim, s početkom pandemije COVID-19 u 2020. godini, udio mladih odraslih osoba koji nisu ni zaposleni ni uključeni u obrazovanje ili osposobljavanje nije se povećao. To je očekivano jer je stopa NEET-a za mlade usko povezana s ekonomskim rezultatima i poslovnim ciklusom.

Young people neither in employment nor in education and training, by age, EU, 2011–2021

(%)



Note: Break in series in 2021.

Source: Eurostat (online data code: edat_ifse_20)

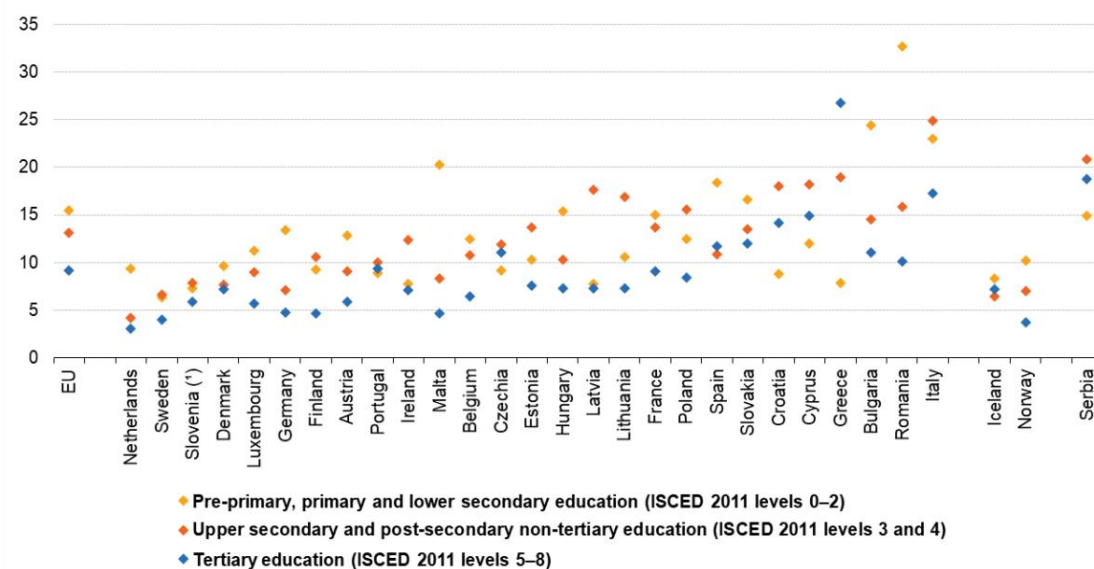
eurostat 

Slika 1. Izvor: Eurostat

Slika 2. prikazuje značajno smanjenje udjela NEET-a (mladih koji nisu ni zaposleni, ni uključeni u obrazovanje ili osposobljavanje) u 2021. u usporedbi s 2020. godinom za sve dobne skupine osim za mlade u dobi od 15 do 19 godina. Za ciljnu dobnu skupinu na razini Europske unije, udio NEET-a iznosio je 13,1% u 2021. godini. Odgovarajući udjeli za mlade u dobi od 15 do 19 godina bili su 6,8%, za one od 20 do 24 godine 14,8%, te za one od 25 do 29 godina 17,3%. Iako su udjeli i dalje bili viši nego prije

pandemije, razlike su bile značajno manje, što može ukazivati na oporavak.

Young people (aged 15–29) neither in employment nor in education and training, by educational attainment level, 2021 (%)



Note: Ranked on the overall NEET rate.

(*) ISCED 2011 levels 5-8: low reliability.

Source: Eurostat (online data codes: edat_lfse_21)

eurostat

Slika 2. Izvor: Eurostat

2.1.1.2. NEET stope prema razini obrazovanja

U 2021. godini, NEET stopa za mlade u dobi od 15 do 29 godina u Europskoj uniji iznosila je 15,5% među onima s niskom razinom obrazovanja, u usporedbi s 13,1% među onima sa srednjom razinom obrazovanja i 9,2% među onima s visokom razinom obrazovanja.

Stope NEET-a u državama članicama Europske unije za mlade u dobi od 15 do 29 godina s niskom razinom obrazovanja varirale su od 6,4% u Švedskoj do 32,7% u Rumunjskoj u 2021. Ako pažljivo analiziramo ove podatke, šest zemalja imalo je stope NEET-a iznad prosjeka Europske unije, a to su: Slovačka (16,6%), Španjolska (18,4%), Malta (20,3%), Italija (23,0%), Bugarska (24,4%) i Rumunjska (32,7%).

Među mladima u dobi od 15 do 29 godina sa srednjom razinom obrazovanja, stope NEET-a kretale su se od 4,2% u Nizozemskoj do najviše stope od 24,9% u Italiji. Za ovu razinu obrazovanja, dvije zemlje su imale stope NEET-a od 19% ili više (Grčka i Italija), dok je jedina zemlja s udjelom manjim od 5,0% bila Nizozemska.

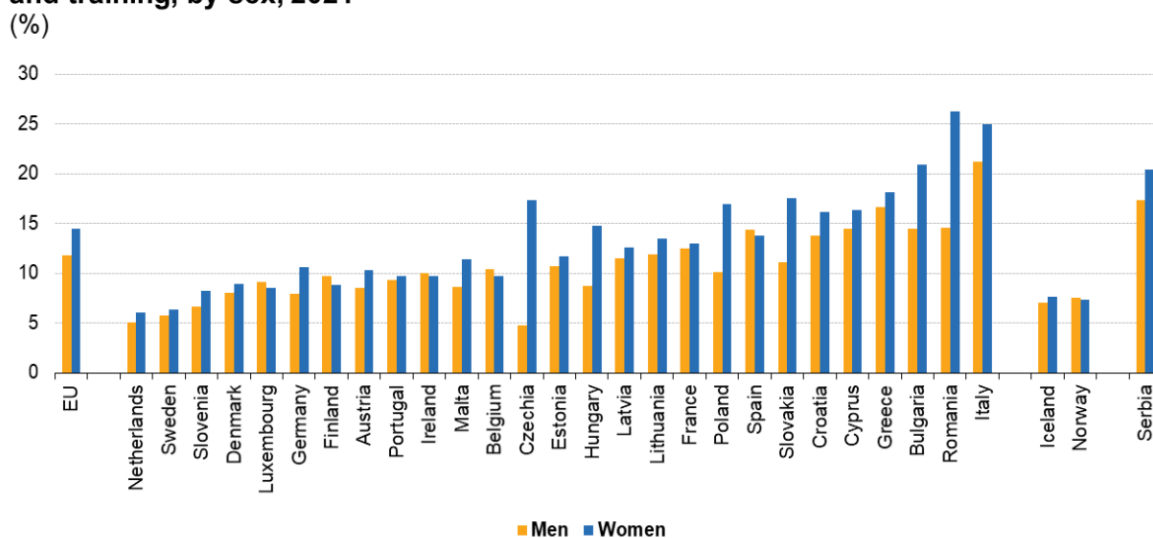
Kada je riječ o mladim osobama u dobi od 15 do 29 godina s tercijarnim obrazovanjem, njihove stope NEET-a su općenito bile znatno niže u usporedbi s drugim razinama obrazovanja. Najmanji udio iznosio je 3,1% u Nizozemskoj, dok je najviša vrijednost od čak 26,8% zabilježena u Grčkoj.

Uobičajeno je da se visoke stope NEET-a javljaju kod osoba s niskom razinom obrazovanja, dok su niske stope NEET-a uobičajene kod osoba s visokom razinom obrazovanja. Kada usporedimo tri razine obrazovanja na razini država članica Europske unije, stope NEET-a su gotovo uvijek bile najviše za mlade odrasle osobe s niskom ili srednjom razinom obrazovanja u usporedbi s onima s tercijarnim obrazovanjem (jedina iznimka bila je Grčka). S druge strane, mlade odrasle osobe s tercijarnim obrazovanjem su u većini slučajeva zabilježile najniže stope NEET-a u 2021. godini u svim državama članicama Europske unije, osim u šest zemalja (Portugal, Češka, Hrvatska, Cipar, Španjolska i Grčka), gdje su najniže stope NEET-a zabilježene kod osoba s srednjom razinom obrazovanja (u Španjolskoj) ili niskom razinom obrazovanja (u preostalim pet zemalja).

2.1.1.3. NEET populacija prema spolu

Postoji razlika prema spolu u pogledu udjela mladih odraslih osoba koje nisu bile ni zaposlene ni uključene u obrazovanje ili osposobljavanje, što je vidljivo na slici 3.

Young people (aged 15–29) neither in employment nor in education and training, by sex, 2021 (%)



Note: ranked on the average share for men and women (aged 15–29).

Source: Eurostat (online data code: edat_ifse_20)

eurostat 

Slika 3. Izvor: Eurostat

U 2021. godini, 14,5% mladih žena u dobi od 15 do 29 godina u Europskoj uniji nije bilo ni zaposleno ni uključeno u obrazovanje ili osposobljavanje, dok je odgovarajući udio među mladim muškarcima bio 2,7 postotnih bodova niži, odnosno 11,8%.

Postoji niz faktora koji mogu objasniti rodnu razliku. Na primjer, društvene konvencije ili pritisci koji često dodjeljuju veću važnost ulozi žene u obitelji i ulozi muškarca kao osiguravača obitelji putem posla. Također, postoje rizici vezani za tržište rada, kao što su preferiranje poslodavaca zapošljavanja mladih muškaraca umjesto mladih žena, te poteškoće s reintegracijom mladih žena na posao nakon porodiljnog dopusta. Mlade žene često su izložene niskoplaćenim poslovima ili nesigurnim zaposlenjima, što dodatno utječe na rodne razlike u udjelu NEET-a.

U 2021. godini, postojale su dvije države članice Europske unije u kojima je udio NEET-a mladih žena bio najmanje 10 postotnih bodova veći od odgovarajućeg udjela za mlade muškarce. Najveća razlika zabilježena je u Češkoj (12,5 pp.), a zatim u Rumunjskoj (11,7 pp.). Međutim, pet zemalja imalo je više stope NEET-a za muškarce u usporedbi s ženama, ali u znatno manjoj mjeri. Finska je imala najveću razliku; udio muškaraca bio je 0,9 postotnih bodova veći od udjela žena, a slijede Belgija, Luksemburg, Španjolska i Irska.

Sve se više mladih žena, kako stare, češće nalaze u situaciji da nisu niti zaposlene niti uključene u obrazovanje ili osposobljavanje.

Analiza tri različite dobne skupine mladih (15-19 godina, 20-24 godine i 25-29 godina) u Europskoj uniji pokazuje da se rodni jaz u pogledu NEET-a povećao u 2021. godini prema dobi. U najmlađoj dobnoj skupini, muškarci su imali veći udio NEET-a od žena, s razlikom od 0,7 postotnih bodova (pp). U sljedećoj dobnoj skupini (20-24 godine), dolazi do pomaka, a stopa NEET-a za mlade žene bila je 1,0 pp. viša od stope za mladiće. Razlika među spolovima se povećala na 7,6 postotnih bodova među osobama u dobi od 25-29 godina. Ovaj trend može biti povezan, barem djelomično, s povećanim brojem žena koje odgađaju majčinstvo, niskim udjelom muškaraca koji prekidaju svoje karijere radi obitelji te s nizom izazova s kojima se suočavaju žene koje žele uskladiti profesionalnu karijeru s majčinstvom.

Godine 2021., stopa NEET-a za mlade u dobi od 15-19 godina bila je niža za žene u većini država članica Europske unije, osim u Rumunjskoj, Bugarskoj, Nizozemskoj, Mađarskoj, Švedskoj i Poljskoj.

Među osobama u dobi od 20 do 24 godine situacija je bila mješovitija i 12 država članica imalo je nižu stopu NEETa za žene u usporedbi s muškarcima, dok je 15 država članica imalo višu stopu NEETa za žene. Nadalje, postojale su velike razlike između zemalja gdje su Slovenija i Portugal imale samo 0,1 bod razlike među spolovima, dok je Rumunjska prijavila najveću razliku; ovdje je stopa NEET za žene bila 12,0 postotnih bodova viša od odgovarajuće stope za muškarce.

Kao što je prethodno rečeno, rodni jaz u EU-u za NEETs povećao se u odnosu na dob i to je jasno kada se pogleda najstarija dobna skupina, oni u dobi od 25 do 29 godina. Za

ovu skupinu stopa NEET-a bila je stalno viša za žene nego za muškarce u svim državama članicama EU-a. Razlika između muškaraca i žena kretala se od 0,2 boda u Finskoj do 27,0 boda u Češkoj.

2.1.1.4. Usporedba žena i muškaraca u NEET populaciji

Prema podacima s Eurostata vjerojatnije je da će mlade NEET žene biti izvan radne snage nego mladi NEET muškarci.

U Europskoj uniji, veći udio mladih žena NEET-a u dobi od 15 do 29 godina bio je izvan radne snage, što znači da nisu aktivno tražile posao, u usporedbi s mladim muškarcima iste dobi. Udio mladih muškaraca izvan radne snage iznosio je 6,3%, dok je udio žena iznosio 10,2%. Spolna razlika od 3,9 postotnih bodova u EU-u može se djelomično pripisati obiteljskoj strukturi, s obzirom na veći udio mladih žena koje provode vrijeme brinući se za djecu i/ili druge članove obitelji. Luksemburg je jedina država članica u kojoj su mladi muškarci bili izvan radne snage u nešto većoj mjeri od mladih žena. S druge strane, Češka i Rumunjska imale su najveće razlike među spolovima, prelazeći 10 postotnih bodova u nepovoljnom položaju žena, tj. više je žena bilo NEET izvan radne snage nego muškaraca.

Kada se fokusiramo na nezaposlene NEET-ove, rezultati su obrnuti, a veći udio muškaraca bio je nezaposleni NEET u usporedbi s ženama. U Europskoj uniji, udio mladih muškaraca NEET koji su bili nezaposleni iznosio je 5,5%, dok je udio žena bio 4,3%. Taj je obrazac bio isti u većini država članica Europske unije, osim u Portugalu, Sloveniji i Grčkoj, gdje je bilo više nezaposlenih NEET-ova među ženama.

Iz dostupnih podataka može se zaključiti da žene koje nisu ni zaposlene niti uključene u obrazovanje ili osposobljavanje češće pripadaju skupini osoba koje su izvan radne snage, dok su muškarci u većoj mjeri nezaposleni. Biti nezaposlen ukazuje na to da pojedinac još uvijek ima određenu vezu s tržištem rada, dok osobe izvan radne snage nemaju tu vezu. Izražene rodne razlike u ovim kategorijama mogu izazvati zabrinutost i zahtijevati daljnje istraživanje.

U 2021. godini, udio mladih (u dobi od 15 do 29 godina) u Europskoj uniji koji su bili NEET bio je najniži u gradovima (12,2%), dok su udjeli bili otprilike jednaki u gradovima i predgrađima (13,9%) te ruralnim područjima (13,7%). Trend najnižih stopa NEET-a u gradovima u usporedbi s ruralnim područjima i gradovima s predgrađima ponovljen je u 15 država članica Europske unije. Najveće razlike u stopama između gradova i ruralnih područja, izražene u postotnim bodovima, zabilježene su u Rumunjskoj (17,7 %) i Bugarskoj (18,2 %).

2.2. NEET osobe u Hrvatskoj

Istraživanje koje su proveli Berc i sur. (2021.) govori o iskustvima mladih u NEET statusu na području Grada Zagreba. Mladi u istraživanju izjavili su kako za svoju nezaposlenost najviše krive stanje u državi povezano uz funkcioniranje tržišta rada i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te navode kako su određena ograničenja vezana uz njihovu struku te osobne karakteristike utjecale na njihovu nezaposlenost. Također, iskazali su i pozitivne i negativne stavove što se tiče njihove mogućnosti zaposlenja u Hrvatskoj te naglasili negativne stavove vezane uz zapošljavanje "preko veze". Što se tiče obrazovanja, napominju kako imaju mnoge zamjerke na obrazovni sustav općenito pa tako i na izvođenje programa. S time se slažu i stručnjaci koji su također sudjelovali u navedenom istraživanju te ističu kako su obrazovni sustav i nedostatak obrazovanja među mladima glavni čimbenici povezani s NEET populacijom i napominju kako je za mlade u Neet populaciji najbitnije njihovo praćenje i kontinuiran rad na višoj razini kako bi se zahvatili čimbenici vezani uz njih same te čimbenici iz okoline koji utječu na njihov status. Iz rezultata je jasno vidljivo kako je potrebno raditi na poboljšanju sustava obrazovanja te usklađivanja istoga sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje te je bitno mladima pružati podršku i pomoć prilikom odabira obrazovanja kako bi se postigao što veći sklad i smanjenje broja mladih unutar neet populacije.

Podaci s Eurostata pokazuju kako je u Hrvatskoj postotak NEET populacije iznosio 14,9% što je 15 od 100 mladih koji nisu zaposleni, no unatoč tome Hrvatska ide u smjeru smanjenja navedene brojke (Hering Stubičan, 2022.). Kampanje poput

Nacionalne kampanje Garancija za mlade provođene od 2021. do 2023. godine doprinijele su uključivanju i povratku mladih na tržište rada putem aktivnosti u kojima se mladi informiraju o svojim pravima vezanim uz povratak u obrazovanje te na tržište rada kako bi se što prije riješilo pitanje nezaposlenosti mlađih od 30 godina (Hering Stubičan, 2022.). Navedeni program Garancije za mlade koji je prvenstveno bio usmjeren samo na nezaposlene mlade preusmjerio se i na one koji nisu u sustavu obrazovanja, osposobljavanja ili zaposlenja kako bi javne službe započele s kvalitetnijim radom i proširenjem svojih usluga za navedenu skupinu mladih (Lovrinović Mandić, 2019.).

3. Inicijative za integraciju NEET populacije u obrazovanje

Prema O'Reilly i sur. (2018.), Nakon što je uspostavljena standardna definicija i operacionalizacija pojma NEET na razini Europske unije, taj termin postaje sve značajniji u europskoj politici. Prvi put je NEET populacija izričito ciljana u ključnoj inicijativi "Europa 2020. - Mladi u pokretu". Cilj ove inicijative je oslobađanje potencijala svih mladih ljudi i smanjenje broja NEET populacije u Europi putem pružanja mogućnosti povratka u obrazovanje ili osposobljavanje, te olakšavanje pristupa tržištu rada. Inicijativa posebno ističe važnost uključivanja nezaposlenih mladih osoba s invaliditetom ili zdravstvenim problemima na tržište rada. Nadalje, NEET populacija je postala ključni dio novih integriranih smjernica za ekonomsku politiku i politiku zapošljavanja.

Godine 2011., Inicijativa za mogućnosti mladih istaknula je sve veći udio mladih ljudi koji nisu zaposleni, ne obrazuju se ili ne sudjeluju u obučavanju. Kako bi se riješio taj problem, predložene su konkretne mjere koje bi trebale provesti države članice Europske unije. Do 2012. godine, razvijeni su dokumenti unutar paketa za zapošljavanje pod nazivom "Prema oporavku s više radnih mjesta", koji je naglasio važnost suočavanja s izazovima vezanim uz NEET populaciju. Predloženo je i povećano

korištenje Europskog socijalnog fonda u razdoblju od 2014. do 2020. godine. Jedan od prijedloga bio je usmjeren na održivu integraciju NEET populacije na tržište rada putem mjera kao što su jamstva za mlade i druge investicije, koje su postale prioritet za to razdoblje. NEET populacija prepoznata je kao posebno problematična skupina s obzirom na postojeće trendove i izazove tržišta rada.

4. Tranzicija mladih iz NEET populacije na tržište rada i kvaliteta posla

O'Higgins (2015.) smatra kako iako se raniji ulazak u rad i kontinuirano zaposlenje povezuju s povoljnijim ishodima, učinci tih faktora su relativno mali i ne podržavaju ideju da je svaki posao uvijek bolji od nezaposlenosti, posebno tijekom kratkog početnog razdoblja. Također je jasno da početno zaposlenje snažno predviđa kasnije rezultate, s obzirom na visoku stabilnost statusa tijekom vremena. To objašnjava zašto dobar početak u smislu razina vještina, čak i ako uključuje prihvaćanje niže plaće ili dulje traženje pravog posla, često predstavlja uspješniju strategiju za postizanje boljih dugoročnih rezultata, posebno za diplomirane osobe. Sveukupno, pažljivo planiranje karijere može uključivati rizik od početnih turbulencija ili duže razdoblje nezaposlenosti zbog odbijanja nekvalificiranih poslova, ali isto tako pruža priliku za pronalazak boljeg i odgovarajućeg posla.

Promatrajući učinke početnih zanimanja na buduće rezultate visoko kvalificirane mladeži, postaje jasno da započinjanje karijere s niskom plaćom, ali u stručnim zanimanjima može predstavljati priliku koja dovodi do uspješnijeg pozicioniranja na tržištu rada. S druge strane, rad u nekvalificiranim zanimanjima za visoko kvalificiranu mladež može postati zaposlenička zamka koju je teško prevladati na dugoročnoj razini. Čini se da je za visoko kvalificiranu mladež lakše tražiti povećanje plaće s iskustvom nego prelaziti s nekvalificiranog na kvalificirano zanimanje.

Analize pokazuju snažan utjecaj društvenog podrijetla obitelji na strategije koje mladi ljudi slijede i uvjete koje postižu u svojim zanimanjima (poput plaća i razine vještina)

unutar pet godina nakon završetka obrazovanja (O'Higgins, 2015.). Ti rezultati ukazuju na važnu ulogu obitelji u (ne)uspješnim ishodima zapošljavanja mladih ljudi. Pokazuju da obitelj ima mehanizme koji su povezani s većim uspjehom mladih ljudi iz viših društvenih slojeva, kao što su informiranje (kroz savjete i smjernice), podrška (putem društvenih mreža, razvijanje ambicija i pružanje učinkovitih smjernica putem obrazovnog i zaposleničkog sustava) i moguća financijska podrška (kroz ekonomsku potporu i/ili dulje zajedničko stanovanje) u njihovim strategijama zapošljavanja.

Također, strategije koje često uključuju početne gubitke, poput većih rizika (duže ili vjerojatnije razdoblje nezaposlenosti) ili ulaganja (niže plaće), često su povezane s postizanjem boljih rezultata na dugi rok.

4.1 Vrste obrazovanja i pristup tržištu rada

Biavaschi i sur. (2012.) naglašavaju kako u svim naprednim državama, kao i u nekim zemljama u razvoju, obrazovni sustav podrazumijeva dvostupanjsko uključivanje školskih završenika na tržište rada. Prvi stupanj uključuje sudjelovanje u obuci i obrazovanju koje je relevantno za tržište rada, dok se drugi stupanj odnosi na njihovo naknadno uključivanje na tržište rada.

Postoji značajna varijacija u vrstama obuke za tržište rada koje se pružaju u različitim zemljama. U jednoj zemlji mogu koegzistirati različiti oblici obuke s ciljem usmjerenosti prema različitim vrstama zaposlenja i karijernih putova.

Opća obrazovanost obično se pruža kroz isključivo školsko ili akademsko obrazovanje na srednjoj ili visokoškolskoj razini. Ova vrsta obuke ima za cilj poboljšati općenite kognitivne vještine mladih koji još nemaju jasno određene interese ili područja u kojima žele raditi. Pružene vještine su općenite prirode i pružaju temelj za daljnje, više praktično orijentirano učenje na radnom mjestu. Unatoč tome što se često smatra najboljim putem za pristup bolje plaćenim poslovima, ova vrsta obrazovanja nosi rizik slabih veza s potražnjom na tržištu rada. Društveni troškovi nesklada vještina često su ozbiljniji nego kod drugih obrazovnih opcija zbog dugotrajnog trajanja i visokih

individualnih troškova studija, te činjenice da diplomirani pojedinci često oklijevaju prihvatiti poslove koji su ispod razine njihova formalnog obrazovanja. Osim toga, akademsko obrazovanje ne pruža praktično radno iskustvo, što može otežati početno uključivanje na tržište rada. Zbog tih razloga, u mnogim zemljama postoji jak naglasak na približavanju sveučilišnog obrazovanja primijenjenim studijima (Biavaschi i sur., 2012.).

Dualno strukovno obrazovanje i osposobljavanje kombinira radno iskustvo i obuku s školskim (strukovnim) obrazovanjem, obično usmjerenim prema određenoj struci ili sektoru rada. Organizacija dualnog obrazovanja često je podijeljena između javnih institucija i tvrtki: dok tvrtke nude i financiraju obuku na radnom mjestu, država osigurava obrazovanje u strukovnim školama (Biavaschi i sur., 2012.).

Tijekom stručnog osposobljavanja, naučnici privremeno rade za poslodavce s ugovorom na određeno vrijeme i uz smanjenu razinu plaće. Dualni sustav obrazovanja ima za cilj nadopuniti specifične tehničke vještine koje se stječu putem praktičnog rada u obrazovnoj tvrtki s općim vještinama koje su prenosive među različitim poslodavcima u toj određenoj struci. Praktično radno iskustvo u tvrtki očekuje se da pruža veću motivaciju i bolji povrat za mlade koji su orijentirani prema praktičnom učenju. No, kako bi se izbjegla prevelika specijalizacija i niske razine prenosivosti vještina, koriste se standardizirani kurikulumi i centralni ispiti. Ovo osigurava da obuka u tvrtkama prati određene standarde i da se usklađuje s vještinama koje se podučavaju u školama (Biavaschi i sur., 2012.).

Isključivo školsko strukovno obrazovanje ili osposobljavanje često se provodi u obrazovnim centrima nakon obveznog (višeg) srednjeg obrazovanja ili kao specijalizacija tijekom obveznog školovanja. Ova vrsta obrazovanja obično se financira državnim sredstvima i slijedi formalni nastavni plan koji kombinira opće vještine s obrazovanjem specifičnim za određeno zanimanje. Budući da je ova vrsta obuke više praktično orijentirana u odnosu na akademske studije, često je usmjerena prema srednjim razinama, administrativnim pozicijama ili je ograničena na određena zanimanja koja ne zahtijevaju praktično radno iskustvo unutar tvrtke.

Školsko strukovno obrazovanje je manje zahtjevno u smislu vremena i troškova u usporedbi s općim školskim obrazovanjem, stoga je usmjereno na povećanje sudjelovanja mladih s ograničenijim financijskim sredstvima. Cilj ovog obrazovanja je pružiti tehničke vještine koje omogućuju direktni ulazak na tržište rada, uz malu potrebu za dodatnom obukom na radnom mjestu od strane poslodavaca. Stoga se može smatrati poticajem za zapošljavanje od strane poslodavaca. Uspjeh ovog oblika obuke ovisi o usklađenosti vještina koje se podučavaju u školama s potrebama tržišta rada, što zahtijeva blisku suradnju poslodavaca, sindikata i obrazovnih institucija (Biavaschi i sur., 2012.).

Isključivo obrazovanje na radnom mjestu omogućuje izravan prijelaz iz škole na rad i često rezultira boljom početnom plaćom u usporedbi s sudjelovanjem u kvalifikacijskim programima obuke u prvom stupnju. Međutim, budući da su stjecanje vještina ograničene na učenje na radnom mjestu i provode se bez certifikacije, ovaj oblik obrazovanja može imati manju vrijednost pri promjeni poslova. Nedostatak općih vještina za određeno zanimanje može ograničiti mogućnosti zapošljavanja i povećati rizik da osoba završi u ranjivom položaju na tržištu rada (Biavaschi i sur., 2012.).

4.2 Obrazovni i stručni programi za prelazak mladih iz NEET populacije na tržište rada

O'Higgins (2015.) napominje kako obrazovne i stručne politike mogu značajno pomoći u dugoročnom olakšavanju ulaska mladih na tržište rada. Dobro osmišljene politike koje podižu razinu obrazovanja mladih vjerojatno će potaknuti gospodarski rast i znatno povećati šanse za zapošljavanje i zaradu onih koji su zaposleni. Prema tome, O'Higgins nabraja vrste programa te opisuje na koji način oni utječu na NEET populaciju te njihovo uključivanje u tržište rada.

Vrsta programa za prelazak mladih iz NEET populacije na tržište rada:

Kompleksne intervencije - Kompleksni programi uključuju kombinaciju subvencioniranog zapošljavanja, obuke, podrške samozapošljavanju, savjetovanja i sličnih mjera. Oni imaju dugotrajnu povijest u zemljama OECD-a, posebno u

Sjedinjenim Američkim Državama, gdje su rezultati bili pomiješani, da ne kažemo kontradiktorni. Međutim, u Europi i Latinskoj Americi takvi programi su postigli značajan uspjeh. Na primjer, program "Novi dogovor za mlade ljude" u Velikoj Britaniji pokazao se iznimno učinkovitim i ekonomičnim.

Pomoć pri traženju posla - S obzirom na prethodna istraživanja Fayja (1996.), mjere koje poboljšavaju pomoć pri traženju posla pokazuju se kao najučinkovitiji oblik aktivne intervencije na tržištu rada. Međutim, treba napomenuti da će pomoć pri traženju posla vjerojatno biti najkorisnija kada postoji adekvatna ponuda radnih mjesta, kako bi se olakšalo usklađivanje radne snage s poslovima. Tijekom recesije, ovakva vrsta intervencija vjerojatno će biti manje učinkovita.

Obuka u usporedbi s subvencijama za zapošljavanje: Općenito, programi koji pružaju obuku, posebno u suradnji s privatnim poslodavcima, čine se učinkovitijima. To je jedno od dosljednijih saznanja u literaturi, iako se relativna korisnost može mijenjati ovisno o poslovnom ciklusu.

Obuka na radnom mjestu čini se učinkovitijom od obuke koja se provodi izvan radnog mjesta. To može biti zbog činjenice da obuka na radnom mjestu, prirodnim svojstvom, uključuje izravan kontakt s poslodavcima.

Javni vs. privatni sektor - Slično kao i prije, programi koji uključuju smještaj kod privatnih poslodavaca također se čine učinkovitijima.

Utjecaj poslovnog ciklusa: Programi obuke pokazuju manju korisnost tijekom recesije, posebno u usporedbi s drugim vrstama programa, poput subvencija za zapošljavanje. Programi obuke postižu bolje rezultate kada se provode tijekom razdoblja ekonomskog rasta. Stoga se tijekom recesije naglašava potreba za mjere koje potiču zapošljavanje i pružaju podršku prihodima. Kada gospodarstvo počne rasti, obuka i druge politike (poput odgovarajuće obrazovne politike) također mogu igrati konstruktivniju ulogu u potpori oporavku.

4.3 Iskustva i faze zapošljavanja mlade NEET populacije

Istraživanje koje provode Niyadurupola i Esposito (2021.) navodi određene faze u procesu zapošljavanja mlade NEET populacije te pohađanja određenih programa zapošljavanja i tijeka istih. Ovo istraživanje bilo je dio šireg longitudinalnog istraživačkog projekta o mehanizmima učinkovitosti aktivnih mjera tržišta rada. Kontakti 39 organizacija koje pružaju obuku za nezaposlene mlade osobe u Berlinu dobiveni su uglavnom putem popisa svih ugovornih partnera koji surađuju s dva glavna izvora financiranja aktivnih mjera tržišta rada u Njemačkoj. Te organizacije su kontaktirane putem e-pošte, a njih 18 pristalo je surađivati. Kriteriji za sudjelovanje u istraživanju bili su dob od 15 do 25 godina, nezaposlenost i namjera ulaska u program aktivacije trajanja od 3 do 12 mjeseci. Ukupno je odabrano 29 obuka, uključujući obuku s primjenom u učionici, tehničku obuku, osobno mentorsko vođenje u zapošljavanju, podršku integraciji na niskoj razini, i nekoliko kombiniranih programa. Informirani pristanak osiguran je od svih sudionika u početnoj fazi. akon završetka njihovih programa, provedeni su dubinski polustrukturirani intervjui licem u lice sa svim sudionicima istraživanja tijekom razdoblja od siječnja do prosinca 2017. Ispitanici su otvoreno pozvani da razmisle o bilo kakvim osobnim promjenama koje su doživjeli tijekom trajanja svoje obuke. Postavljena su i dodatna pitanja kako bi se izvukli ilustrativni primjeri relevantnih promjena u stavovima i ponašanju te kako su te promjene ostvarene. Prosjek godina ispitanika bio je 19,6 godina, a prosječno trajanje nezaposlenosti iznosilo je otprilike godinu dana te je 43% ispitanika bilo ženskog spola.

Prva faza promjene odnosi se na prelazak iz stanja pasivnosti ili opće neaktivnosti u pogledu zanimanja u stanje spremnosti za sudjelovanje na tržištu rada. Ova spremnost uključuje dva različita elementa: Prvi element uključuje volju i sposobnost da se uključe u bilo koju redovnu aktivnost povezanu s radom, kao što je sudjelovanje u određenim zadacima. Mnogi mladi ljudi, otkako su napustili školu (često prije nego što su završili obavezno školovanje), doživjeli su razdoblja u kojima nisu bili uključeni ni u kakav posao ili obuku. Ta razdoblja bez aktivnog djelovanja mogu trajati od nekoliko mjeseci

do nekoliko godina, što rezultira smanjenjem sposobnosti da slijede redovitu dnevnu strukturu, poštuju vrijeme dolaska i pridržavaju se pravila, što dalje povećava prepreke i otežava im prilike za ulazak na tržište rada. Neki sudionici spomenuli su izlazak iz ovog razdoblja bez aktivnog djelovanja i pronalaženje redovitog mjesta koje su prihvatili kao pozitivnu promjenu koja je proizašla iz sudjelovanja, što ih je potaknulo da ponovno usmjere svoju profesionalnu orijentaciju.

Ova faza jednostavno opisuje mlade ljude koji napuštaju pasivnu neaktivnost u svakodnevnom životu i prihvaćaju redovitu dnevnu strukturu kako bi se pripremili za buduću zaposlenost. Kada su upitani o čimbenicima koji su potaknuli tu promjenu, sudionici su spomenuli obveze povezane s intervencijom, kao što su jasna pravila, određena vremena dolaska, zahtjevan raspored, kao i osjećaj pripadnosti grupi kako bi se poštovala navedena pravila. Konkretno, istaknuti su pozitivni zajednički grupni rituali za početak i završetak dana, kao i pravila dolaska i angažmana koja su praćena sankcijama u slučaju nepoštivanja. S druge strane, mnogi sudionici smatrali su da nedostatak jasnih pravila ili neodržavanje tih pravila od strane osoblja za obuku ima demotivirajući učinak.

Drugi aspekt raspoloživosti za zanimanje odnosi se na opću promjenu stava i predstavlja jednu od ključnih tema identificiranih u ovome istraživanju, što se naziva promjenom svijesti. Ispitanici koji su opisivali svoje iskustvo vezano uz ovu temu spominjali su prelazak iz stanja ravnodušnosti ili nezainteresiranosti prema radu u spoznaju o važnosti rada za njihovu budućnost, kao i potrebu da ulože napor kako bi napredovali profesionalno. Ovaj proces često prati pomak percepcije s perspektive brzog uspjeha i trenutnih očekivanja prema dugoročnom razmišljanju. Ta spoznaja često se opisuje kao snažan utjecaj na njihova vjerovanja i ponašanje. Identificirane su četiri podteme koje doprinose ulasku u ovu fazu.

Prvi okidač odnosi se na ponavljajuće neuspjehe koje mladi u NEET populaciji doživljavaju u sferi zanimanja, prepoznajući ih kao vlastite samonametnute prepreke. To uključuje situacije u kojima su više puta prekinuli svoje obrazovanje ili ranije pokušaje uključivanja u obrazovanje, često zbog nepoštivanja pravila, što se može percipirati kao vrsta sabotaze samih sebe (Niyadurupola i Esposito, 2021.).

Drugi okidač povezan je s percepcijom mladih o vremenskom tijeku i njihovom osobnom razvoju u usporedbi s vršnjacima. Ispitanici su opisivali osjećaj zaostajanja kada primijete da njihovi vršnjaci iste dobi stječu diplome i napreduju u karijeri. Ova percepcija može se pojačati kada mladi dosegnu određene prekretnice u dobi (npr. 18 godina). U vezi s tim, postoji težnja prema postizanju konkretnih ciljeva ili dostizanju statusa povezanih s uspješnim odraslim članom društva, kao što su posjedovanje automobila, samostalno življenje ili sposobnost osiguravanja buduće obitelji.

Drugi mehanizam koji dovodi do povećane svijesti o budućnosti proizlazi iz životnih događaja koji izazivaju značajne promjene u privatnom životu mladih. Ti događaji zahtijevaju povećanu odgovornost i potiču opću svijest. To uključuje smrt ili bolest člana obitelji, razvod roditelja ili rođenje djeteta. Kroz takve događaje, mnogi mladi ispitanici doživljavaju značajan skok u zrelosti, često se osjećaju odgovornima za brigu i mijenjaju fokus prema onome što je važno u njihovim životima.

Druga vrsta promjene koju su sudionici opisali odnosi se na prijelaz s relativno unutaršnjeg razmišljanja o njihovoj profesionalnoj orijentaciji prema aktivnom istraživanju ka vani. To uključuje testiranje njihovih sposobnosti i interesa u praksi, na primjer, sudjelovanje u praksama, radnim mjestima ili ručnim radionicama u okruženju obuke. Ovaj korak ponekad se poduzima proaktivno kao izravna posljedica prethodno opisane povećane svijesti ili osnovne aktivacije, dok je u drugim slučajevima rezultat daljnjih poticaja, uglavnom smještenih u okviru intervencija.

U fazi prepoznavanja prepreka i snaga te prilagođavanja opcija i formiranja ciljeva, mladi ljudi doživljavaju povećano razumijevanje vlastitih osobnih snaga, slabosti, prepreka, potreba, interesa, mogućnosti i, konačno, profesionalne orijentacije. Iz podataka dobivenih intervjuima izdvojene su tri podteme koje se odnose na samospoznaju.

Slično prethodnoj temi, prepoznavanje vlastitih snaga pokazalo se kao važan dio procesa promjene. Često je to bio izravan rezultat samoprovjere na tržištu rada, pri čemu su sudjelovanje u stažiranju i stjecanje radnog iskustva pružili važnu potvrdu mladim sudionicima. Drugi kanal za to bio je povratni odraz o njihovim snagama od strane pouzdanih voditelja programa koji su ih poticali i vjerovali u njihove sposobnosti.

Zanimljivo je primijetiti da su neki sudionici opisivali saznanja koja su stekli u ovoj fazi kao ponovno otkrivanje vlastitih talenata i vještina, prisjećajući se onoga u čemu su bili dobri izvan profesionalnog života ili prije nego što su doživjeli ponovljene neuspjehe. Njihovo samopouzdanje se povećavalo kada su voditelji programa pokazivali duboko osobno zanimanje za razumijevanje njihovih temeljnih snaga te kad su dobivali povratne dojmove od strane trenera. Kako je jedna 24-godišnja sudionica istaknula: "Samo trebate biti potaknuti i imati neutralnu osobu koja vas podsjeća tko zapravo jeste."

Samopouzdanje je još jedan aspekt pozitivne promjene koji su opisali NEET sudionici. To se očituje u smanjenju straha od sudjelovanja na razgovorima za posao i komunikaciji s drugima, povećanoj samouvjerenosti u obavljanju zadataka vezanih za traženje posla, većoj nadi i optimizmu u ostvarivanju vlastitih ciljeva te većoj otpornosti na odbijanje. Poboljšanje samopouzdanja često se opisuje kao rezultat prethodnih faza samoprovjere i ponovnog otkrivanja vlastitih snaga. Također, samopouzdanje se može razviti kao rezultat veće samostalnosti i neovisnosti u intervenciji koja je poticala sudionike da pronađu vlastita rješenja (posebno snažno za one koji su sudjelovali u inozemnom stažiranju).

Ovo predstavlja proces osnaživanja u kojem sudionici preuzimaju kontrolu nad svojim profesionalnim razvojem putem povećane samospoznaje i ponekad nepoželjne, ali ipak važne, slobode. To je ključni prijelaz prema kasnijim fazama promjene, poput orijentacije prema ciljevima.

Uz povećanje samopouzdanja, mladi sudionici također izvješćuju o povećanju nade. Otkrivaju se nove mogućnosti ili postojeće postaju ostvarivije, što dodatno pojačava njihovu motivaciju. Tema nade često proizlazi iz prepoznavanja prepreka i posebnih potreba; neki mladi ljudi su se osjećali zarobljenima u ponavljajućem ciklusu neuspjeha, ali kad su prepoznali svoje prepreke i identificirali izvedive strategije za njihovo prevladavanje, otvorila se potpuno nova perspektiva mogućnosti.

Faza orijentacije prema ciljevima uključuje prilagodbu stručnih vizija, precizno definiranje stručnog cilja i snažno usredotočenje na njegovo postizanje. To uključuje aktivno suočavanje s prethodno ometajućim osobnim preprekama.

Jedan od izravnih rezultata identifikacije snaga i poboljšane stručne orijentacije je prilagodba opcija za njihovu individualnu stručnu putanju. Neki sudionici su, putem stažiranja, pronašli zanimanje kojim žele nastaviti ili su otkrili novo područje za istraživanje, dok su drugi prepoznali što im ne odgovara i suzili svoj opseg ciljeva prema tome. Ovo je moglo uključivati odluku o povratku u školu ako nisu uživali u praktičnim aktivnostima ili priznavanje da određeno zanimanje (ili plaća) zahtijeva višu razinu stručnosti. Neposredno praktično razumijevanje zahtjeva i uvjeta na tržištu rada, poput sudjelovanja na sajmovima poslova, stjecanja radnog iskustva ili neuspješne potrage za poslom, također je igralo važnu ulogu u prilagodbi stručnih opcija.

Isto tako, postavljanje ciljeva je bio važan korak u procesu. Značajan broj sudionika tijekom programa je identificirao specifičan stručni cilj za sebe. Postojala su dva glavna puta koja su omogućila postizanje ovog važnog koraka. Prvi put je povezan s procesom samoprovjere i identifikacijom snaga, što je rezultiralo poboljšanom stručnom orijentacijom i jasnim ciljem. Drugi put nije bio povezan s praktičnim eksperimentiranjem, već je imao više kognitivni karakter, gdje su mladi ljudi došli do spoznaje o onome što zaista žele kroz introspekciju. Iz podataka intervjua pojavile su se dvije podteme kao okidači za tu introspektivnu spoznaju: prvi okidač se sastojao u tome da su voditelji programa pokazivali duboko zanimanje za strasti i snove sudionika te su ih pažljivo slušali. To je često bilo istaknuto kao pozitivno iskustvo u usporedbi s prethodnim intervencijama ili iskustvima s obitelji, gdje su sudionici osjećali da su prebrzo gurnuti u bilo koji posao.

Drugi okidač za pronalaženje odgovarajuće struke bio je povezan s trenucima povlačenja ili izolacije, što je pojedincima omogućilo prostor za razmišljanje, otvaranje unutarnjeg dijaloga o njihovim osobnim vizijama i stjecanje jasnoće usred konfuzije raznih opcija i mišljenja. Sudionici su se referirali na različite situacije koje su povezane s intervencijom i situacije izvan intervencije. To uključuje prisilnu samostalnost u stranim staževima, donošenje svjesne odluke o odvajanju od iscrpljujućeg okruženja vršnjaka ili partnera, introspektivne kazališne uloge u intervenciji te vrijeme provedeno u zatvoru.

Ova iskustva mogu se povezati s elementom slobode koji je ključan za pristup sposobnostima. Kada su sudionici iskusili slobodu izbora u vezi svog profesionalnog puta, bilo zbog odsutnosti unutarnjih konflikata ili zbog osnažujuće interakcije s voditeljima programa koji su im pružili mogućnost da tu slobodu pretvore u stvarnost, uspješno su napredovali u postavljanju ciljeva.

Aktivno suočavanje s prethodno identificiranim preprekama predstavljalo je važan korak promjene za nekoliko ispitanika. To je uključivalo preuzimanje odgovornosti za vlastitu budućnost, priznavanje gdje im je potrebna pomoć te nadvladavanje ponosa ili straha kako bi potražili tu podršku. Dok su neki sudionici odmah nakon prepoznavanja osobnih prepreka krenuli u potragu za podrškom (na primjer, početak terapije ili traženje pravnog ili financijskog savjeta), češće je put od priznanja do akcije bio izazovan, praćen strahom i otporom.

Značajan broj sudionika prijavio je povećanu usmjerenost na aktivno postizanje svojih profesionalnih ciljeva. Ova usmjerenost obično se razvijala kao posljedica prethodnih faza promjene, poput promjene svijesti, ponovnog otkrivanja profesionalnih ciljeva, suočavanja s preprekama te povećanja samopouzdanja i nade putem samoprovjere i prepoznavanja vlastitih snaga.

Ova faza predstavlja ključnu promjenu i konačni cilj većine politika aktiviranja, gdje Neet mladi stupaju u konkretan kontakt s tržištem rada - putem aktivnog i učinkovitog traženja posla i prijava, započinjanja rada, povratka obrazovanju ili sudjelovanja u posebnim programima koji imaju za cilj uklanjanje osobnih prepreka za ulazak u obrazovanje ili rad.

Različiti ispitanici su prijavili povećanu aktivnost u traženju poslova kao rezultat ranije opisanih procesa. Odluka o nastavku srednjoškolskog obrazovanja ili sudjelovanje u odgovarajućem podržavajućem programu često je donesena nakon faze samospoznaje. Sudionici koji su pronašli posao putem intervencije istaknuli su "opipljivije" alate koji su im pomogli, kao što su prijenos vještina prijave i kontakata, podrška pri izradi životopisa i motivacijskih pisama te simulacije razgovora za posao. Ovaj nalaz odražava klasične mikroekonomske modele u kojima povećanje ljudskog kapitala i učinkovitosti u traženju posla omogućuju pozitivne učinke politika aktivacije. Također, odražava i

pristup sposobnostima, gdje vještine i kompetencije služe kao ključni čimbenici za postizanje osobnih ciljeva.

Posljednja faza promjene odnosi se na povećanu ustrajnost kroz iskustva neuspjeha. Ovo uključuje otpornost na odbijanja tijekom procesa prijave poslova, kao i sposobnost upornog praćenja odabranog puta (npr. povratak u školu ili započinjanje obrazovanja) bez preranog odustajanja. Ispitanici su često opisivali da su stekli širi pogled i dugoročnu perspektivu, te uvide u prednosti odgađanja trenutnog zadovoljstva i ulaganja napora u korist budućih koristi. Motivaciju za ovu promjenu perspektive često su pružali poticaji u privatnoj sferi (npr. zbog novog odnosa ili brige o obitelji), kao i u profesionalnoj sferi (npr. zbog prijetnje koju predstavlja shvaćanje uvjeta na tržištu rada za nekvalificirane radnike ili šok zbog ponavljanih neuspjeha). Pozitivna iskustva u vezi s vlastitim vještinama i sposobnostima istrajnosti također su djelovala kao motivacijski čimbenici, što je rezultiralo povećanim samoprihvatanjem, samopouzdanjem i motivacijom.

5. Zaključak

Možemo zaključiti kako se u vezi s nezaposlenosti mladih suočavamo s ozbiljnim društvenim i ekonomskim izazovima koji zahtijevaju hitne i sveobuhvatne mjere. Nezaposlenost mladih i NEET populacije predstavlja ozbiljnu prijetnju održivom razvoju društva jer utječe na njihovu ekonomsku sigurnost, mentalno zdravlje i društvenu integraciju.

Analizirajući dostupne podatke i istraživanja ukazuje se na nekoliko ključnih čimbenika koji doprinose problemu nezaposlenosti mladih i NEET populacije. Visoka stopa nezaposlenosti može biti povezana s ekonomskim recesijama, promjenama u tržištu rada te niskim obrazovnim standardima.

Također, utvrđeno je da postoji potreba za izradom i provedbom ciljanih politika i programa koji će poticati zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje ove populacije. To uključuje ulaganje u obrazovne sustave, promicanje stručnog osposobljavanja, poticanje prekvalifikacije i preusmjeravanja te uspostavljanje partnerstava između javnog sektora, privatnih tvrtki i nevladinih organizacija.

Kako bismo učinkovito riješili ovaj problem, ključno je poticati i podržavati inovacije i poduzetništvo među mladima. To će omogućiti stvaranje novih radnih mjesta i poboljšati gospodarski rast, što će imati pozitivan učinak na smanjenje nezaposlenosti i ekonomske isključenosti.

U konačnici, rješavanje problema nezaposlenosti mladih i NEET populacije zahtijeva sveobuhvatan pristup koji uključuje suradnju svih relevantnih dionika - vlade, poslodavaca, obrazovnih institucija i civilnog društva. Samo zajedničkim naporima moguće je stvoriti inkluzivno društvo u kojem će mladi imati priliku ostvariti svoj puni potencijal, doprinijeti društvu i ostvariti osobni uspjeh.

1. Berc, G., Majdak, M., & Baturina, D. (2021). Ples na rubu: okolnosti i iskustva položaja mladih u NEET statusu na području Grada Zagreba. *Croatian and Comparative Public Administration*, 21(1).
2. Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giuliotti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A., Pieters, J., ... & Zimmermann, K. F. (2012). Youth unemployment and vocational training.
3. Bilić, N., & Jukić, M. (2014). Nezaposlenost mladih—ekonomski, politički i socijalni problem s dalekosežnim posljedicama za cjelokupno društvo. *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta JJ Strossmayera u Osijeku*, 30(2), 485-505.
4. Bulat, A. (2020). *Analiza procesa „odljeva mozgova “u Republici Hrvatskoj s komparativnim osvrtom na nove članice EU* (Doctoral dissertation, University of Split. Faculty of economics Split).
5. Eurostat (2023). Statistics on young people neither in employment nor in education or training. Preuzeto
s:https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Educational_attainment_level_affects_the_share_of_NEETs. (20.7.)
6. Goreta, I. (2020). *Nezaposlenost mladih u Šibensko-kninskoj županiji* (Doctoral dissertation, Polytechnic of Sibenik. Management).
7. Hering Stubičan, J. (2022). *Neet populacija-izazovi zapošljavanja u nekim europskim zemljama* (Doctoral dissertation, University of Zagreb. Faculty of Law).
8. Mihalinec, D. (2020). *Izazovi i mjere za NEET populaciju u Hrvatskoj* (Doctoral dissertation, University of Zagreb. Faculty of Law. Social policy. Management in Social Sector).

9. Lovrinović Mandić, L. (2019). *Garancija za mlade-evaluacija programa* (Doctoral dissertation, University of Pula. Faculty of economics and tourism" Dr. Mijo Mirković").
10. Mizintseva, M. F., Sardarian, A. R., Petrochenko, A. A., & Chavykina, M. A. (2017). Problems and trends of the youth labor market and youth labor mobility in the world. *Revista Espacios*, 38(54).
11. Moravac, Z. (2020). *Demografska kretanja i odljev mozgova* (Doctoral dissertation, University of Pula).
12. Niyadurupola, V., & Esposito, L. (2021). What gets them going? The effects of activation policies on personal change processes of unemployed youth. *Journal of Education and Work*, 34(4), 590-609.
13. Ognjan, A. (2019). *Odljev mozgova iz zemalja u razvoju* (Doctoral dissertation, University of Pula. Faculty of economics and tourism" Dr. Mijo Mirković").
14. O'Higgins, Niall (2015) : Youth unemployment, IZA Policy Paper, No. 103, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn
15. O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M., & Villa, P. (Eds.). (2018). *Youth labor in transition: Inequalities, mobility, and policies in Europe*. Oxford University Press.
16. Petrović, N. (2022). *Nezaposlenost mladih u Republici Hrvatskoj* (Doctoral dissertation, University of Slavonski Brod. Department of Social Sciences and Humanities).
17. Vlada Republike Hrvatske (2019). Plan implementacije garancije za mlade. Preuzeto s
<https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//2016/Sjednice/2019/Travanj/154%20sjednica%20VRH//154.%20-%204.1.pdf> (27.08.)

