

# Nezaposlenost mladih u Hrvatskoj i mjere i programi iz nadležnosti HZZ-a usmjerene na poticanje zapošljavanja mladih

---

Dragaš, Maria Karla

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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:199:816484>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-19**



Repository / Repozitorij:

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



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

**Maria Karla Dragaš**

**NEZAPOSLENOST MLADIH U HRVATSKOJ I MJERE  
I PROGRAMI IZ NADLEŽNOSTI HZZ-A USMJERENE  
NA POTICANJE ZAPOŠLJAVANJA MLADIH**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof. dr. sc. Zdenko Babić

Zagreb, 2024.

## Sadržaj

|   |    |
|---|----|
| <b>1. UVOD</b> .....  | 1  |
| <b>2. CILJ I METODOLOGIJA RADA</b> .....                              | 2  |
| <b>3. NEZAPOSLENOST MLADIH</b> .....                                  | 3  |
| 3.1. <i>NEET POPULACIJA</i> .....                                     | 6  |
| <b>4. GARANCIJA ZA MLADE</b> .....                                    | 12 |
| 4.1. <i>POVIJESNI PREGLED</i> .....                                   | 15 |
| 4.2. <i>PLAN IMPLEMENTACIJE GARANCIJE ZA MLADE</i> .....              | 16 |
| 4.3. <i>FINANCIRANJE I PRAĆENJE PROVEDBE GARANCIJE ZA MLADE</i> ..... | 19 |
| 4.4. <i>USPJEŠNOST GARANCIJE ZA MLADE</i> .....                       | 20 |
| <b>5. PREGLED GARANCIJE ZA MLADE U ODABRANIM ZEMLJAMA</b> .....       | 22 |
| 5.1. <i>GARANCIJA ZA MLADE U AUSTRIJI</i> .....                       | 23 |
| 5.2. <i>GARANCIJA ZA MLADE U ŠVEDSKOJ</i> .....                       | 25 |
| <b>6. NACIONALNI PROGRAM ZA MLADE (2023.-2025.)</b> .....             | 27 |
| <b>7. MJERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA (APZ)</b> .....            | 28 |
| <b>8. CISOK</b> .....   | 32 |
| <b>9. EURES</b> .....   | 33 |
| <b>10. ZAKLJUČAK</b> .....  | 35 |
| <b>11. LITERATURA</b> .....   | 37 |

## Nezaposlenost mladih u Hrvatskoj i mjere i programi iz nadležnosti HZZ-a usmjerene na poticanje zapošljavanja mladih

### Sažetak:

*Nezaposlenost je stanje kada dio radno sposobnih pojedinaca ne može pronaći zaposlenje u skladu s svojim obrazovanjem i vještinama uz uobičajenu plaću. Nezaposlenost mladih u porastu je još od 2008. godine, a posebno je zabrinjavajući porast NEET populacije. To dovodi do brojnih negativnih osobnih, ali i društvenih posljedica te se zato od 2013. godine u Europskoj uniji provodi Garancija za mlade. Njome se nastoji investirati u ljudski kapital mladih osoba kako bi se ostvario dugoročno održivi ekonomski rast. Kako bi se spriječio ulazak osobe u status NEET, u sklopu tog programa nude se razne mjere APZ-a na nacionalnoj razini. U Hrvatskoj, mjere usmjerene na mlade osobe su potpore za zapošljavanje i pripravništvo, potpore za samozapošljavanje te mjere obrazovanja. Osim toga osnovani su CISOK centri, odnosno centri za informiranje i savjetovanje o karijeri koji su se pokazali središnjim mjestom za dohvat NEET populacije. U konačnici, HZZ je postao dio EURES-a ulaskom u Europsku uniju te se time otvorila mogućnost posredovanja pri zapošljavanju u drugim zemljama članicama.*

**Ključne riječi:** nezaposlenost mladih, NEET, Garancija za mlade, APZ, HZZ

## Youth unemployment in Croatia and measures and programs within the jurisdiction of the CES aimed at encouraging youth employment

### Abstract:

*Unemployment is a condition when a part of working-age individuals can not find employment in accordance with their education and skills with a normal wage. Youth unemployment has been on the rise since 2008. and the growth of the NEET population is particularly worrying. This leads to numerous negative personal and social consequences, which is why the Youth Guarantee has been implemented in the EU since 2013. It seeks to invest in the human capital of young people in order to achieve long-term sustainable economic growth. In order to prevent a person from entering the NEET, various ALMP measures are offered at the national level as part of this program. In Croatia, measures aimed at the young people are supported employment opportunities, internships, supported self-employment and education measures. In addition, CISOK centers were established, i.e. career information and counseling centers, which proved to be a central place for reaching the NEET population. In the end, CES became part of EURES upon joining the EU, thus opening up the possibility of employment mediation in other member countries.*

**Key words:** youth unemployment, NEET, Youth Guarantee, ALMP, CES

## **Izjava o izvornosti**

Ja, Maria Karla Dragaš pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Maria Karla Dragaš

Datum: 29. svibnja 2024.

## 1. UVOD

Nezaposlenost predstavlja veliki društveni problem današnjice, a posebno je zabrinjavajući problem nezaposlenosti mladih (Obadić, 2017.). Nezaposlenost mladih u porastu je još od 2008. godine te dovodi do negativnih ekonomskih, socijalnih i političkih posljedica za društvo u cjelini. Upravo iz tog razloga sve su veći napori Europske unije po pitanju rješavanja tog problema (Bilić i Jukić, 2014.). U ovom radu veliki fokus se stavlja na NEET populaciju (*engl. NEET – Not in Education, Employment or Training*), odnosno osobe u dobnoj skupini od 15 do 29 koje ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja i nisu u sustavu obrazovanja odraslih (Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu). Takva neaktivnost mladih osoba može dovesti do trajnih negativnih posljedica, kao što su povećani rizik za buduću nezaposlenost, gubitak ljudskog kapitala, smanjena buduća zarada i slično, a ujedno i stvara velike troškove za državu (Obadić, 2017.). Hrvatska je prema podacima s Eurostata (2023.) po postotku NEET populacije (15-29) viša od prosjeka EU-27. Nastavno, Europska komisija je 2012. godine objavila alarmantno stanje po pitanju nezaposlenosti mladih te je, stoga Vijeće EU-a 2013. godine usvojilo Preporuku o uspostavi Garancije za mlade (Maguire i sur., 2013.). Garancija za mlade inovativni je pristup koji se temelji na pretpostavci da svaka mlada osoba zaslužuje jednaku priliku da ostvari vlastiti potencijal. Dakle, u okviru ovog programa Hrvatska se obvezala osobama mlađim od 30 godina u roku od 4 mjeseca od završetka obrazovanja ili gubitka posla pronaći posao koji je u skladu s njihovim obrazovanjem i vještinama ili im omogućiti da steknu obrazovanje i vještine potrebne za pronalaženje posla u budućnosti. Temeljni cilj Garancije za mlade je spriječiti ulazak mlade osobe u NEET status, a da bi se program mogao provoditi potrebno je izraditi Plan implementacije Garancije za mlade u kojem su sadržane sve reforme i mjere koje će biti provedene (Europski revizorski sud, 2015.). Ključni financijski izvor za potporu provedbe Garancije za mlade u razdoblju od 2021. do 2027. godine je Europski socijalni fond plus (ESF+) s proračunom od 99 milijardi eura, ali države članice dužne su i dio sredstava odvojiti iz nacionalnih proračuna (Europska komisija, 2024a). U radu će biti prikazano nekoliko evaluacijskih istraživanja vezanih uz samu uspješnost

uspostave i provedbe Garancije za mlade na europskoj razini. Nadalje, mladim osobama, a posebice NEET populaciji od velike su važnosti mjere aktivne politike zapošljavanje (APZ) koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ). Ukoliko se osoba nalazi u statusu NEET, prijavom na HZZ bit će joj dostupna podrška prilikom traženja zaposlenja te mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja u sklopu Garancije za mlade (GZM, 2022.). Prema Planu implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu mjere aktivne politike zapošljavanja primarno usmjerene mladim osobama su potpore za zapošljavanje i pripravništvo, potpore za samozapošljavanje te mjere obrazovanja o kojima se detaljnije govori u radu. U sklopu Garancije za mlade uvedeni su i CISOK centri, odnosno centri za informiranje i savjetovanje o karijeri koji nude usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Upravo su oni prepoznati kao središnja mjesta za dohvat i aktivaciju NEET populacije. Osim svih spomenutih programa i mjera dostupnih unutar zemlje mladim osobama, ali i svim građanima, ulaskom Hrvatske u Europsku uniju postala je dostupna usluga posredovanja pri zapošljavanju u drugim zemljama članicama. Naime, HZZ je tada postao dio Europske mreže javnih službi za zapošljavanje, pod nazivom EURES. Dakle, osim ranije spomenutog ulaganja u obrazovanje, (samo)zapošljavanje te programe pripravništva, kao jedno od rješenja po pitanju nezaposlenosti mladih javlja se mobilnost radne snage (Bilić i Jukić, 2014.).

## **2. CILJ I METODOLOGIJA RADA**

Cilj ovog rada je prikazati teorijska saznanja, ali i statističke podatke o nezaposlenosti mladih i NEET populaciji u Hrvatskoj u usporedbi s drugim zemljama članicama Europske unije te analizirati primjenu Garancije za mlade u izabranim zemljama Europske unije (Austrija i Švedska) kako bi se nakon analize najboljih praksi donijele određene preporuke za Hrvatsku.

Metodologija korištena u radu sa svrhom ostvarenja spomenutog cilja jest komparativna analiza postojećih podataka te znanstvene i stručne literature. Ovaj rad nudi pregled postojećeg sadržaja na temu nezaposlenosti mladih te nacionalnih i

europskih mjera i programa usmjerenih na njihovo ublažavanje, što omogućuje usporedbu Hrvatske s drugim zemljama članicama Europske unije.

### 3. NEZAPOSLENOST MLADIH

Nezaposlenost se najjednostavnije definira kao stanje kada dio radno sposobnih pojedinaca u društvu ne može pronaći zaposlenje u skladu sa svojim obrazovanjem, vještinama i iskustvom, uz uobičajenu plaću (Bejaković, 2003.). Nezaposlenost naime, nije samo problem za pojedinca, već predstavlja i ozbiljan društveni problem. U osobnom smislu, nezaposlena osoba za vrijeme odsutnosti s tržišta rada gubi radne navike, stečena znanja i vještine te se povećava vjerojatnost financijske ovisnosti o okolini. S druge strane, u kontekstu Hrvatske kao socijalne države, nezaposlenost pojedinca znači manja uplata doprinosa u sustave socijalnog osiguranja zemlje, što onda rezultira padom životnog standarda svih građana zemlje (Rančić i Durbić, 2016.). Prema Bedeniković (2017.) čak 17 zemalja članica EU-a zabilježilo je 2013. godine (za vrijeme trajanja krize s početkom 2008. godine) najveće stope nezaposlenosti mladih ikada u povijesti, a isto tako i najnižu stopu zaposlenosti mladih u EU-u od 32,2%. Iako se do danas situacija u zemljama članicama EU-a popravila, nezaposlenost mladih je i dalje zabrinjavajuća u mediteranskim zemljama.

U Hrvatskoj dakle, značajan problem predstavlja nezaposlenost mladih osoba u dobi od 15 do 24. Jedan od glavnih uzroka problema je neusklađenost obrazovnog sustava s potrebama sustava tržišta rada (Obadić, 2017.). *“Obrazovni sustav je zastario i nije dovoljno usklađen s potrebama tržišta rada. Postoje brojne zamjerke koje idu u smjeru nedovoljnog učenja kroz praksu i obrazovnih kurikuluma koji u pretjeranoj mjeri učenike u procesu učenja stavljaju u pasivni položaj.”* (Rančić i Durbić, 2016.:45). Nadalje, zbog otežanog zapošljavanja neke mlade osobe odlučuju duže ostati u sustavu obrazovanja, dok s druge strane, sve je više onih mladih koji se ne obrazuju, ne rade niti se stručno usavršavaju. Ta skupina mladih osoba naziva se NEET populacija (*engl. NEET – Not in Education, Employment or Training*) o kojoj će se detaljnije govoriti u nastavku (Obadić, 2017.). Nezaposlenost mladih problem je u svim zemljama članicama Europske Unije, no ipak se pokazalo da najlošije podatke bilježe



mediteranske zemlje (Bilić i Jukić, 2014.). Prema podacima ILO-a (2023.) vidljiv je nastavak tog trenda. Ukupna stopa nezaposlenosti mladih osoba u dobi od 15 do 24 u Austriji je iznosila 10,4%, a u Njemačkoj 6%, dok s druge strane, u odabranim mediteranskim zemljama situacija nije baš najbolja. Hrvatska bilježi 19,2%, Španjolska 28,5%, a Grčka 25,3% nezaposlenost mladih. Možemo zaključiti kako Hrvatska (uz Španjolsku i Grčku) poprilično zaostaje za drugim zemljama te je iznad prosjeka Europske Unije, koji iznosi 14,3% (Tablica 3.1.).

Tablica 3.1. *Stopa nezaposlenosti mladih prema odabranim zemljama u 2023.*

| <b>Zemlja</b> | <b>Spol</b> | <b>Dob</b> | <b>Godina</b> | <b>Postotak (%)</b> |
|---------------|-------------|------------|---------------|---------------------|
| Austrija      | Ukupno      | 15-24      | 2023          | 10,4                |
| Njemačka      | Ukupno      | 15-24      | 2023          | 6                   |
| Španjolska    | Ukupno      | 15-24      | 2023          | 28,5                |
| Grčka         | Ukupno      | 15-24      | 2023          | 25,3                |
| Hrvatska      | Ukupno      | 15-24      | 2023          | 19,2                |
| EU 27         | Ukupno      | 15-24      | 2023          | 14,3                |

Izvor: ILO, (2023.)

Postoji nekoliko razloga zašto je stopa nezaposlenosti mladih veća u odnosu na druge dobne skupine. Naime, nezaposlenost mladih podložna je poslovnom ciklusu. Dakle, kada je ukupna razina zaposlenosti visoka, visoka je i razina zaposlenosti mladih, no u razdoblju krize nezaposlenost u puno većoj mjeri pogađa mlade osobe u odnosu na ostale dobne skupine (Bilić i Jukić, 2014.). Zašto je tome tako? Naime, Bečić i Jasprica (2015.) smatraju da u razdoblju recesije važnu ulogu igra pravilo pri zapošljavanju “*last-in first-out*”. Dakle, ukoliko postoji potreba za otkazom, oni koji su posljednji zaposleni, prvi će biti na popisu za otkaz, što su obično mlade osobe. Prema Maguire i sur. (2013.) u vrijeme gospodarske krize mlade osobe (zaposlene ili tražitelji posla) općenito su najslabija skupina na tržištu rada te im je stoga potrebna posebna pažnja u smislu politika tržišta rada. Ograničeno radno iskustvo, nizak društveni kapital, manjak znanja o procesima rada unutar organizacije/tvrtke, manje godina radnog staža i niske otpremnine stavljaju ih u položaj prvih otpuštenih radnika u vrijeme recesije. Istodobno, kada je riječ o novom zapošljavanju procjena rizika je visoka te su iskusni kandidati u puno boljem položaju naspram mladih osoba.

Brojni su čimbenici koji utječu na nezaposlenost mladih (i ukupnu nezaposlenost) te oni variraju po državama. To su svakako odnos produktivnosti i konkurentnosti gospodarstva i iznos troškova rada, zatim cijena rada, postojanje i visina novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti te vrlo važan čimbenik - usklađenost potreba na tržištu rada s obrazovnim programima. U situacijama kada obrazovni sustav nije usklađen s potrebama tržišta rada, raste nezaposlenost, a posebice mladih osoba. Isto tako važno je spomenuti fleksibilnost radnog zakonodavstva. Naime, ukoliko postoji brzo i jednostavno otpuštanje, radna mjesta neće biti dostupna samo starijim osobama, već će se na njima lako zapošljavati i mladi. U Hrvatskoj veliki problem predstavlja neprovođenje strukturnih promjena u gospodarstvu. Nedovoljna potražnja za radnom snagom te neusklađenost ponude i potražnje rada dovele su do niske stope aktivnosti (Bejaković i Mrnjavac, 2016.).

Prema Obadić (2017.) nezaposlenost raste što je niži stupanj obrazovanja. Dakle, obrazovanje je najbolja garancija protiv nezaposlenosti. Međutim, zabrinjava podatak da je posljednjih godina najveći relativni porast nezaposlenosti zabilježen u skupini osoba s najvišim stupnjem obrazovanja. Upravo to je dokaz strukturnog problema neusklađenosti obrazovnog sustava s potrebama na tržištu rada.

U konačnici, nezaposlenost mladih kao jedan od najvećih problema današnjice, ostavlja negativne ekonomske, socijalne, ali i političke posljedice na društvo u cjelini. Ekonomske posljedice osjeća naravno sama mlada osoba kroz nedostatak ili gubitak prihoda, ali to se onda odražava na smanjenje same kupovne moći te posljedično na smanjenje društvenog proizvoda zemlje. Zatim, u kontekstu socijalnih posljedica, nezaposlenost može imati negativan utjecaj na samo mentalno zdravlje (mlade) osobe. Osim toga, to se odražava na odgađanje zasnivanja obitelji, odnosno pad nataliteta što u kontekstu Hrvatske demografske situacije nije poželjno stanje. Isto tako, tijekom obrazovnog procesa ulaže se u ljudski kapital, a nezaposlenosti dovodi do nemogućnosti realizacije tog socijalnog ulaganja. Političke posljedice nezaposlenosti mladih vidljive su u smanjenju poreznih obveznika što znači smanjenje državnog prihoda. Ukoliko država zbog toga poveća poreze, to se može odraziti na političku (ne)sigurnost zemlje kroz prosvjede i nemire nezadovoljnih građana (Bilić i Jukić, 2014.).

U kontekstu nezaposlenosti Europska unija je 2010. godine usvojila program Europa 2020. To je strateški program uz pomoć kojeg se žele uskladiti nacionalne politike zapošljavanja te gospodarske politike s gospodarskom politikom EU-a. Ulaskom Hrvatske u Europsku uniju, postali su joj dostupni strukturni i investicijski fondovi za razdoblje od 2014. do 2020. godine u iznosu od 10,7 milijardi eura. Nadalje, Europska unija veliki fokus stavlja upravo na smanjenje nezaposlenosti određenih kategorija osoba koje su na tržištu rada u nepovoljnijem položaju u odnosu na druge nezaposlene. Između ostalog, tu spadaju i mlade osobe. Zbog toga dio sredstava osiguran je za poboljšanje obrazovanja i osposobljavanja mladih kako bi usvojili potrebne vještine i time bili što konkurentniji na tržištu rada. Jedan od važnih instrumenata financiranja Europske unije je svakako Europski socijalni fond koji zemljama članicama daje preporuke po pitanju aktivne politike zapošljavanja (Rančić i Durbić, 2016.).

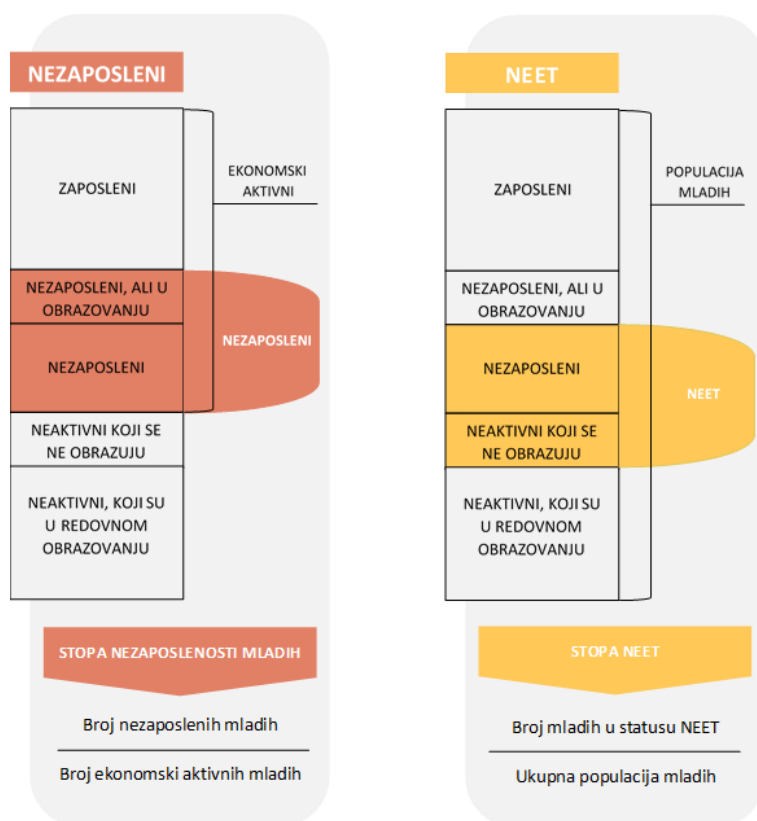
### *3.1. NEET POPULACIJA*

Nezaposlenost mladih u porastu je još od početka krize 2008. godine. No, ono što je još više zabrinjavajuće jest drastičan porast broja mladih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se ni obučavaju, tzv. NEET. To je dovelo do opće zabrinutosti o utjecaju na društvenu koheziju te strahu o “izgubljenoj generaciji” (Maguire i sur., 2013.), a mladi su ujedno i među najranjivijim skupinama po pitanju socijalne isključenosti i/ili siromaštva (Bedeniković, 2017.). Isto tako postoji stalan i visok udio mladih osoba u razvijenim zemljama koje se suočavaju s dugotrajnom nezaposlenošću pri prelasku iz sustava obrazovanja u sustav tržišta rada (Bečić i Jasprica, 2015.).

*“NEET kategorija odnosi se na mlade ljude u dobnoj skupini 15-24 bez obzira na njihovu razinu obrazovanja koji nisu u radnom odnosu niti u bilo kojem obrazovnom programu te su samim tim skupina koja ima veći rizik od socijalne isključenosti.”* (Bilić i Jukić, 2014.:488). Iako NEET populaciju karakterizira heterogenost, zajednička im je činjenica da ne akumuliraju postojeći ljudski kapital u obrazovanje ni u tržišni sustav (Bedeniković, 2017.). Neaktivnost mladih osoba može dovesti do trajnih negativnih posljedica, kao što su povećani rizik za buduću nezaposlenost, gubitak ljudskog kapitala, smanjena buduća zarada, te nemogućnost osnivanja obitelji.

To se zatim odražava na stvaranje negativnih demografskih trendova, što je ionako već veliki problem u Europi. Osim toga, neizbježno je naglasiti velike troškove za državu zbog neuključivanja mladih osoba na tržište rada (Obadić, 2017.). “Procjene Eurofound-a pokazuju kako su 2008. godine troškovi za nezaposlenost mladih ili njihove neaktivnosti (tj. troškovi NEET skupine) na području EU-26 iznosili oko 120 milijardi eura, odnosno 1,21% BDP-a, a u 2011. je taj trošak iznosio oko 153 milijarde eura, odnosno 1,2% BDP-a Europske unije. Ponovna reintegracija u zaposlenost samo 10% tih mladih ljudi stvorila bi godišnji dobitak više od 15 milijardi eura.” (Obadić, 2017.: 136).

Slika 3.1.1. Razlike u izračunu stope nezaposlenosti mladih i stope NEET populacije



Izvor: Komunikacijski priručnik, (2022.)

Dakle, prema slici 3.1.1. kategoriju nezaposlenih mladih čine nezaposleni te nezaposleni, ali u obrazovanju. Ta brojka dijeli se s ekonomski aktivnim mladima u koju kategoriju spadaju i zaposleni mladi. Time se dobiva stopa nezaposlenih mladih

osoba. S druge strane NEET kategorija obuhvaća nezaposlene i neaktivne koji se ne obrazuju. Ta brojka zatim se dijeli s ukupnom populacijom mladih (koja obuhvaća svih pet kategorija) te se tako dobiva stopa NEET populacije (Komunikacijski priručnik, 2022.).

Prema Bedeniković (2017.) postoje određeni pokazatelji koji su vezani uz NEET populaciju:

- Socio-demografski pokazatelji – broj NEET populacije veći je s porastom godina, te su u većem riziku mlade žene u odnosu na mlade muškarce
- Stupanj obrazovanja – u najvećem su riziku osobe sa sekundarnim stupnjem obrazovanja
- Evidencija u zavodima za zapošljavanje - samo 57% NEET populacije je u registru zavoda za zapošljavanje

S obzirom na te pokazatelje postoji sedam kategorija NEET populacije:

- Kratkotrajno nezaposleni – nezaposlenost ispod 12 mjeseci uz aktivno traženje posla
- Dugotrajno nezaposleni – nezaposlenost iznad 12 mjeseci uz aktivno traženje posla
- Ponovno upisani
- Nedostupni – zbog bolesti ili nesposobnosti
- Nezaposleni zbog obiteljskih obveza – npr. briga o djetetu ili osobe s invaliditetom
- Obeshrabreni nezaposleni – ne traže zaposlenje jer smatraju da je rad nedostupan
- Ostale NEET osobe

Selenko i Pils (2016.) govore o posljedicama koje NEET status ostavlja na mladoj osobi. Dakle, autorice smatraju kako se razdoblje provedeno izvan tržišta rada, obrazovanja ili naukovanja negativno odražava na mlade osobe, što će utjecati na njihovu buduću sposobnost da uspiju u bilo kojoj vrsti programa koji se nudi u okviru Garancije za mlade. Naime, gledano iz perspektive cjeloživotnog razvoja, osobe koje su se našle u NEET statusu doživjele su prepreku u postizanju jednog ili više važnih

razvojnih ciljeva, poput pronalaska posla ili završetka obrazovanja. Takve situacije za većinu ljudi iznimno su stresne te osoba mora primijeniti određene strategije suočavanja kako bi se mogla nositi s negativnim posljedicama kao primjerice depresija i osjećaj gubitka kontrole. To ljude stavlja u lošiju početnu poziciju za postizanje budućih ciljeva. Osim toga, budući da se radi o NEET populaciji, oni su u nemogućnosti prakticirati vještine, znanja i sposobnosti potrebne za kasniji uspjeh u životu. Nastavno, ljudi se, dakle suočavaju s preprekama na različite načine, no problematično je da osobe koje su u NEET statusu često taj neuspjeh pripisuju vanjskim i nekontroliranim događajima. Može se dogoditi da obezvrijede cilj pronalaska zaposlenja ili završetka obrazovanja što zatim dovodi do odustajanja od tog cilja. U konačnici, sve navedeno održava se na mentalno zdravlje mlade osobe, koje ukoliko je narušeno, umanjuje vjerojatnost ponovne aktivacije te kasnijeg životnog uspjeha osobe.

Nadalje, nezaposlenost neće na jednak način pogoditi svakog pojedinca. U literaturi postoje određeni faktori rizika povezani sa statusom NEET. Životna dob, socioekonomski status i socijalna podrška pokazali su se kao značajni faktori po pitanju razine negativnih posljedica koje NEET status može ostaviti na pojedincu (Selenko i Pils, 2016.). Pokazalo se kako je dob u pozitivnoj korelaciji s osjećajem dobrobiti kod nezaposlenih osoba, odnosno mlađe nezaposlene osobe imat će niži osjećaj dobrobiti u odnosu na nezaposlene osobe srednje životne dobi. Vezano uz NEET populaciju, mlađe adolescente više će pogoditi period bez zaposlenja, obrazovanja ili naukovanja nego starije adolescente. To je moguće povezati i s činjenicom da s obzirom da su mlađi, imaju manje vještina suočavanja sa stresom i životnog iskustva (Paul i Moser, 2009.). Nadalje, mlade osobe s nižim socioekonomskim statusom više će biti pogođene nezaposlenošću i procesom traženja posla što posljedično smanjuje njihove šanse za uspjeh u programu Garancije za mlade (Selenko i Pils, 2016.). U konačnici, emocionalna podrška bliskih osoba u pozitivnoj je korelaciji s osjećajem dobrobiti nezaposlene osobe. Budući da su roditelji jedan od glavnih izvora podrške mladim osobama, oni koji imaju emocionalnu podršku roditelja u periodu nezaposlenosti pokazuju manje negativnih posljedica u odnosu na one mlade koji nemaju podršku (Bjarnason i Sigurdardottir, 2003.).

Hrvatska je prema istraživanju provedenom 2016. godine bila među zemljama s vrlo visokom stopom NEET populacije (Obadić, 2017.). Prema podacima s Eurostata (2023.) postotak NEET populacije (15-29 godina) u 2023. godini za Njemačku je iznosio 8,5%, a za Austriju 9,4%, što je niže od prosjeka Europske unije (11,2%). S druge strane u mediteranskim zemljama taj je postotak viši od prosjeka EU-27. Naime, u Hrvatskoj on iznosi 11,8%, u Grčkoj 15,9%, a u Španjolskoj 12,2%. Iako je postotak NEET populacije u Hrvatskoj danas niži u odnosu na 2016. godinu, Hrvatska se i dalje nalazi među zemljama s visokom stopom NEET populacije.

Mjere osmišljene za smanjenje broja NEET populacije trebale bi uključivati strategije prevencije ulaska u NEET status, zatim strategije ponovnog uključivanja, a posebice za one kategorije NEET osoba do kojih je najteže doći te aktivne politike zapošljavanja za mlade nezaposlene osobe. Sve navedeno trebalo bi biti podržano kvalitetnim sustavom praćenja. Pristup koji fokus stavlja na brza rješenja dugoročno se neće održati niti će olakšati prijelaz mladih u svijet rada. Cjelokupnu strategiju trebala bi voditi država, odnosno vlada kako ne bi došlo do stvaranja konkurencije među agencijama te kako bi se tom strategijom usmjerilo na rješavanje temeljnih problema s kojima se NEET populacija suočava, a ne samo na postizanje kratkoročnih ciljeva (Maguire i sur., 2013.).

O'Higgins (2015.) govori kako bi se svaka politika usmjerena zapošljavanju mladih trebala temeljiti na ekonomskim politikama koje promiču gospodarski rast te općenito porast zapošljavanja. Osim toga, smatra kako stvaranje fleksibilnijeg tržišta rada ublažavanjem zakonodavnog okvira neće samo po sebi riješiti probleme zapošljavanja mladih. Možda najgori pristup, koji su usvojile mediteranske zemlje, a posebno Italija bio je uvođenje fleksibilnosti čime se jača segmentacija tržišta rada, umjesto da se mladima olakša ulazak u stabilna zaposlenja. S druge strane, dobro osmišljene politike obrazovanja i osposobljavanja dugoročno mogu doprinijeti lakšem ulasku mladih na tržište rada. Naime, povećanje stupnja obrazovanja mladih ljudi odrazit će se i na gospodarski rast, a na individualnoj razini povećavaju se šanse mlade osobe za pronalazak zaposlenja. U kontekstu toga, autor ističe vrste programa koji su povezani s uključivanjem NEET populacije na tržište rada:

- Sveobuhvatne intervencije – Sveobuhvatni programi uključuju kombinaciju subvencioniranog zapošljavanja, obuke, potpore za samozapošljavanje, usmjeravanja, savjetovanja i tomu sličnih mjera. Ovakvi programi imaju dugu povijest u zemljama OECD-a, a prije svega u Sjedinjenim Američkim Državama, no tamo su iskustva raznovrsna. Međutim, u Europi i Latinskoj Americi takvi su programi postigli značajan uspjeh. Primjerice, u Ujedinjenom Kraljevstvu program “*New deal for young people*” pokazao se iznimno učinkovitim.
- Savjetovanje pri zapošljavanju - Pomoć savjetnika pri traženju posla pokazala se kao najisplativija mjera aktivne politike zapošljavanje u prošlosti. U trenutcima kada na tržištu postoji dovoljno radnih mjesta, ova mjera je najučinkovitija po pitanju rješavanja problema povezivanja radnika s poslodavcima, međutim u vrijeme recesije ova intervencija će vjerojatno biti manje učinkovita.
- Obuka u odnosu na subvencije za zapošljavanje - Općenito se pokazalo kako su programi koji nude obuku učinkovitiji, a posebice oni kod privatnih poslodavaca. To je dosljedno saznanje u literaturi, no relativna korisnost može ovisiti o poslovnom ciklusu. Naime, obuka na poslu učinkovitija je od obuke izvan posla, a to se može povezati s činjenicom da obuka na radnom mjestu uključuje izravan kontakt s poslodavcem.
- Javni u odnosu na privatni sektor - Slično kao ranije navedeno, programi koji uključuju neki oblik zapošljavanja kod privatnih poslodavaca također pružaju bolje rezultate.

Krajem 2012. godine Europska komisija naglasila je alarmantno stanje porasta stope nezaposlenosti mladih (do 25 godina) od početka krize 2008. godine. Stopa nezaposlenosti mladih u Europskoj uniji (EU-27) dosegla je neviđenu visinu od 22,8%, što je 7,2 postotna boda više nego četiri godine ranije te dvostruko više od stope nezaposlenosti u populaciji od 25 do 54 godine. Komisija je, stoga u veljači 2013. godine predstavila Garanciju za mlade, inicijativnu vrijednu 6 milijardi eura za razdoblje od 2014. do 2020. kako bi pomogla zemljama članicama EU-a da zaposle mlade osobe ili ih usmjere u daljnje obrazovanje (Maguire i sur., 2013.).



U kontekstu zapošljavanja mladih i sve većeg broja NEET populacije, Vijeće EU-a je 2013. godine usvojilo Preporuku o uspostavi Garancije za mlade o kojoj će više biti govoreno u nastavku (Bežovan i sur., 2019.).

## 4. GARANCIJA ZA MLADE

S ciljem poboljšanja položaja mladih na tržištu rada u Europskoj uniji od 2013. godine provodi se inicijativa pod nazivom Garancija za mlade. Njome se nastoji investirati u ljudski kapital mladih osoba na području EU-a kako bi se ostvario dugoročno održivi ekonomski rast (Bilić i Jukić, 2014.). Garanciju za mlade možemo predstaviti kao proaktivan pristup rješavanju problema nezaposlenosti mladih s ciljem osiguravanja pristupa zapošljavanju, nastavku obrazovanja, stažiranju ili osposobljavanju mladih u određenom vremenskom okviru. To obuhvaća osobe do 25 godina, odnosno u Hrvatskoj do 30 godina (Udruga mladih "Mladi u EU", 2018.). *"Ovakva vrsta garancije potaknuta je uspješnim provođenjem projekta garantiranog pripravnništva za sve mlade u Austriji, državi koja je uspjela postići stopu nezaposlenosti mladih nižu od EU prosjeka te čiji je BDP viši od prosječnog europskog BDP-a."* (Bilić i Jukić, 2014.:495). Komisija je 2016. godine izvijestila kako Garancija za mlade ostvaruje dobre rezultate te da je u Europskoj uniji 1,4 milijuna manje nezaposlenih mladih od uvođenja mjere (Bedeniković, 2017.).

Garancijom za mlade ne jamči se posao, već je ona svojevrsna strukturna reforma kojoj je cilj brza aktivacija mladih osoba na tržište rada, odnosno u najkraćem mogućem roku ili nastavak obrazovanja. Osoba se uključuje u mjeru u trenutku prijave u evidenciju nezaposlenih (Bejaković i Mrnjavac, 2016.). *"Države članice obvezuju se preporukom osigurati osobama mlađim od 25 godina (kasnije prošireno do 30 godina), u četiri mjeseca od napuštanja obrazovanja ili gubitka posla, kvalitetnu ponudu posla, nastavak obrazovanja, naukovanje ili pripravnništvo."* (Bejaković i Mrnjavac, 2016.:35).

Ova inicijativa počiva na pretpostavci da svaka mlada osoba zaslužuje jednaku priliku kako bi ostvarila svoj potencijal, te se pružanjem podrške i resursa olakšava prijelaz mladih osoba iz sustava obrazovanja u sustav tržišta rada. Dakle, u okviru Garancije za mlade države članice trebale bi osobama mlađim od 25 (30) godina u roku od 4 mjeseca od završetka obrazovanja ili gubitka posla pronaći posao koji je u skladu s njihovim obrazovanjem, iskustvom ili vještinama ili im omogućiti da steknu obrazovanje, iskustvo, odnosno vještine potrebne za pronalaženje posla u budućnosti (Europski revizorski sud, 2015.).

Temeljni cilj Garancije za mlade je spriječiti ulazak mlade osobe u NEET status, a njega u Hrvatskoj definiramo kao status osobe u dobnoj skupini od 15 do 29 godina koja ne radi, nije u sustavu redovitog obrazovanja te nije u sustavu obrazovanja odraslih. Ukoliko osoba ispunjava sva tri navedena kriterija, može biti korisnica mjera Garancije za mlade. Od 2017. do 2021. godine provele su se brojne mjere i reforme u području tržišta rada kako bi se poboljšao položaj mladih osoba. To se u svakom slučaju odnosi na mjere aktivne politike zapošljavanja u koje je HZZ uključio 75.066 mladih osoba. (Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu).

*“Mjere aktivne politike zapošljavanja provedene u navedenom razdoblju uključivale su:*

1. *Potpore za zapošljavanje*
2. *Potpore za pripravništvo (uvedeno 2018. godine)*
3. *Potpore za samozapošljavanje*
4. *Potpore za usavršavanje*
5. *Obrazovanje i osposobljavanje*
6. *Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (ukinuto 2020. godine)*
7. *Javni rad*
8. *Održavanje dohotka (potpore za očuvanje radnih mjesta, potpore za skraćivanje radnog vremena, potpore za očuvanje radnih mjesta u sektoru proizvodnje tekstila, odjeće, obuće, kože i drva)*
9. *Stalni sezonac”*

(Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu:22).

Osim toga provedene su i ostale predviđene mjere pa se tako razvio sustav mapiranja mladih u NEET status. Zatim, provodile su se aktivnosti informiranja mladih o Garanciji za mlade te o njihovim pravima i obvezama vezanim uz sustav tržišta rada. Nadalje, radilo se na usklađivanju obrazovnih programa s potrebama tržišta rada i unaprjeđenju sustava pružanja usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere (Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu).

Tablica 4.1. *Stopa NEET populacije (15-29 godina) od 2013. do 2023. godine*

|              | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>EU-27</b> | 16,1 | 15,7 | 15,2 | 14,5 | 13,7 | 13,1 | 12,6 | 13,8 | 13,1 | 11,7 | 11,2 |
| <b>RH</b>    | 22,3 | 21,8 | 19,9 | 19,5 | 17,9 | 15,6 | 14,2 | 14,6 | 14,9 | 13,3 | 11,8 |

Izvor: Eurostat, (2024a)

Iz prikazanih podataka vidljivo je smanjenje NEET populacije u Hrvatskoj tijekom godina. Odstupanje od trenda smanjenja dogodilo u 2020. godini u prosjeku EU-27 kao i u Hrvatskoj, a u Hrvatskoj se to nastavilo i 2021. godine, ali nakon toga trend smanjenja NEET populacije se nastavlja. Unatoč tome, Hrvatska je i dalje lošija od EU-27 prosjeka (Tablica 4.1.).

Nadalje, Inicijativa za zapošljavanje mladih (YEI) glavni je proračunski instrument za provedbu Garancije za mlade, ali i drugih programa za zapošljavanje mladih u državama članicama EU-a. Međutim, Inicijativa je integrirana u ESF+ program za razdoblje od 2021. do 2027. godine radi pojednostavljenja (Europski parlament, 2021.).

U kontekstu toga, provedena je Evaluacija napretka mjerena dugoročnim pokazateljima rezultata sa zadanim ciljnim vrijednostima za Inicijativu za zapošljavanje mladih i ESF za 2017. godinu. Jedan od ciljeva Garancije za mlade bio je “povećanje zapošljavanja i brze integracije na tržište rada nezaposlenih mladih, posebno onih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju”. Rezultati na temelju pregleda baze podataka su pokazali kako je 35,6% ispitanih sudionika projekta IZM-a bilo zaposleno na ugovor na određeno 6 mjeseci po prestanku sudjelovanja, a 23,9% zaposleno na neodređeno. U trenutku provođenja ankete (mjesec dana kasnije) broj zaposlenih na određeno iznosio je 35,3%, a na neodređeno 40,2%. Po pitanju

zadovoljstva projektom, 69,3% ispitanih sudionika reklo je da su bili osrednje (33%) ili uglavnom zadovoljni (36,3%) procedurama kroz koje su morali proći kako bi sudjelovali u projektu, što je pozitivan rezultat. Najviše ispitanih sudionika smatra kako je predugo čekanje od trenutka prijave do trenutka početka rada (42,2%), te da je previše papirologije (41,6%). Zaključno, može se reći da su programi IZM-a uglavnom dobro ocjenjeni od strane sudionika, osim mjere stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, koju smatraju nepotrebnom. Ta mjera je u konačnici ukinuta 2020. godine (Istraživanje napretka mjereno dugoročnim pokazateljima rezultata sa zadanim ciljnim vrijednostima IZM-a i ESF-a za 2017. godinu).

Zaključno, uspješna provedba Garancije za mlade znači da se treba poboljšati sudjelovanje poslodavaca, poticati poduzetništvo te sustavno ulagati u razumijevanje tržišta rada s ciljem što bolje usklađenosti ponude i potražnje. Od zemalja članica EU-a očekuje se da razmjenjuju pozitivna iskustva te primjere dobre prakse, ali ipak svaka zemlja mora pronaći specifični model koji može prilagoditi vlastitom gospodarstvu. Europska komisija zalaže se za sudjelovanje mladih osoba i socijalnih partnera u samom procesu, dakle od faze osmišljavanja do provedbe, nadzora i u konačnici evaluacije mjera Garancije za mlade (Bejaković i Mrnjavac, 2016.).

#### *4.1. POVIJESNI PREGLED*

Prvi oblici garancije za mlade pojavili su se 1980-ih i 1990-ih godina u nordijskim zemljama, koje su dugo bile pioniri u provedbi aktivnih politika tržišta rada. Švedska je, primjerice uvela prvi oblik garancije za mlade 1984., Norveška je zatim učinila slično 1993., a u konačnici Danska i Finska 1996. godine. Osim spomenutih nordijskih programa, posebno se isticao britanski program *“New deal for young people”* uveden 1998. godine. Zajednička značajka među ovim prvim oblicima garancije za mlade bila je mogućnost pružanja širokog raspona mjera za aktivaciju, koje se mogu kombinirati na razne načine kako bi se što bolje prilagodile potrebama mladih osoba. Isto tako, povezivalo ih je načelo univerzalnosti i činjenica da su bile usmjerene na mlade ispod 25 godina uz jedini iznimku danskog programa koji je obuhvaćao osobe do 30 godina. S druge strane, ono što je razlikovalo ove prve inicijative je bio fokus djelovanja.

Finska, Norveška i Švedska primarni su naglasak stavljale na poboljšanje obrazovanja mladih, dok je u Danskoj i Austriji bio veći naglasak na osposobljavanju, odnosno naukovanju. U kontekstu današnje Garancije za mlade, također su vidljive određene poveznice s prvim inicijativama. Prvo, rani programi garancije za mlade stavljaju naglasak na pripremu prilagođenih planova temeljenih na potrebama mladih osoba koje su izvan obrazovanje i tržišta rada. Drugo, javne službe za zapošljavanje imale su središnju ulogu u pružanju takvog prilagođenog pristupa mladima, a kao posljednje, ti su programi bili utemeljeni na načelu jamčenja mogućnosti zaposlenja, akademskog ili strukovnog obrazovanja mladim nezaposlenim osoba. Iako su te prve inicijative bile modificirane raznim reformama tijekom godina, učinkovito su smanjile nezaposlenost mladih čak i tijekom krize 90-ih (Escudero i Lopez Mourelo, 2017.).

Institucije Europske unije poduzele su prve korake za uspostavljanje Garancije za mlade tijekom druge polovice 2000-ih. Naime, 2005. godine u kontekstu pripreme smjernica politike zapošljavanja država članica za razdoblje 2005.-2008., Vijeće se složilo da bi politike trebale jamčiti da svakoj nezaposlenoj mladoj osobi bude omogućen novi početak prije nego što dosegne 6 mjeseci nezaposlenosti. Naknadno u 2008. godini, tijekom pripreme smjernica za period 2008.-2010., Vijeće je odlučilo skratiti taj vremenski okvir na 4 mjeseca od napuštanja obrazovanja. Međutim, 2010. godine je stopa nezaposlenosti mladih u Europskoj uniji dosegla neviđenu razinu, a naponi koji su već bili poduzeti na europskoj razini su se pokazali nedostatnima za rješavanje problema. Zbog toga je u rujnu iste godine Europska komisija pokrenula inicijativu “Mladi u pokretu”, odnosno paket mjera osmišljenih za smanjenje nezaposlenosti mladih. Tijekom te komunikacije, Europska komisija je prvi puta predložila koncept koji danas naglašava Garancija za mlade, a to je da se svim nezaposlenim mladim osobama ponudi prilika za rad, nastavak obrazovanja ili naukovanje unutar 4 mjeseca od prestanka redovitog obrazovanja (Escudero i Lopez Mourelo, 2017).

#### *4.2. PLAN IMPLEMENTACIJE GARANCIJE ZA MLADE*

Plan implementacije Garancije za mlade je dokument koji treba sadržavati provedbu svih reformi i mjera koje za cilj imaju stvaranje uvjeta za provedbu Garancije za mlade u Hrvatskoj. Europska Komisija pruža jasne upute za izradu ovog dokumenta koji treba sadržavati: 1. uloge tijela javne vlasti i ostalih organizacija, 2. potrebite mjere i reforme radi uspostave Garancije za mlade, 3. financiranje mjera i reforma, 4. ocjenjivanje napretka u provedbi mjera i reformi te 5. vremenski raspored njihove provedbe. Naime, Plan implementacije kratkoročni je dokument koji se donosi za razdoblje od dvije godine radi lakšeg usklađivanja mjera s položajem mladih na tržištu rada (Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu).

Plan implementacije je dokument kojeg karakterizira fleksibilnost, odnosno mogućće ga je prilagođavati trenutnoj situaciji i potrebama na tržištu rada. Republika Hrvatska prvi je Plan implementacije izradila 2014. godine, a sukladno tome svake godine podnosi Izvješće o provedbi tog plana (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2024.).

Provedba Garancije za mlade u 2022. i 2023. godini podijeljena je u četiri faze, a to su mapiranje, informiranje, priprema i ponuda. Sustav mapiranja NEET osoba uspostavljen je 2018. godine, a prema ovom Planu u prvoj fazi, odnosno mapiranju navedene su dvije reforme. Prva se odnosi na longitudinalnu analizu mladih u NEET status s ciljem detektiranja dugotrajno nezaposlenih mladih, odnosno onih koji se nakon 6 i više mjeseci nakon izlaska iz obrazovanja nalaze u NEET statusu, a nisu prijavljeni u HZZ. Druga reforma odnosi se na izradu popisa usluga koje mladima pružaju organizacije civilnog društva na lokalnoj razini. Popis će biti strukturiran prema županiji u kojoj se provodi određeni projekt i/ili program kako bi mladi lakše došli do informacija te se uključili u aktivnost.

Druga faza je informiranje mladih o dostupnim mjerama. Iznimno je važno uspostaviti i održavati komunikacijske kanale prema mladim osobama kako bi ih se moglo privući u planirane aktivnosti. U svrhu toga provodila se Nacionalna kampanja Garancije za mlade koja je završila u prosincu 2022. godine. Ključni ciljevi bili su osnaživanje kapaciteta zaposlenika HZZ-a te podizanje razine informiranosti mladih o Garanciji za mlade pa je jedna od aktivnosti bila izrada nove mrežne stranice GZM-a. Zatim se provodio i projekt "Pronađi me!" s ciljem dohvaćanja neaktivnih mladih koji nisu u

evidenciji HZZ-a. Ukupno je bilo predviđeno sudjelovanje 740 osoba ciljne skupine. U kontekstu informiranja, vrlo su važni CISOK centri koji djeluju na lokalnim razinama. Prema ovom Planu radit će se na širenju i reorganizaciji CISOK centara. Naime, nastavit će se s razvijanjem partnerskih odnosa s dionicima na lokalnom tržištu rada, uključujući i udruge mladih i za mlade. Cilj je pomoći svim mladim osobama, a ponajviše onima koji su suočeni s višestrukim preprekama pri uključivanju na tržište rada (primjerice, mladi s niskim socio-ekonomskim statusom koji su u riziku od socijalne isključenosti i siromaštva).

Treća faza odnosi se na pripremu osobe u NEET statusu kako bi se ojačala njezina znanja i sposobnosti prije nego što ju se uključi u izravnu ponudu. To obuhvaća pružanje podrške i aktivaciju mladih stjecanjem vještina osobnog i profesionalnog razvoja. Od 2018. godine HZZ je uveo statistički potpomognuto profiliranje. Na temelju toga moguće je predvidjeti vjerojatnost zapošljavanja novo prijavljene osobe unutar 12 mjeseci. Prilikom profiliranja koriste se dva modela - statistički i standardni, a na temelju Plana predviđa se unaprjeđenje statističkog profiliranja. Dakle, do kraja 2024. godine provodi se *Smartly* projekt u kojem sudjeluje Hrvatski zavod za zapošljavanje kako bi se razvio napredni alat za profiliranje te razvio trening materijal za edukaciju ciljanih skupina u području zelenih i digitalnih vještina. U konačnici ovdje su smješteni vaučeri za stjecanje kompetencija za digitalne i zelene poslove. *“Trošak provedbe ove mjere iznosi ukupno 300 milijuna kuna za 30.000 korisnika u razdoblju od 2. kvartala 2022. do 2. kvartala 2026. godine. Najmanje 12.000 korisnika ovih vaučera moraju biti ranjive skupine na tržištu rada, uključujući neaktivne osobe, mlade u NEET statusu te dugotrajno nezaposlene osobe, gdje je moguće da jedna osoba spada u više navedenih kategorija “ranjivosti”.*” (Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu:38.)

Posljednja faza odnosi se na samo prihvaćanje ponude bilo za radno mjesto, daljnje obrazovanje, pripravništvo ili učenje na radu. Prihvaćanjem neke od ponuda osoba izlazi iz Garancije za mlade. U području strukovnog obrazovanja nastavit će se s usklađivanjem kurikuluma i programa s potrebama tržišta rada, a u području visokog obrazovanja radit će se na podizanju kvalitete i relevantnosti samih studijskih programa. Nadalje, kako bi se povećala dostupnost i uključivost visokog obrazovanja te smanjio rizik od napuštanja obrazovanja u akademskoj godini 2021./2022.

dodijeljeno je 10 000 državnih stipendija, a u 2022./2023. godini 12 000 stipendija. Osim toga kako bi se visoko obrazovanje bolje povezalo s potrebama tržišta rada unaprjeđivat će se i provoditi stručna praksa. U području ponuda zaposlenja, HZZ će nastaviti provoditi mjere aktivne politike zapošljavanja o kojima će biti više govora kasnije. U konačnici, kao dodatna podrška mladima pri zapošljavanju, porezna uprava će nastaviti s provođenjem fiskalnih olakšica za zapošljavanje osoba mlađih od 30 godina na neodređeno vrijeme. Naime, poslodavac koji zaposli mladu osobu na neodređeno vrijeme oslobođen je od obveze doprinosa na osnovicu u razdoblju do 5 godina od dana sklapanja ugovora o radu. S druge strane, mlade osobe ostvaruju pravo na umanjeње obveze poreza na dohodak u godišnjem obračunu s ciljem osiguranja većih prihoda tijekom prvih godina zaposlenja. Mladi od 15 do 25 godina imaju pravo na 100% olakšice, a mladi od 25 do 30 na 50% olakšice (Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu). Na temelju te mjere godišnje povrat poreza dobije preko 140 tisuća mladih osoba (Nacionalni program za mlade za razdoblje 2023. do 2025.).

#### *4.3. FINANCIRANJE I PRAĆENJE PROVEDBE GARANCIJE ZA MLADE*

Europska Unija podupire provedbu Garancije za mlade izdašnjim financijskim sredstvima. Europski socijalni fond plus (ESF+) s proračunom od 99 milijardi eura, ključni je financijski izvor Europske unije za potporu provedbe Garancije za mlade u razdoblju od 2021. do 2027. godine. Naime, sve države članice morat će uložiti odgovarajući iznos svojih resursa dobivenih Europskim socijalnim fondom plus u ciljne akcije i strukturne reforme za potporu zapošljavanju, obrazovanju i osposobljavanju mladih. Države članice s višom stopom mladih osoba koje nisu zaposlene, ne obrazuju se ili osposobljavaju (NEET osoba) od prosjeka EU-a morat će uložiti najmanje 12,5% svojih sredstava ESF+ mjerama zapošljavanja, obrazovanja i osposobljavanja mladih (Europska komisija, 2024a).

Nadalje, dodatnih 47,5 milijardi eura dostupno je u okviru programa Pomoć za oporavak za koheziju i europska područja (REACT-EU). Svrha programa je otklanjanje socijalne i gospodarske štete prouzročene pandemijom bolesti COVID-19



te priprema zelenog, digitalnog i otpornog oporavka (Europski parlament, 2023.). Dakle, tim dodatnim sredstvima države članice mogu povećati proračun Europskog socijalnog fonda (ESF) i Inicijative za zapošljavanje mladih (YEI) kako bi pomogle mladima pogođenima krizom izazvanom korona virusom u skladu s ciljevima oporavka (Europska komisija, 2024a.). Inicijativa za zapošljavanje mladih (YEI) bila je među glavnim izvorima financiranja EU-a do 2023. godine za provedbu Garancije za mlade. Naime, institucije EU-a su u svrhu pojednostavljenja Inicijativu za zapošljavanje mladih uključile u ESF+, kako je na početku poglavlja bilo spomenuto (Europska komisija, 2024b.). Osim što se Garancija za mlade financira iz proračuna EU-a, financira se i iz nacionalnih proračuna (Europski revizorski sud, 2015.).

Provedba Garancije za mlade prati se na razini Europske komisije i na nacionalnoj razini. Na razini Republike Hrvatske provedbu Garancije za mlade prati Savjet za provedbu Plana implementacije Garancije za mlade koji minimalno dva puta godišnje održava sastanke, a jednom godišnje priprema kratko izvješće o tijeku provedbe samog Plana implementacije te predlaže dopune ili izmjene ukoliko postoji potreba (Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu). Savjet je osnovan od strane Ministarstva u rujnu 2013. godine kao radno tijelo koje okuplja 17 različitih dionika, uključujući predstavnike socijalnih partnera i relevantne organizacije civilnog društva (Bejaković i Mrnjavac, 2016.). S druge strane Europska komisija prati provedbu Garancije za mlade putem dvogodišnjih sastanaka Nacionalnih koordinatora Garancije za mlade i isto tako jednom godišnje priprema Izvješće o provedbi Garancije za mlade u pojedinoj državi članici (Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu).

#### *4.4. USPJEŠNOST GARANCIJE ZA MLADE*

Istraživanje iz 2017. godine pruža sveobuhvatnu analizu provedbe Garancije za mlade u zemljama članicama EU-a. Većina zemalja uspješno je uspostavila jasne kriterije i odgovarajuće institucionalne okvire za potporu provedbe Garancije za mlade. To uključuje definiranje ciljnih skupina te postavljanje potrebnih administrativnih i organizacijskih struktura. Nadalje, Garancija za mlade podrazumijeva širok paket

mjera, od zapošljavanja do programa osposobljavanja, naukovanja i obrazovanja. Ovaj sveobuhvatni pristup ima za cilj odgovoriti na različite potrebe mladih osoba. Unatoč širokom paketu mjera, brojne zemlje se suočavaju s izazovima postizanja rane intervencije i učinkovite provedbe Garancije za mlade. Naime, rana intervencija ključna je za sprječavanje dugotrajne nezaposlenosti, ali praktične prepreke, poput administrativnih zakašnjenja i ograničenja resursa, onemogućavaju pravovremenu podršku. Zatim, pokazalo se kako učinkovitost i ishodi programa značajno variraju među zemljama. Razlike u nacionalnim kontekstima, kao što su ekonomski uvjeti i strukture tržišta rada utjecale su na kvalitetu provedbe programa i samim time zapošljavanje mladih. Autori ističu potrebu za poboljšanom koordinacijom među različitim dionicima, uključujući vladu, poslodavce i obrazovne ustanove. Osim toga, potrebni su snažniji mehanizmi praćenja i evaluacije kako bi se pratio napredak i sukladno tome identificirala područja za poboljšanje (Escudero i Lopez Mourelo, 2017.).

Gospodarska i financijska kriza utjecala je na EU na bezbroj načina od kojih je jedan bio otežana tranzicija mladih iz sustava obrazovanja u sustav tržišta rada. Kao odgovor na ovaj problem, kreatori politika EU-a identificirali su mlade kao ciljnu skupinu za političke aktivnosti i sada prate napredak koji pojedine zemlje postižu po pitanju integracije mladih osoba na tržište rada. Ovo istraživanje proučava kako Garancija za mlade utječe na aktivne politike zapošljavanja država članica, a ključni rezultati su sljedeći:

- Konvergencija sektorske pokrivenosti – postoji konvergencija među državama članicama po pitanju sektorske pokrivenosti mjerama aktivne politike zapošljavanja. Zemlje s manje razvijenim APZ-om povećale su svoj sektorski opseg kako bi sustigle naprednije zemlje članice.
- Broj mjera APZ-a – postoji odstupanje među državama članica po pitanju broja mjera APZ-a usmjerenih na mlade osobe. Najnaprednije zemlje koje već imaju velik broj mjera APZ-a, nastavljaju proizvoditi nove, dok manje napredne zemlje ostaju na niskim razinama proizvodnje uzrokujući povećanje jaza između naprednijih i manje naprednih zemalja, umjesto smanjenja.
- Učinak financijski poticaja – korištenje financijskih poticaja, koje je osigurala EU za potporu provedbe Garancije za mlade, nije značajno utjecalo na APZ-

ove država članica usmjerenih na mlade. To sugerira da samo pružanje financijske potpore možda neće biti dovoljno za poticanje inovativnih pristupa u manje aktivnim državama članicama.

Zaključno, rezultati predstavljaju mješovitu sliku, s pozitivnim znakovima usklađivanja politika u nekim područjima, ali i primjetnim razlikama u drugim (Tosun, Treib i De Francesco, 2019.).

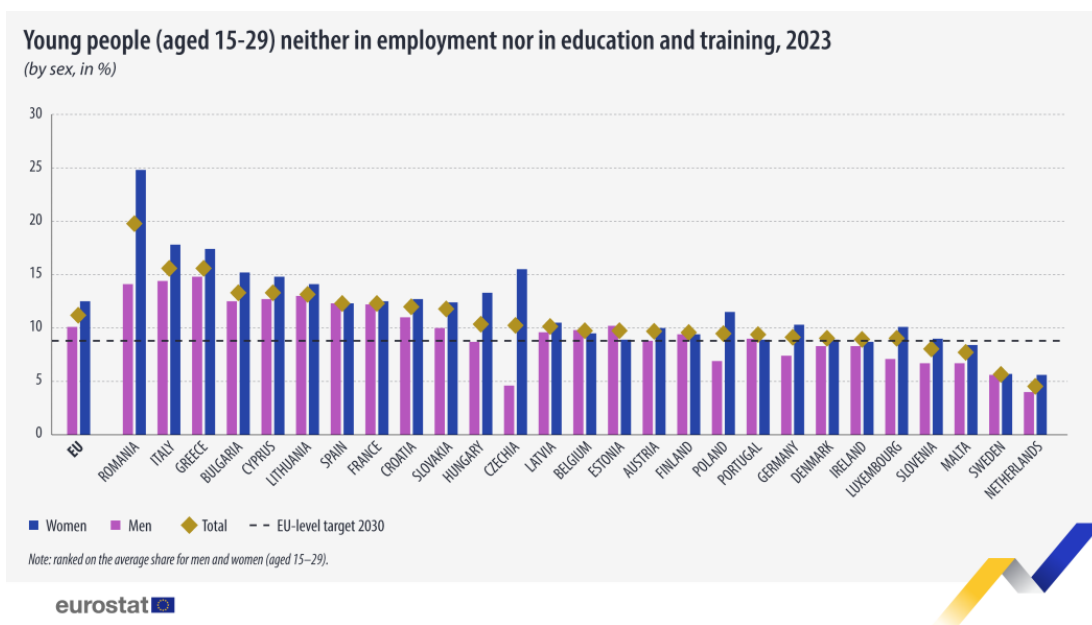
Istraživanje koje su proveli Pesquera Alonso i sur. (2021.) pokazalo je značajne varijacije u provedbi, pa tako i rezultatima programa Garancije za mlade u različitim europskim zemljama. Ključni čimbenici koji utječu na uspjeh programa su: ekonomski uvjeti, struktura tržišta rada te institucionalni kapaciteti. Naime, zemlje s jačim gospodarstvom imaju bolje rezultate programa. Nadalje, fleksibilna tržišta rada učinkovitija su po pitanju zapošljavanja mladih osoba te posljednje, zemlje s jakim institucijama te učinkovitim javnim službama za zapošljavanje uspješnije su implementirale program. Autori ističu kako je prilagođeni pristup koji uzima u obzir spomenute varijable ključan za poboljšanje učinkovitosti programa u smanjenju nezaposlenosti mladih. U konačnici, naglašava se važnost proteka vremena. Garancija za mlade je, kao i mnogi drugi programi, ograničena vanjskim i unutarnjim čimbenicima (poput trenutka kada je uvedena, veličina proračuna, stanje gospodarstva i slično). Spomenuti čimbenici, ali i brojni drugi, mogu suziti samu održivost programa. Potrebno je vrijeme da se dopre do ciljne populacije te da ta populacija postane svjesna toga. Isto tako potrebno je vrijeme da se NEET populaciji pokaže kako im se može pomoći ovim programom te da se prevlada nepovjerenje prema institucijama.

## **5. PREGLED GARANCIJE ZA MLADE U ODABRANIM ZEMLJAMA**

Europska unija postavila je cilj da prosjek NEET populacije do 2030. godine treba biti manji od 9%. U 2023. godini prosjek NEET populacije na razini EU-a je iznosio 11,2%. Međutim, postoje značajne razlike među zemljama članicama. Nekoliko zemalja već je ostvarilo cilj, dok su neke na vrlo dobrom putu prema ostvarenju cilja

kao što je vidljivo iz Slike 4.1., stoga mogu poslužiti kao primjer dobre prakse (Eurostat, 2024b). U nastavku biti će analizirane odabrane zemlje (Austrija i Švedska) koje su u 2023. godini ostvarile niži prosjek NEET populacije od prosjeka EU-a te njihova implementacija Garancije za mlade.

Slika 5.1. stope NEET populacije (15-29) u zemljama EU-a u 2023.



Izvor: Eurostat (2024b)

### 5.1. GARANCIJA ZA MLADE U AUSTRIJI

Austrijske institucije i politike usmjerene mladima privukle su međunarodnu pozornost te se često spominju kao primjer dobre prakse drugim zemljama koje imaju slabije rezultate zapošljavanja mladih osoba. Naime, u Austriji obvezno obrazovanje traje 9 godina, a nakon toga naukovanje, odnosno sustav dualnog obrazovanja igra vrlo važnu ulogu. Nakon 8. razreda učenici odlučuju hoće li upisati akademski ili strukovni smjer. Strukovni smjer znači još jedna godina formalnog obrazovanja nakon kojeg se prelazi u naukovanje. Sustav naukovanja uvelike olakšava prijelaz iz sustava obrazovanja u sustav tržišta rada. Naime, mlada osoba koja odluči da ne želi puno radno vrijeme provoditi u školi može odabrati sustav naukovanja (dualni sustav obrazovanja) i tako stjecati vještine tijekom rada i ostvariti (iako nizak) prihod. Tipično naukovanje je kombinacija obuke na radnom mjestu u poduzeću (80%) i

formalnog obrazovanja u strukovnoj školi (20%). Ono može trajati 3-4 godine te završava formalnim ispitom. Osoba koja položi ispit dobiva potvrdu o naukovanju koja je ekvivalentna potvrdi o završenoj formalnoj školi. Nadalje, za veliki dio mladih osoba potvrda o naukovanju je najviša razina završenog obrazovanja. S druge strane, poduzeća također imaju dvostruku korist od sustava naukovanja. Kao prvo, plaće za naukovanje su niske, tako da oni predstavljaju jeftinu radnu snagu za poduzeće. Drugo, naukovanje je način osposobljavanja radne snage te prilika za poduzeće da zadrži kvalitetne i produktivne radnike u budućnosti. U konačnici, sustav naukovanja jedan je od najvažnijih čimbenika u održavanju niske nezaposlenosti mladih u Austriji. Osim spomenutog sustava naukovanja, u Austriji izrazitu važnost imaju aktivne politike zapošljavanja koje se koriste kako bi se osiguralo odgovarajuće obrazovanje i visok stupanj integracije mladih na tržište rada. Naime, u 2011. godini ukupni rashodi APZ-a iznosili su 0,75% BDP-a, odnosno 0,17% po postotnom bodu nezaposlenosti, što je znatno više od prosjeka OECD-a od 0,07% BDP-a po postotnom bodu nezaposlenosti. Austrija je 2008. godine uvela “Garanciju naukovanja” prema kojoj država jamči naukovanje svim mladim osobama koje ga nisu uspjele dobiti preko tržišta rada. To znači da postoje javne ustanove koje pružaju naukovanje, a ako mlada osoba tamo ne uspije osigurati mjesto, država će subvencionirati za mjesto u privatnom poduzeću. U periodu 2013.-2014., država je osigurala/subvencionirala 9,2% svih radnih mjesta za naukovanje. Iako je ovaj program prilično skup (15 000 eura po subvencioniranom pripravniku) smatra se uspješnim po pitanju integracije mladih osoba na tržište rada. Nadalje, otprilike 5% proračuna troši se na nove, inovativne mjere usmjerene na mlade osobe u nepovoljnom položaju. Pruža im se individualna pomoć pri traženju zaposlenja, obrazovanja ili osposobljavanja, a cilj je spriječiti napuštanje škole/programa osposobljavanja i postizanje minimalne kvalifikacije. Programi obučavanja mladih uključuju kratkoročno savjetovanje, srednjoročnu pomoć u traženju posla te superviziju tijekom programa obuke za mlade iz disfunkcionalnih obitelji, mlade s invaliditetom, mlade u riziku od napuštanja škole. Zaključno, Austrija ne samo da ima dobre pokazatelje zaposlenosti i nezaposlenosti, već ima i niske stope NEET populacije te niske stope mladih koji rano napuštaju obrazovanje. Za taj uspjeh zaslužan je sustav dualnog obrazovanja, odnosno naukovanja, ali i predanost vlade da značajna sredstva usmjeri aktivnim politikama zapošljavanja mladih, a posebice onih

u nepovoljnom položaju. Možda najvažnija lekcija, snažna suradnja države i socijalnih partnera u borbi protiv nezaposlenosti mladih te velika ponuda mjera APZ-a usmjerenih na specifične probleme mladih ključ je uspješne integracije mladih u svijet tržišta rada u Austriji te samim time niske stope NEET populacije (Zweimuller, 2015.).

Prema izvješću Europske komisije iz 2020. godine, Austrija je vrlo napredna u provedbi Garancije za mlade, što je vidljivo iz dostupnih sveobuhvatnih nacionalnih programa, a neki od njih specifično su usmjereni na sprječavanje ulaska mlade osobe u NEET status te integraciju mladih ljudi u ranjivim situacijama, primjerice onih s niskim kvalifikacijama i migranata. Austrija ima uspostavljene učinkovite sustave praćenja, evaluacije i izvješćivanja što omogućuje pravodobno djelovanje i korištenje odgovarajućih mjera. U Austriji je tijekom 2018. godine samo 28% registriranih u Garanciju za mlade čekalo na prihvatanje ponude dulje od 4 mjeseca, što je znatno ispod prosjeka EU-a od 48,6%. Isto tako, više od polovice mladih (52,9%) koji su u 2018. godini izašli iz Garancije za mlade, izašli su jer su prihvatili ponudu unutar 4 mjeseca od registracije, što je također bolje od prosjeka EU-a od 46,7%. Mladi u Austriji već su nekoliko godina u središtu djelovanja tržišta rada i obrazovnih politika, a dostupan je niz mjera za olakšavanje prelaska iz sustava obrazovanja u sustav tržišta rada te smanjenje učestalosti ranog napuštanja školovanja. Godine 2008. uspostavljena je već ranije spomenuta "Garancija naukovanja" kako bi se svim mladim ljudima pružila prilika da završe strukovno obrazovanje, a godinu kasnije pokrenut je program "Budućnost za mlade" namijenjen svim mladima u dobi 20-25. U 2016. godini uvedeno je "Obrazovanje/osposobljavanje do 18. godine", odnosno obavezno obrazovanje ili osposobljavanje za sve mlade do 18. godine te "Garancija osposobljavanja" za mlade do 25. godine. Iz svega navedenog jasno je zaključiti kako se Garancija za mlade u Austriji iz godine u godinu razvija u smjeru specifičnih potreba mladih te nudi sve veći niz mjera od kojih su neke na snazi već godinama (Europska komisija, 2020a).

## *5.2. GARANCIJA ZA MLADE U ŠVEDSKOJ*

Drugi primjer zemlje koja je uspješno implementirala Garanciju za mlade jest Švedska. Naime, stopa NEET populacije (15-29 godina) u Švedskoj je među najnižima u EU

(Skans, 2015.), što je i dalje tako prema podacima iz 2023. godine (Slika X). Švedska stavlja izraziti fokus na mjere APZ-a usmjerene mladim osobama kako bi ostvarila lakšu i bržu tranziciju mladih ljudi na tržište rada. To uključuje pomoć pri traženju posla, savjetovanje o karijeri i personalizirane akcijske planove prilagođene individualnim potrebama. Naime, Švedska već od 2006. godine provodi određenu stratešku politiku za promicanje zapošljavanja mladih te su uveli “Garanciju zaposlenja” za mlade u dobi 16-24. U početku uvođenja programa određene mjere nudile su se mladima tek nakon što su bili registrirani kao nezaposleni u javnoj službi za zapošljavanje najmanje 3 mjeseca. To je zato što je Švedska među zemljama s najnižim stopama dugotrajne nezaposlenosti mladih. Program se temeljio na istraživanju i specifičnoj situaciji u Švedskoj, gdje je dakle, većina mladih nezaposlena samo kratkotrajno. Primjerice, 2012. godine Švedska je imala otprilike 154 000 nezaposlenih mladih, od kojih je 47 000 ili gotovo jedna trećina (što je najveći udio u EU) bilo nezaposleno kraće od mjesec dana, a 60% manje od 3 mjeseca. S obzirom na ove statistike, smisleno je bilo izbjegavati druge mjere osim mjera potpora prilikom traženja zaposlenja za mlade u Švedskoj u ranom fazi njihove nezaposlenosti. S druge strane, vlada je smatrala da bi mjere APZ-a trebale biti usmjerene onima kojima je to najviše potrebno, dakle dugotrajno nezaposlenim mladima. Međutim, neke mjere mogu se ipak poduzeti u početnom razdoblju nezaposlenosti kako bi se već rizične mlade spriječilo da uđu u dugotrajnu nezaposlenost. To su primjerice mladi koji nisu završili srednju školu. S obzirom da to nije postojalo prema ranije spomenutoj Garanciji zaposlenja, 2012. godine uvedene su aktivne mjere poput obuke na radnom mjestu, motivacijski tečajevi za obrazovanje ili obrazovanje od prvog dana nezaposlenosti. Tijekom prva tri mjeseca fokus je na dubinskoj procjeni, obrazovnom i strukovnom savjetovanju te aktivnostima traženja posla uz mentora. Nakon tri mjeseca početne aktivnosti kombiniraju se s radom, obrazovanjem ili osposobljavanjem, motivacijskim tečajevima za obrazovanje na pučkim učilištima i sličnim mjerama, ali ovisno o potrebama mlade osobe, moguće je odmah sudjelovati u obrazovanju ili osposobljavanju. Nadalje, sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja snažno je razvijen, dakle mladim ljudima nudi praktičnu obuku i naukovanje koje kombinira rad i učenje. Inspirirani su sustavima naukovanja u Austriji, Njemačkoj i Švicarskoj. Osim toga, sustav je usko usklađen s potrebama na

tržištu rada. To se, između ostalog, ostvaruje putem snažne suradnje s poslodavcima čime se osigurava da su vještine koje se podučavaju u obrazovnim programima relevantne te da zadovoljavaju potrebe poduzeća. Poslodavci su uključeni u kreiranje i provođenje naukovanja te pripravnštva. U provođenju Garancije za mlade u Švedskoj veliku važnost imaju i općine koje koordiniraju lokalne inicijative te pružaju potporu mladima. Osim toga, u Planu implementacije spominje se novi prijedlog unapređenja, gdje bi ravnatelji srednjih škola morali odmah obavijestiti općinu o adresi učenika koji bez opravdanog razloga često izostaje iz škole, kako bi mogli utjecati na problem ranog ispadanja iz sustava obrazovanja (Youth employment policies in Sweden, 2015.). Prema podacima Europske komisije iz 2020. godine, provedba Garancije za mlade u Švedskoj je vrlo napredna. Zahvaljujući inicijativi Dua, partnerstva (koja su već bila dobra) dodatno su se razvila, a suradnja između općina i javnih službi za zapošljavanje je poboljšana. Personalizirano vođenje, individualna procjena te strategije aktivacije mladih također su dobro razvijene (Europska komisija, 2020b).

## **6. NACIONALNI PROGRAM ZA MLADE (2023.-2025.)**

Vlada Republike Hrvatske je na sjednici održanoj 7. lipnja 2023. godine donijela Odluku o donošenju Nacionalnog programa za mlade za razdoblje od 2023. do 2025. Nacionalni program za mlade je kratkoročni provedbeni strateški dokument kojeg karakterizira visoka razina fokusiranosti i operativnosti te je on krovni dokument kojim se usmjerava politika za mlade. Program se sastoji od 6 prioriternih područja s 28 mjera, a vrijednost je gotovo 8 milijuna eura (GZM, 2024.).

*“Nacionalni program temelji se na prepoznatim potencijalima, potrebama i težnjama mladih te na prepoznatim razvojnim izazovima na lokalnoj, nacionalnoj i europskoj razini. Nacionalni program rezultat je uključivog i konstruktivnog dijaloga ključnih dionika u području politika za mlade.”* (Nacionalni program za mlade za razdoblje 2023. do 2025.:11).



Prioritetna područja Nacionalnog programa su: 1. rad s mladima, 2. participacija mladih u društvu, 3. obrazovanje mladih, 4. mladi i Europska unija, 5. mladi u ruralnim područjima te 6. zdravlje i kriza uzrokovana pandemijom korona virusa. Zajednički cilj na temelju utvrđenih područja je omogućiti mladima u Hrvatskoj da što bolje iskoriste vlastite potencijale te razviju životne vještine kako bi se mogli nositi s izazovima s kojima se suočavaju. Cilj je i da se svim mladima pruže jednake mogućnosti, posebice onima u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti. U programu naglasak se stavlja na ekonomsko osamostaljivanje mladih, odnosno kvalitetno prvo zaposlenje, poticajne uvjete za razvoj karijere te veću financijsku stabilnost. Važna mjera Nacionalnog programa u kontekstu nezaposlenosti mladih je mjera 3.3.2. "Osnaživanje mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih (mladi u NEET statusu)". Kako bi se ova mjera provela, putem javnog natječaja ponudit će se financijska potpora udrugama mladih i za mlade za provedbu projekata usmjerenih povećanju znanja i vještina, zapošljivosti i konkurentnosti na tržištu rada te poticanja socijalnog uključivanja mladih (Nacionalni program za mlade za razdoblje 2023. do 2025.).

## **7. MJERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA (APZ)**

Na tržištu rada razlikujemo dvije vrste mjera – pasivne i aktivne. Mjere pasivne politike zapošljavanja osiguravaju određenu materijalnu zaštitu nezaposlenoj osobi, poput novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti. S druge strane mjere aktivne politike zapošljavanja važne su radi povećanja zapošljivosti nezaposlenih osoba (Bilić i Jukić, 2014.). Aktivne politike zapošljavanja primarno se odnose na zapošljavanje/aktivaciju onih skupina nezaposlenih koji su u najranjivijem položaju, odnosno koji imaju najviše poteškoća pri traženju zaposlenja. Dakle, aktivna politika zapošljavanja ne podrazumijeva univerzalni skup mjera koje su dostupne svim nezaposlenim osobama (Bejaković, 2020.).

Bonoli (2010.) razlikuje četiri ideal-tipa aktivnih politika zapošljavanja (Tablica 7.1.). Pojačanje poticaja kao prvi ideal-tip odnosi se na mjere kojima je cilj jačanje poticaja

za rad korisnika naknada. To se može ostvariti na razne načine, primjerice smanjenjem pasivnih naknada (bilo u pogledu visine ili trajanja) ili uvjetovanjem sudjelovanja u programima tržišta rada. Zatim postoji drugi ideal-tip, pomoć pri zapošljavanju. To su mjere koje su usmjerene na uklanjanje određenih prepreka pri zapošljavanju, no bez nužnog utjecaja na poticaje za rad. To uključuje službe za zapošljavanje i programe traženja posla koji povećavaju vjerojatnost da nezaposlena osoba uspostavi kontakt s potencijalnim poslodavcem. Treći ideal-tip odnosi se na javne radove kojem cilj nije primarno promicati ulazak na tržište rada, već zaokupiti nezaposlenu osobu kako ne bi izgubila vještine i ljudski kapital za vrijeme trajanja nezaposlenosti. Posljednji, četvrti ideal-tip odnosi se na ulaganje u ljudski kapital putem osnovnog obrazovanja ili strukovnog osposobljavanja nezaposlenih osoba. Ideja je ponuditi drugu priliku osobama koje nisu mogle profitirati od obrazovnog sustava ili čije su vještine zastarjele.

Tablica 7.1. četiri ideal-tipa aktivnih politika zapošljavanja

| Vrsta APZ-a                | Temeljni cilj  | Načini   |
|----------------------------|--|--|
| Pojačanje poticaja         | Ojačati pozitivne i negativne poticaje za rad za osobe koje primaju naknadu                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porezne olakšice i naknade za zaposlene</li> <li>• Vremenski ograničene naknade</li> <li>• Smanjenje naknada</li> <li>• Uvjetovane naknade</li> <li>• Sankcije</li> </ul> |
| Pomoć pri zapošljavanju    | Ukloniti prepreke pri zapošljavanju i olakšati (ponovni) ulazak na tržište rada                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Službe za zapošljavanje</li> <li>• Subvencije za zapošljavanje</li> <li>• Savjetovanje</li> <li>• Programi traženja zaposlenja</li> </ul>                                 |
| Javni radovi               | Zaokupiti nezaposlene osobe, odnosno ograničiti gubitak ljudskog kapitala tijekom nezaposlenosti | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Otvaranje radnih mjesta u javnom sektoru</li> <li>• Programi osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa</li> </ul>   |
| Ulaganje u ljudski kapital | Povećati šanse za zaposlenje putem programa obrazovanja i usavršavanja                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Osnovno obrazovanje</li> <li>• Stručno osposobljavanje/usavršavanje</li> </ul>  |

Izvor: Bonoli, (2010.)

Mjere aktivne politike zapošljavanja provode se kontinuirano i na temelju Smjernica za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj. Smjernice se donose u skladu sa strateškim dokumentima Republike Hrvatske i Europske unije u području zapošljavanja. U razdoblju od listopada 2016. do prosinca 2023. godine na mjere APZ-a sveukupno je utrošeno 1,21 milijarda eura te je uključen 272 829 korisnik. U razdoblju od 2016. do 2023. godine provodile su se mjere potpora za zapošljavanje i samozapošljavanje, potpora za usavršavanje, potpora za pripravnništvo, financiranja obrazovanja nezaposlenih osoba, stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, su/financiranja zapošljavanja u javnim radovima te očuvanja radnih mjesta. Prema statističkim podacima sa stranice Hrvatskog zavoda za zapošljavanje pet najkorištenijih mjera u razdoblju 2016.-2023. su bile potpore za zapošljavanje, obrazovanje nezaposlenih, potpore za samozapošljavanje, javni radovi i stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (HZZ, 2024a.). *“U HZZ se osobe mogu prijaviti kada uđu u NEET status (završe/prekinu obrazovanje ili daju/dobiju otkaz), ali i za vrijeme obrazovanja te dok su još uvijek zaposleni. Ako se prijave za vrijeme dok se nalaze u NEET statusu, HZZ će im osim podrške prilikom traženja posla, pružiti i mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja u sklopu Garancije za mlade.”* (GZM, 2022.) Nadalje, 2021. godine bilo je 12 817 novouključenih osoba u mjere APZ-a u dobnoj skupini 15-29, što je 40,8%. Iduće godine uključilo ih se 13 075, što je 41,5% svih novouključenih u mjere APZ-a (Godišnjak 2022., 2023.). Prema ovim podacima može se zaključiti kako mlade osobe u velikoj mjeri koriste potpore, odnosno čine skoro polovicu korisnika mjera APZ-a.

Program APZ-a u 2024. godini obuhvaća sljedeće mjere:

1. Potpore za zapošljavanje
2. Potpore za zapošljavanje u Sisačko-Moslavačkoj županiji
3. Potpore za zapošljavanje osoba uključenih u program POSAO+
4. Potpore za pripravnništvo
5. Potpore za pripravnništvo u javnim službama
6. Potpore za usavršavanje
7. Potpore za samozapošljavanje
8. Obrazovanje i osposobljavanje
9. Javni rad

10. Potpora za očuvanje radnih mjesta
11. Stalni sezonac
12. Program POSAO+ (HZZ, 2024b.)

Dakle, za korištenje mjera aktivne politike zapošljavanja kojima HZZ osigurava financijsku potporu poslodavcima za zapošljavanje mladih ili potporu mladima za samozapošljavanje, potrebno je biti prijavljen u evidenciji HZZ-a te u statusu NEET (GZM, 2022.) Nadalje, program aktivnih politika zapošljavanja pod istim uvjetima mladim osobama nudi mjere za obrazovanje. Riječ je, naime o vaučerima za obrazovanje. Oni su inovativni model obrazovanja nezaposlenih osoba, ali i zaposlenih. Osoba koji ispunjava uvjete sama odabire obrazovni program kao i pružatelja obrazovanja te joj se putem vaučera, kao financijskog instrumenta, dodjeljuju javna sredstva za obrazovanje odraslih. Točnije, trošak programa obrazovanja u iznosu odobrenog vaučera isplaćuje se izravno odabranom pružatelju usluge obrazovanja. Trajanje programa obrazovanja razlikuje se s obzirom na status osobe. Ukoliko se radi o nezaposlenoj osobi, tada program može trajati do 6 mjeseci, a u slučaju zaposlene osobe do 10 mjeseci, radi lakšeg usklađivanja programa obrazovanja s radnim obvezama (Komunikacijski priručnik, 2022.).

Prema Planu implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu mjere aktivne politike zapošljavanja primarno usmjerene mladim osobama su potpore za zapošljavanje i pripravništvo, potpore za samozapošljavanje te mjere obrazovanja. Cilj potpora za zapošljavanje je pružanje (financijske) podrške zapošljavanju mladim osobama, a cilj potpora za pripravništvo je poticanje zapošljavanja mladih osoba kako bi stekle prvo radno iskustvo u poslovima za koje su se obrazovale. Ciljna skupina su mladi u dobi od 15 do 29 godina, a željeni ishod je 5 979 mladih osoba zaposlenih u roku od 4 mjeseca od ulaska u nezaposlenost. Nadalje, potpore za samozapošljavanje osmišljene su s ciljem pružanja podrške poduzetništvu mladih osoba, a željeni ishod je da 2 355 mladih osoba u dobi 15-29 pokrenu vlastiti posao u roku od 4 mjeseca od ulaska u nezaposlenost. Potpora se isplaćuje poslovnom subjektu za period od 24 mjeseca. U konačnici postoje mjere obrazovanja gdje razlikujemo osposobljavanje na radnom mjestu i obrazovanje nezaposlenih. Željeni ishod je da do kraja 2023. godine 1 637 mladih osoba u dobi 15-29 bude uključeno u obrazovanje i/ili osposobljavanje u roku od 4 mjeseca od ulaska u nezaposlenost.

Prema Nacionalnom programu za mlade za razdoblje 2023. do 2025. u razdoblju od 2017. do 2021. kroz mjere APZ-a uključeno je ukupno 75 066 mladih osoba u dobi od 15 do 29.

U konačnici, Hrvatski zavod za zapošljavanje osim što se bavi provedbom mjera aktivne politike zapošljavanja, bavi se i analizom, procjenom i predviđanjem budućih potreba na tržištu rada. HZZ u suradnji s poslodavcima provodi ankete kako bi dobio uvid u njihove potrebe te prate zanimanja kako bi procijenio deficitarnost, odnosno suficitarnost. Već je ranije bio spomenut problem neusklađenosti politike obrazovanja s potrebama na tržištu rada pa stoga HZZ u kontekstu napretka usklađenosti izmjenjuje informacije s obrazovnim institucijama i institucijama tržišta rada (Obadić, 2017.).

## **8. CISOK**

Centri za informiranje i savjetovanje o karijeri (CISOK centri) nude uslugu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja svim građanima. U kontekstu mladih osoba, prepoznati su kao središnja mjesta za dohvat, ali i aktivaciju NEET populacije. Temeljni cilj jest razvoj potencijala te unaprjeđenje vještina upravljanja karijerom kako bi se poticalo aktivno sudjelovanje na tržištu rada (Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu). Dakle, usluge CISOK centara dostupne su svima, od osoba u NEET statusu, do zaposlenih osoba, učenika i studenata. Korisnik može dobiti savjet o tome koja škola ili studij bi bio najbolji u skladu s njegovim vještinama, znanjima i interesima u kontekstu trenutnih potreba na tržištu rada. Osim toga, nude se i savjeti o unaprjeđenju tehnika traženja posla (GZM, 2022.).

Usluge koje nude CISOK centri su sljedeće:

- Individualno i grupno informiranje
- Individualno i grupno profesionalno savjetovanje
- Radionice, seminari, predavanja i prezentacije
- Informativni materijal i brošure obrazovanju, zapošljavanju i tržištu rada
- On-line alati za razvoj karijere
- Portal e-USmjeravanje

Na području Republike Hrvatske trenutno postoji 17 CISOK centara (CISOK, 2023.).

## 9. EURES

U današnjem globaliziranom svijetu potraga za zaposlenjem često nadilazi nacionalne granice. Budući da pojedinci istražuju mogućnosti razvoja karijere izvan svojih domovina, a poslodavci traže različite profile ljudi, s raznovrsnim vještinama, povećanje mobilnosti radne snage postaje prijeko potrebno i neizbježno (Shaffer i sur., 2012.). Europska komisija već je nekoliko godina aktivna u borbi protiv nezaposlenosti mladih, iako su odgovornosti i dalje uglavnom na razini država članica. U strategiji Europa 2020 smanjenje nezaposlenosti mladih i stope napuštanja srednjoškolskog obrazovanja istaknuti su kao središnji ciljevi. Kako bi se to postiglo, fokus je stavljen na razvoj dualnog strukovnog obrazovanja i povećanje mobilnosti mladih između država članica. Platforma EURES upravo pruža informacije o mogućnostima zapošljavanja i naukovanja u svim europskim zemljama (Berlingieri i sur., 2014.).

U kontekstu toga, Europska služba za zapošljavanje (EURES) predstavlja vitalnu platformu po pitanju promicanja radne mobilnosti. Naime, EURES je europska mreža za suradnju između Europske komisije, Europskog nadzornog tijela za rad (ELA) i nacionalnih službi za zapošljavanje svih zemalja članica EU-a te Švicarske, Islanda, Norveške i Lihtenštajna. EURES olakšava slobodno kretanje radnika na način da pruža informacije i potporu pri zapošljavanju kako radnicima tako i poslodavcima, ali i jačanjem suradnje te razmjenom informacija među državama članicama. Glavni ciljevi EURES-a su: 1. poboljšanje transparentnosti i informacija o mogućnostima zapošljavanja kao i prekograničnim životnim i radnim uvjetima, 2. pružanje pomoći pri prekograničnom zapošljavanju te 3. olakšanje suradnje među organizacijama članica (Europska komisija, 2024c).

Ulaskom Hrvatske u Europsku uniju HZZ je također postao dio Europske mreže javnih službi za zapošljavanje. Time je svim građanima Republike Hrvatske omogućena usluga posredovanja pri zapošljavanju u drugim zemljama članicama. Dakle, osim ranije spomenutog ulaganja u obrazovanje, (samo)zapošljavanje te programe

pripravništva, kao jedno od rješenja po pitanju nezaposlenosti mladih javlja se mobilnost radne snage. U situacijama nemogućnosti pronalaska posla u svojoj državi, mladima se otvara mogućnost traženja istog izvan njezinih granica, odnosno u nekoj od država članica (Bilić i Jukić, 2014.). *“To im je omogućeno uspostavljanjem EURES mreže javnih zavoda za zapošljavanje država članica Europskog gospodarskog prostora i Švicarske, koju koordinira Europska komisija. Svrha je EURES-a pružanje informacija, savjetovanja i usluga posredovanja poslodavcima i tražiteljima posla, ali i svim građanima koji smatraju da im može koristiti princip slobodnog kretanja ljudi.”* (Bilić i Jukić, 2014.:497).

Prema Berlingieri i sur. (2014.) upravo nedostatak geografske mobilnosti mladih osoba doprinosi velikim lokalnim razlikama po pitanju nezaposlenosti mladih. Geografska mobilnost mladih između europskih zemalja i između regija unutar zemalja znatno je niža nego u SAD-u, a mobilnost je najniža u zemljama s najvišim stopama nezaposlenosti mladih. Podupiranje geografske mobilnosti mladih, kao što čini EU u okviru mreže EURES trebalo bi pomoći u smanjenju nezaposlenosti mladih, a ponajviše u zemljama s višim stopama nezaposlenosti mladih. Geografska mobilnost, odnosno migracija mladih može poslužiti kao kratkoročno rješenje unutar zemalja koje imaju velike regionalne razlike na tržištu rada kao primjerice Italija. Osim toga može ublažiti i velike razlike u stopi nezaposlenosti među samim zemljama članicama EU-a. Nadalje, migracija ne samo da može smanjiti brojčane nejednakosti, već može utjecati i na problem neusklađenosti znanja i vještina mladih s potrebama na tržištu rada. Zapošljavanjem kvalificiranih radnika iz inozemstva ili dovođenjem mladih radnika na osposobljavanje u deficitarnim zanimanjima može odmah biti od koristi bez ugrožavanja mogućnosti zaposlenja ostalih mladih.

EURES provodi Ciljani program mobilnosti (EURES TMS) te na taj način povezuje prijavljene kandidate s poslodavcem koji nudi posao, pripravništvo ili naukovanje. U sklopu programa kandidate se podržava tijekom procesa zapošljavanja pružajući novčane naknade i prilagođene savjete. Europska unija trenutno promiče dva njemačka projekta unutar Ciljanog programa mobilnosti. To su Vaš EURES posao 3 (2022.-2024.) i Vaš EURES posao 4 (2023.-2025.). Njemački EURES TMS program podržava nekoliko određenih ciljnih skupina, a jedna od njih su upravo NEET populacija. U okviru tih projekata moguće je zatražiti financiranje putnih troškova,

troškova presljenja, troškova jezičnog tečaja i brojnih drugih. Ciljani program mobilnosti sufinancira Europska komisija kroz EU program za zapošljavanje i socijalne inovacije (EaSI) (EURES, 2022.). Temeljni cilj ovo programa je rješavanje regionalnih ili sektorskih nedostataka radne snage na način da se olakša zapošljavanje radnika iz regija ili zemalja s visokim stopama nezaposlenosti u područja u kojima postoji potražnja. Usmjeravanjem mobilnosti na ovaj način želi se podržati gospodarski rast, promicati otvaranje radnih mjesta i poboljšati učinkovitost tržišta rada unutar EU (EURES, 2024.).

## 10. ZAKLJUČAK

U Hrvatskoj nezaposlenost mladih i dalje predstavlja značajan izazov, pri čemu je još uvijek visok udio mladih u statusu NEET (15-29) (*engl. NEET – Not in Education, Employment or Training*). No, nezaposlenost mladih nije samo problem Hrvatske već mnogih europskih zemalja, što za sobom ostavlja brojne negativne posljedice (ekonomske, socijalne i političke). S druge strane za mlade osobe to predstavlja povećani rizik za buduću nezaposlenost, gubitak ljudskog kapitala, smanjenu buduću zaradu, odgodu zasnivanja obitelji te u konačnici narušenost mentalnog zdravlja (Bilić i Jukić, 2014.). S obzirom da su mladi među najranjivijim skupinama na tržištu rada potrebno je usmjeriti posebnu pozornost pri kreiranju politika tržišta rada. Upravo iz tog razloga Vijeće EU-a je 2013. godine usvojilo Preporuku o uspostavi Garancije za mlade. Naime, Garancija za mlade uvedena je s ciljem rješavanja gorućeg problema nezaposlenosti mladih, a njome se želi osigurati da svaka mlada osoba u dobi do 30 godina dobije kvalitetnu ponudu zaposlenja, nastavka obrazovanja, naukovanja ili pripravničkog staža unutar 4 mjeseca od završetka obrazovanja ili gubitka posla. Europska unija postavila je cilj da prosjek NEET populacije (15-29) do 2030. godine bude manje od 9%. Neke zemlje već su uspjele ostvariti zadani cilj, no ipak je više onih (poput Hrvatske) koje još trebaju uložiti značajan trud da bi dostigle njegovo ostvarenje (Eurostat, 2024b).

Rana intervencija ključna je za sprječavanje dugorajne nezaposlenosti, a Hrvatska još uvijek s time ima određenih poteškoća. To nam govori i istraživanje provedeno 2017.



godine prema kojem je najviše ispitanih sudionika smatralo kako se predugo čeka od trenutka prijave do trenutka početka rada, njih 42,2% (Istraživanje napretka mjerenog dugoročnim pokazateljima rezultata sa zadanim ciljnim vrijednostima IZM-a i ESF-a za 2017. godinu). S druge strane Austrija se pokazala kao jedan od boljih primjera po pitanju provođenja Garancije za mlade te imaju nižu stopu nezaposlenosti mladih i nižu stopu NEET populacije (15-29) od prosjeka EU. U Austriji je tijekom 2018. godine samo 28% registriranih mladih čekalo na prihvrat ponude dulje od 4 mjeseca, što je jedan od razloga ispodprosječne stope nezaposlenosti mladih (Europska komisija, 2020a). Nadalje, Austrija ima snažan sustav dvojnog obrazovanja koje kombinira školovanje i radno iskustvo te je od nedavno obrazovanje/osposobljavanje obvezno do 18. godine. To se pokazalo ključnom komponentnom njihove Garancije za mlade. Isto tako, strukovno obrazovanje je organizirano na način da se praktični rad obavlja u poduzećima koja kasnije trebaju te mlade ljude te se tako olakšava prijelaz iz sustava obrazovanja u sustav tržišta rada i samim time smanjuje rizik od nezaposlenosti (Zweimuller, 2015.). Prema Obadić (2017.) nezaposlenost mladih viša je u onim zemljama u kojima se mladi rijetko uključuju na tržište rada kada su u sustavu obrazovanja, a Hrvatska je jedna od njih. Isto tako nezaposlenost raste što je niži stupanj obrazovanja, tako da može se zaključiti kako je obrazovanje jedna od ključnih komponenta rješenja problema nezaposlenosti. Nadalje, Švedska je već dugi niz godina među vodećim zemljama EU-a po pitanju niske stope NEET populacije (15-29). Garanciju za mlade u Švedskoj karakteriziraju mjere APZ-a poput obuke na radu te motivacijski tečajevi za obrazovanje. Slično kao i u Austriji, sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Švedskoj snažno je razvijen te je dobro usklađen s potrebama tržišta rada. Ključna odrednica je snažna suradnja s poslodavcima koja omogućava da su vještine koje se podučavaju u obrazovnim programima relevantne i da zadovoljavaju potrebe poduzeća te da je struka, odnosno zanimanje traženo na tržištu, što u Hrvatskoj nije slučaj (Skans, 2015.). Naime, HZZ već godinama upozorava na previsoke, odnosno preniske upisne kvote. Osim toga, Hrvatska ima mali broj mladih osoba koje istovremeno sudjeluju u sustavu obrazovanja i sustavu tržišta rada te je to jedan od glavnih razloga zašto mlade osobe u Hrvatskoj imaju male ili nikakve kompetencije, odnosno radno iskustvo prilikom traženja prvog zaposlenja. Isto tako brojni poslodavci se žale da mladi nisu kompetencije stekli ni praksom

tijekom obrazovanja. Kontradiktorna tome je činjenica da većina poduzeća svejedno nije zainteresirana za takav oblik praktičnog rada (Obadić, 2017.). Nužno je prilagoditi obrazovni sustav u suradnji s poduzetnicima kao na primjerima Austrije, Švedske, ali i brojnih drugih zemalja Europske unije, jer će se upravo na taj način lakše uključiti mlade na tržište rada i to još za vrijeme trajanja srednjeg strukovnog obrazovanja ili visokog obrazovanja (i time smanjiti stopa nezaposlenosti). Hrvatska je svakako na dobrom putu te je implementacijom Garancije za mlade ostvarila određeni napredak, no potrebno je zagovarati veće uključivanje svih relevantnih dionika (vlada, poslodavci, obrazovne ustanove, civilno društvo) te iskoristiti dobre primjere prakse koje nam nude druge zemlje članice, između ostalog dualni sustav obrazovanja. Na taj način može se stvoriti održivi sustav po pitanju zapošljavanja te ekonomska stabilnost i prilika za napredovanje za sve mlade ljude u Hrvatskoj.

## 11. LITERATURA

1. Bečić, M. i Jasprica, D. (2015). Prijelaz iz obrazovanja u svijet rada u Dubrovačko-neretvanskoj županiji. *Ekonomska misao i praksa*, 24(2), 509-532.
2. Bedeniković, I. (2017). (Ne) zaposlenost mladih i NEET populacija u Hrvatskoj. *Mali Levijatan: studentski časopis za politologiju*, 4(1), 75-90.
3. Bejaković, P. (2003). *Nezaposlenost*. Zagreb: Institut za javne financije.
4. Bejaković, P. (2020). Važnost aktivne politike zapošljavanja i njezine evaluacije u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 27(3), 329-341.
5. Bejaković, P. i Mrnjavac, Ž. (2016). Nezaposlenost mladih i mjere za njezino ublažavanje u Hrvatskoj. *Političke analize: tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku*, 7(27), 32-38.
6. Berlingieri, F., Bonin, H. i Sprietsma, M. (2014). *Youth unemployment in Europe: Appraisal and policy options*. Stuttgart: ZEW Gutachten.

7. Bežovan, G., Puljiz, V., Šućur, Z., Babić, Z., Dobrotić, I., Matković, T. i Zrinščak, S. (2019). *Socijalna politika Hrvatske*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
8. Bilić, N. i Jukić, M. (2014). Nezaposlenost mladih – ekonomski, politički i socijalni problem s dalekosežnim posljedicama za cjelokupno društvo. *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta JJ Strossmayera u Osijeku*, 30(2), 485-505.
9. Bjarnason, T. i Sigurdardottir, T. J. (2003). Psychological distress during unemployment and beyond: social support and material deprivation among youth in six northern European countries. *Social science & medicine*, 56(5), 973-985.
10. Bonoli, G. (2010). The political economy of active labor-market policy. *Politics & Society*, 38(4), 435-457.
11. CISOK (2023). CISOK centri. Posjećeno 13.5.2024. na mrežnoj stranici: <https://cisok.hr/cisok-centri/>
12. Escudero, V. i Lopez Mourelo, E. (2017). The European Youth Guarantee: A systematic review of its implementation across countries. *ILO Working Papers*, (21), 1-29.
13. EURES (2022). *Ciljani program mobilnosti – TMS*. Posjećeno 17.5.2024. na mrežnoj stranici: <https://eures.hzz.hr/usluge-eures-a/potpore-mobilnosti/>
14. EURES (2024). *Targeted mobility scheme*. Posjećeno 15.5.2024. na mrežnoj stranici: [https://eures.europa.eu/eures-services/eures-targeted-mobility-scheme\\_en](https://eures.europa.eu/eures-services/eures-targeted-mobility-scheme_en)
15. Europska komisija (2024a). *EU-level support for the implementation of the Youth Guarantee*. Posjećeno 7.4.2024. na mrežnoj stranici: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1099&langId=en>
16. Europska komisija (2024b). *Inicijativa za zapošljavanje mladih (YEI)*. Posjećeno 8.4.2024. na mrežnoj stranici: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hr&catId=1176>
17. Europska komisija (2024c). *European Employment Services (EURES)*. Posjećeno 17.5.2024. na mrežnoj stranici: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1400&langId=en>

18. Europska komisija (2020a). *Youth Guarantee country by country: Austria*. Posjećeno 13.6.2024. na mrežnoj stranici: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3327>
19. Europska komisija (2020b). *Youth Guarantee country by country: Sweden*. Posjećeno 13.6.2024. na mrežnoj stranici: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3354>
20. Europski parlament (2021). *Mjere Europske unije za zapošljavanje mladih*. Posjećeno 5.4.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20171201STO89305/mjere-europske-unije-za-zaposljavanje-mladih>
21. Europski parlament (2023). *Pomoć za oporavak za koheziju i europska područja (REACT-EU)*. Posjećeno 8.4.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/215/pomoc-za-oporavak-za-koheziju-i-europska-podrucja-react-eu>
22. Europski revizorski sud (2015). *Jamstvo za mlade EU-a: poduzeti su prvi koraci, no rizici u provedbi tek predstoje*. Posjećeno 5.4.2024. na mrežnoj stranici: [https://www.eca.europa.eu/lists/ecadocuments/sr15\\_03/sr15\\_03\\_hr.pdf](https://www.eca.europa.eu/lists/ecadocuments/sr15_03/sr15_03_hr.pdf)
23. Eurostat (2023). *Young people neither in employment nor in education and training by sex (NEET)*. Posjećeno 6.4.2024. na mrežnoj stranici: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_08\\_20\\_custom\\_11049074/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_20_custom_11049074/default/table?lang=en)
24. Eurostat (2024a). *Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates)*. Posjećeno 25.4.2024. na mrežnoj stranici: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_lfse\\_20\\$dv\\_1101/default/table?lang=en&category=yth.yth\\_empl](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20$dv_1101/default/table?lang=en&category=yth.yth_empl)
25. Eurostat (2024b). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. Posjećeno 13.6.2024. Na mrežnoj stranici: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training)

26. GZM (2022). *Informiraj se i odredi svoj put!* Posjećeno 10.5.2024. na mrežnoj stranici: <https://gzm.hr/informiraj-se/#3>
27. GZM (2024). *Nacionalni program za mlade*. Posjećeno 21.4.2024. na mrežnoj stranici: <https://gzm.hr/2024/04/03/nacionalni-program-za-mlade/>
28. *Godišnjak 2022*. (2023). Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
29. HZZ (2024a). *Mjere aktivne politike zapošljavanja 2016. - 2023*. Posjećeno 10.5.2024. na mrežnoj stranici: <https://mjere.hzz.hr/mjere-aktivnog-zaposljavanja/>
30. HZZ (2024b.) *Katalog mjera aktivne politike zapošljavanja*. Posjećeno 10.5.2024. Na mrežnoj stranici: <https://mjere.hzz.hr/katalog-mjera/mjere-aktivnog-zaposljavanja/>
31. ILO (International Labour Organisation) (2023). *Unemployment rate by sex and age*. Posjećeno 5.4.2024. na mrežnoj stranici: [https://rshiny.ilo.org/dataexplorer11/?lang=en&segment=indicator&id=UNE\\_2EAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer11/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_AGE_RT_A)
32. *Istraživanje napretka mjerenog dugoročnim pokazateljima rezultata sa zadanim ciljnim vrijednostima IZM-a i ESF-a za 2017. godinu* (2018). Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava.
33. *Komunikacijski priručnik* (2022). Zagreb: Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike.
34. Maguire, S., Cockx, B., Dolado, J. J., Felgueroso, F., Jansen, M., Styczynska, I., Kelly, E., McGuinness S., Eichhorst, W., Hinte, H. i Rinne, U. (2013). Youth unemployment. *Intereconomics*, 48(4), 196-235.
35. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (2024). *Što sadrži Plan implementacije Garancije za mlade?*. Posjećeno 7.4.2024. na mrežnoj stranici: <https://mrosp.gov.hr/glavni-izbornik-6008/pristup-informacijama-7193/najcesca-pitanja-i-odgovori-7348/garancija-za-mlade-7349/sto-sadrzi-plan-implementacije-garancije-za-mlade-7353/7353?big=0>
36. *Nacionalni program za mlade za razdoblje 2023. do 2025*. (2023). Zagreb: Središnji državni ured za demografiju i mlade.
37. Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomska misao i praksa*, 26(1), 129-150.

38. O'Higgins, N. (2015). Youth unemployment. *The Institute for the Study of Labor (IZA)*, (103), 1-21.
39. Paul, K. I. i Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282.
40. Pesquera Alonso, C., Munoz Sanchez, P. i Iniesta Martinez, A. (2021). Youth guarantee: looking for explanations. *Sustainability*, 13(10), 1-13.
41. *Plan implementacije Garancije za mlade za 2022. i 2023. godinu* (2022). Zagreb: Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike.
42. Rančić, N. i Durbić, J. (2016). Uzroci nezaposlenosti i utjecaj na smanjenje nezaposlenosti kroz institucionalno-strukturne reforme u Republici Hrvatskoj. *Pravnik: časopis za pravna i društvena pitanja*, 50(100), 39-54.
43. Selenko, E. i Pils, K. (2016). The after-effects of youth unemployment: More vulnerable persons are less likely to succeed in Youth Guarantee programmes. *Economic and industrial democracy*, 40(2), 282-300.
44. Shaffer, M. A., Kraimer, M. L., Chen, Y. P. i Bolino, M. C. (2012). Choices, challenges and career consequences of global work experiences: a review and future agenda. *Journal of Management*, 38(4), 1282-1327.
45. Skans, O. N. (2015). Swedish youth unemployment: Perhaps not as bad as it looks? Dolado, J. J. (ur.), *No county for young people? Youth labour market problems in Europe*, 57-64. London: CEPR Press.
46. Statistika HZZ (2024). *Izlasci iz evidencije: godina, dob, zapošljavanje u inozemstvu*. Posjećeno 28.5.2024. na mrežnoj stranici: <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=3>
47. Tosun, J., Treib, O. i De Francesco, F. (2019). The impact of the European Youth Guarantee on active labour market policies: A convergence analysis. *International Journal of Social Welfare*, 28(4), 358-368.
48. Udruga mladih "Mladi u EU" (2018). *Saznaj što je to Garancija za mlade!*. Posjećeno 5.4.2024. na mrežnoj stranici: <http://mladi-eu.hr/saznaj-sto-je-garancije-za-mlade/>
49. *Youth employment policies in Sweden – the Swedish response to the Council recommendation on establishing a Youth Guarantee* (2015). Stockholm: Ministry of Employment.

50. Zweimuller, J. (2015). Labour market integration of young workers and policies against youth unemployment: The case of Austria. Dolado, J. J. (ur.), *No county for young people? Youth labour market problems in Europe*, 15-24. London: CEPR Press.