

# Tržište rada u Hrvatskoj: mladi u fokusu

---

**Stankir, Seline**

**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:199:533760>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-10-06**



*Repository / Repozitorij:*

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



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

**Seline Stankir**

**TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ: MLADI U FOKUSU**

**DIPLOMSKI RAD**

**Zagreb, 2024.**

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

**Seline Stankir**

**TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ: MLADI U FOKUSU**

**Mentorica prof. dr. sc. Ivana Dobrotić**

**DIPLOMSKI RAD**

**Zagreb, 2024.**

## Sadržaj:

|  |    |
|--|----|
| 1. Uvod .....  | 1  |
| 2. Obilježja i trendovi na tržištu rada Hrvatske.....        | 4  |
| 2.1. Kretanja na tržištu rada u posljednjem desetljeću ..... | 5  |
| 3. Položaj mladih na tržištu rada .....                      | 11 |
| 3.1. Aktivnost i zaposlenost mladih .....                    | 11 |
| 3.2. Nezaposlenost mladih .....                              | 14 |
| 3.2. Usklađenost obrazovanja i tržišta rada .....            | 17 |
| 4. NEET populacija .....                                     | 21 |
| 5. Politike zapošljavanja i mladi .....                      | 25 |
| 5.1. Politike zapošljavanja, mladi i EU .....                | 26 |
| 5.2. Garancija za mlade .....                                | 27 |
| 6. Zaključak .....   | 30 |
| 7. Literatura .....  | 33 |

## Tržište rada u Hrvatskoj: mladi u fokusu

### Sažetak:

*Ovaj rad preglednog karaktera usmjeren je na analizu tržišta rada u Hrvatskoj s posebnim fokusom na mlade i programe usmjerene njima. Uspoređujući glavne pokazatelje tržišta rada s onima u zemljama članicama Europske unije, daje se dublji uvid u stanje tržišta rada u Hrvatskoj, a posebice u izazove s kojima se nose mladi. Posebna se pozornost posvećuje i aktivnim politikama zapošljavanja kreiranim za mlade, primarno onima koje proizlaze iz programa Europske unije, Garancije za mlade. Rad ukazuje kako su mladi i u stabilnim uvjetima tržišta rada u nepovoljnijem položaju od drugih dobnih skupina na tržištu rada te se suočavaju s raznim izazovima. Neki izazovi s kojima se mladi suočavaju uključuju relativno višu stopu nezaposlenosti, učestalije zapošljavanje u prekarnim oblicima zaposlenja i neusklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. Ti su izazovi posebice izraženi kod najranjivijih skupina mladih, mladih u NEET statusu. Kako bi se mladi lakše osamostalili u hrvatskom društvu, od ključne je važnosti stvaranje stabilnijih i kvalitetnijih radnih mjesta te unapređenje sustava obrazovanja, što između ostalog uključuje i bolje povezivanje obrazovnih programa s potrebama i zahtjevima (budućih) tržišta rada.*

**Ključne riječi:** tržište rada, mladi, obrazovanje, politike, Garancija za mlade, NEET

## The labor market in Croatia: youth in focus

### Abstract:

*This thesis is focused on the analysis of the labour market in Croatia with a special focus on young people and programs aimed at them. By comparing the main indicators of the labour market with those of the European Union member states, a deeper insight into the state of the labour market in Croatia is given, especially into the challenges faced by young people. Special attention is also paid to active labour market policies created for young people, primarily those resulting from the European Union's Youth Guarantee program. The thesis indicates that even in stable labour market conditions, young people are in a less favourable position than other age groups in the labour market and face various challenges. Some of the challenges that young people face include a relatively higher unemployment rate, more frequent employment in precarious forms of employment, and the mismatch of the education system with the needs of the labour market. These challenges are particularly pronounced among the most vulnerable groups of young people, such as young people with NEET status. For young people to more easily become independent in Croatian society, it is of crucial importance to create more stable and high-quality jobs and to improve the education system, which, among other things, includes a better connection of educational programs with the needs and demands of the (future) labour market.*

**Key words:** labour market, youth, education, policies, Youth Guarantee, NEET

## **Izjava o izvornosti**

Ja, Seline Stankir (ime i prezime studentice) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi 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: Seline Stankir

Datum: 27.9.2024

## 1. Uvod

U Hrvatskoj mladi su primarno definirani kao segment populacije od 15. do 30. godine života (Perovic, 2016.). Unutar Europske unije (dalje EU) ima različitih raspona godina u definiciji mladih. Primjerice, u Cipru, Rumunjskoj i Grčkoj mladima se smatraju osobe do 35. godine života, dok u nekim zemljama u definiciju mladih ulaze i djeca (Perovic, 2016.). Društvena obilježja mladih zapravo izlaze izvan okvira propisanog dobnog ograničenja. Mladi su raznolika društvena skupina, reflektirajući unutarnju raslojenost društva kojem pripadaju, ali ih istovremeno povezuju određene zajedničke karakteristike. Unutar te skupine nalaze se srednjoškolci, studenti, zaposleni i nezaposleni, kao i mladi roditelji, pri čemu jedna osoba može imati više tih uloga istovremeno. Novije generacije mladih u Hrvatskoj, kao i u većini europskih zemalja, odrastaju u društvenim uvjetima koji su znatno drugačiji od onih u kojima su odrastale prethodne generacije. Dok su starije generacije odrastale uz poljoprivredu i industriju, sada je sve češće zaposlenje u uslužnom sektoru (Matković i Ostojić, 2019.). Osim promjena u sektorima, velikih razlika ima i u strukturi i oblicima rada, odnosno, raste broj nestandardnih i nesigurnih oblika zaposlenja kao što su rad u nepunom radnom vremenu, privremeni rad ili rad preko studentskih ugovora. Promjene koje se dešavaju otvaraju i nove prostore u kojima mladi mogu imati prednost na tržištu rada zbog veće digitalizacije (Matković i Ostojić, 2019.).

Pitanje zapošljavanja mladih predstavlja ključni izazov s kojim se suočavaju mnoge zemlje diljem svijeta, uključujući i Hrvatsku (Repalust i Velimirović, 2015.). Nezaposlenost mladih može imati dugoročne negativne posljedice ne samo na pojedince, već i na cjelokupno gospodarstvo i društvo. Već danas vidimo otežano funkcioniranje mirovinskog sustava zbog sve većeg broja primatelja mirovina i manjeg broja zaposlenih osoba (Obadić, 2017.). Stoga je važno istražiti politike i mjere koje se primjenjuju kako bi se mladima omogućilo lakše uključivanje na tržište rada. Istraživanja o mladima kao posebnoj društvenoj skupini u Hrvatskoj dobivaju zamah u drugoj polovici dvadesetog stoljeća (Ilišin i sur., 2013.). Spoznaje iz istraživanja mladih u Hrvatskoj provedenog 2012. godine ukazuju na ukupno pogoršanje socioekonomskog položaja mladih u usporedbi s položajem generacija s kraja 20. stoljeća pri čemu većina mladih na takve nepovoljne okolnosti reagira povlačenjem u privatnost i daljnjim distanciranjem od društvenopolitičke i javne sfere (Ilišin i sur., 2013.). Za mlade postoji veća vjerojatnost da će učestalije mijenjati poslove nego što to čine njihovi stariji kolege, ali i da će ući u krug nisko plaćenih i kratkotrajnih zaposlenja,

koja će im eventualno pružiti priliku za sudjelovanje u kratkotrajnim programima edukacije (Caliendo i Schmidl, 2016.). Obiteljski i individualni resursi prepoznati su kao najpouzdaniji oslonac mladima u suočavanju s izazovima pri čemu se od društvenih aktera, koji bi im trebali osigurati adekvatne uvjete za uspješnu tranziciju iz mladosti u odraslost, očekuje veći i kvalitetniji angažman, odnosno bolje politike i programi usmjereni mladima (Gvozdanović i sur., 2019.). Drugim riječima, politike za mlade su nužne kako bi se odgovorilo na potrebe današnjih mladih i one se neprestano moraju prilagođavati rizicima s kojima se današnji mladi nose.

Izazovi kod rješavanja nezaposlenosti mladih na razini EU-a se javljaju zbog „mekane“ vladavine i teškog dosezanja političkog konsenzusa i koordinirane politike (Bussi, 2022.). Politike za mlade primarno spadaju u nacionalnu nadležnost te EU ima potpurnu ulogu, posebno kada je riječ o mobilnosti i mogućnostima diljem EU-a (Bussi, 2022.). Ciljevi za mlade nastali 2017/2018 godine u procesu Dijaloga EU s mladima kroz participaciju samih mladih također naglašavaju pitanja zaposlenosti mladih, pa je tako jedan od ciljeva EU-a usmjeren na kvalitetne mogućnosti zapošljavanja za sve (Europska unija, 2024.). Osvrnemo li se na područje zapošljavanja, jedna je od aktualnih javnopolitičkih inicijativa na razini EU-a, koja je eksplicitno usmjerena mladima, program Garancija za mlade (dalje GzM). Ovaj program, usmjeren je mladima od 15 do 24 godine u takozvanom NEET statusu (eng. *not in education, employment or training*), odnosno mladima koji nisu zaposleni niti su u sustavu obrazovanja i osposobljavanja (Berc i sur., 2021.). Svrha programa je da se mladima u NEET statusu pruža mogućnost da u roku od četiri mjeseca od gubitka posla ili napuštanja formalnog obrazovanja dobiju kvalitetnu ponudu za zaposlenje, nastavak obrazovanja, osposobljavanje ili pripravništvo. Ovaj se program prvi puta uvodi 2013. godine i do 2020. godine su gotovo 24 milijuna mladih diljem EU dobili priliku za zaposlenje, prekvalifikaciju, dodatnu edukaciju, trening, stručno usavršavanje ili pripravništvo (Europska komisija, 2024.). Tako je i Hrvatska od 2013. godine smanjila stopu NEET populacije s 50% na 21,1% 2020. godine (Eurostat, 2024.). Grčka, koja je 2013. godine imala najvišu stopu NEET populacije (59.2%), smanjila ju je do 2020. godine na 38% (Eurostat, 2024.). Čak je i Njemačka koja je 2013. godine imala najnižu stopu u tom razdoblju smanjila postotak NEET populacije s 8,3% na 8% (Eurostat, 2024.). Sve su se države EU-a obvezale provesti i pojačanu GzM, odnosno, obnoviti program Preporukom Vijeća o lakšem prelasku u svijet rada – jačanje Garancije za mlade te o zamjeni Preporuke Vijeća od 22. travnja 2013. o uspostavi Garancije za mlade iz listopada 2020. (Bussi, 2022.). Preporuka je dio paketa potpora za zapošljavanje mladih te se od zemalja članica traži da



se mladima do 29 godina omogućiti zaposlenje, nastavak školovanja, stručno osposobljavanje i pripravništvo. Kao članica EU-a Hrvatska je također obvezna provoditi program pojačane GzM, koji u Hrvatskoj predstavlja sveobuhvatan i višedionički pristup u rješavanju problema nezaposlenosti mladih. U okviru programa intervencije uključuju potpore za zapošljavanje, pripravništvo, samozapošljavanje, ali i mjere za obrazovanje, sukladno potrebama tržišta rada (MRMSOSP, 2024.).

Iz ovoga je vidljiv opseg problema s kojima se suočavaju mladi na tržištu rada. Stoga je cilj ovog diplomskog rada preglednog karaktera analiza kretanja i trenutnog stanja tržišta rada u Hrvatskoj, a posebice izazova s kojima se mladi u Hrvatskoj nose na tržištu rada, kao i javnopolitičkih rješenja koja se pred njih stavljaju. Slijedom toga, prvo se, ukazujući na glavna obilježja i izazove hrvatskog tržišta rada te uspoređujući pokazatelje kretanja mladih na tržištu rada, posebice u odnosu na ostale zemlje članice EU-a, daje dublji uvid u općenito stanje na tržištu rada u Hrvatskoj. Nakon detaljnog uvida u kretanja na tržištu rada, poseban je naglasak stavljen na položaj mladih u NEET statusu, kao i ključne politike zapošljavanja mladih, kao što je program EU-a GzM i mjere aktivne politike zapošljavanja koje iz njega proizlaze. Rad počinje s kratkim uvidom u tržište rada te izazove s kojima se nosi od devedesetih godina, do danas, a kako bi se prikazala opća kretanja tržišta rada. Zatim slijedi detaljnija analiza trenutnog stanja na tržištu rada, s posebnim fokusom na položaj mladih. Posebice se analiziraju mladi u NEET statusu i daje se pregled dosadašnjih mjera zapošljavanja usmjerenih mladima. Analiza se temelji na dostupnoj literaturi, podacima Eurostata i Državnog zavoda za statistiku, kao i analizi postojećih javnopolitičkih dokumenata (potonje posebice kod dijela analize aktivnih politika na tržištu rada usmjerenih mladima).

## 2. Obilježja i trendovi na tržištu rada Hrvatske

Najčešći pokazatelji tržišta rada su stopa ekonomske aktivnosti, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenost. Stopa ekonomske aktivnosti predstavlja postotni udio aktivnog stanovništva u radno sposobnom stanovništvu. Drugi pokazatelj, stopa zaposlenosti je postotni udio zaposlenih u radno sposobnom stanovništvu. Treći pokazatelj, stopa nezaposlenosti jest postotni udio nezaposlenih u radno sposobnom stanovništvu. Stabilnost gospodarstva utječe pozitivno na povećanu potražnju za radnom snagom, a djelotvornost politike tržišta rada se veže uz niz ekonomskih, socijalnih i političkih pitanja (Božiković, 2021.). Hrvatska od 1990-ih godina bilježi zaostajanje u odnosu na vodeće zemlje članice EU-a u pogledu većine makroekonomskih pokazatelja (Zdilar, 2021.). Razloge gospodarskog zaostajanja Hrvatske nije moguće jednoznačno odrediti, budući da su oni rezultat niza različitih čimbenika. Usmjerno li se na samo tržište rada, glavne uzroke nezaposlenosti u Hrvatskoj Božiković (2021.) vidi u brojnim čimbenicima: Domovinskom ratu, tranziciji, globalizaciji, globalnoj financijskoj krizi i globalnoj pandemiji uzrokovanoj virusom COVID-19. Osim toga, uslijed dugogodišnjeg zanemarivanja potrebnih reformi institucionalnog okvira nužnog za postizanje održivosti tržišta rada, Hrvatska je propustila niz prilika (Zdilar, 2021.). U tridesetogodišnjem razdoblju (od osamostaljenja) pozitivna kretanja kada govorimo o zaposlenosti bilježena su u razdoblju do 2008. te od 2022. godine (Zdilar, 2021.). Na temelju istraživanja Zdilar (2021.) u Hrvatskoj, može se tvrditi da je institucionalni okvir jedan od glavnih čimbenika ekonomskog i društvenog zaostajanja Hrvatske.

Od početka 1990-ih tržište rada u Hrvatskoj su karakterizirale niska stopa zaposlenosti i visoke stope nezaposlenosti, kao i dugotrajna nezaposlenost (Obadić, 2017.). Od početka tisućljeća do 2008. godine konstantno je rasla zaposlenost i smanjivala se stopa nezaposlenosti zbog ekonomskog rasta koji je bio prožet kreditiranjem kućanstva i nefinancijskih poduzeća, kao i investicijama u građevinski sektor (Matković i Ostojić, 2019.). Od 2008. godine raste broj nezaposlenih i smanjuje se broj zaposlenih kao posljedica svjetske ekonomske krize (Božiković, 2021.). Posljedice krize na tržište rada bile su najizraženije u razdoblju od 2009 do 2014. godine, posebice u 2013. godini, kada je Hrvatska je s vrijednosti od 17,4% bila treća po nezaposlenosti u EU (Matković i Ostojić, 2019.). Nakon 2014. godine su porasli nesigurni i privremeni oblici zaposlenja zbog promjene zakonske regulative (Matković i Ostojić, 2019.). Matković i Ostojić (2019.) navode kako je poboljšanje generalnih pokazatelja tržišta rada bilo uvjetovano

emigracijama radnika i ulaskom Hrvatske u EU, a pritom je i dalje prisutan proces deindustrijalizacije čije mjesto zauzimaju sve više uslužne djelatnosti i turizam, a veliki napredak događa se i u pogledu digitalne transformacije. U 2000-im godinama struktura obrazovanja radne snage je drugačija i sve više radne snage je obrazovanije, posebice mladi, stariji i žene (Matković i Ostojić, 2019.).

Gledamo li na institucionalnoj razini, između 2012. i 2018. godine nastavlja se deregulacija započeta još 1990-ih godina i facilitiranje nestandardnih oblika zapošljavanja, a što je dovelo do toga da je između 2016. i 2018. godine oko petine zaposlenih bilo privremeno zaposleno (Matković i Ostojić, 2019.). Uz Poljsku, Španjolsku i Portugal, Hrvatska je bila među zemljama s najvećim udjelom privremeno zaposlenih osoba, s time da od 2009. do 2019. godine bilježi najveći porast udjela u EU s 6,1 postotna boda, dok je prosječno taj udio u EU-27 porastao za 0,2 postotna boda (Matković i sur., 2022.). Gledajući samo 2019. godinu, Nizozemska, Portugal, Poljska i Španjolska imale su još veće stope privremeno zaposlenih osoba (Matković i sur., 2022.). O razmjerima prekarnosti u Hrvatskoj govori i činjenica da je u 2021. godini 4,2% radno sposobnog stanovništva u Hrvatskoj bilo prekarно zaposleno, dok na razini EU taj prosjek iznosi tek 1,7% (MRMSOSP, 2024.). Mladi su bili posebice pogođeni kao skupine na periferiji tržišta rada, što je nerijetko i rezultat samih mjera aktivne politike zapošljavanja koje su ih stavljale u još nepovoljniji položaj zbog nesigurnih oblika rada kao što su stručno osposobljavanje i studentski rad (Matković i Ostojić, 2019.). Kao što se raspravlja detaljnije u nastavku teksta, od 2015. godine stanje na tržištu rada se postepeno stabilizira, iako je broj zaposlenih još uvijek bio za 95 000 manji u odnosu na 2008. godinu (Matković i Ostojić, 2019.), a COVID-19 pandemija te migracijska kretanja s kojima se Hrvatska nosi unazad desetljeće nose nove izazove.

### *2.1. Kretanja na tržištu rada u posljednjem desetljeću*

Kretanja na tržištu rada u posljednjem desetljeću svakako je obilježilo pridruživanje Hrvatske EU-u 2013. godine, a što je potaknulo povećane migracije, posebice mladih visokoobrazovanih stručnjaka iz Hrvatske (tzv. "odljev mozgova"). Neke od glavnih srednjoročnih posljedica iseljavanja su mogući poremećaji na tržištu rada, starenje stanovništva te destabilizacija zdravstvenog i mirovinskog sustava u dugoročnom smislu, zbog očekivanog gubitka porezne i fiskalne „baze“ (Kavain, 2022.). Najveći migracijski saldo zabilježen je 2017. godine, kada se 47.352 osoba iselilo, a doselilo 15.553, što je rezultiralo saldom od -31.799. Tek u 2022. godini je

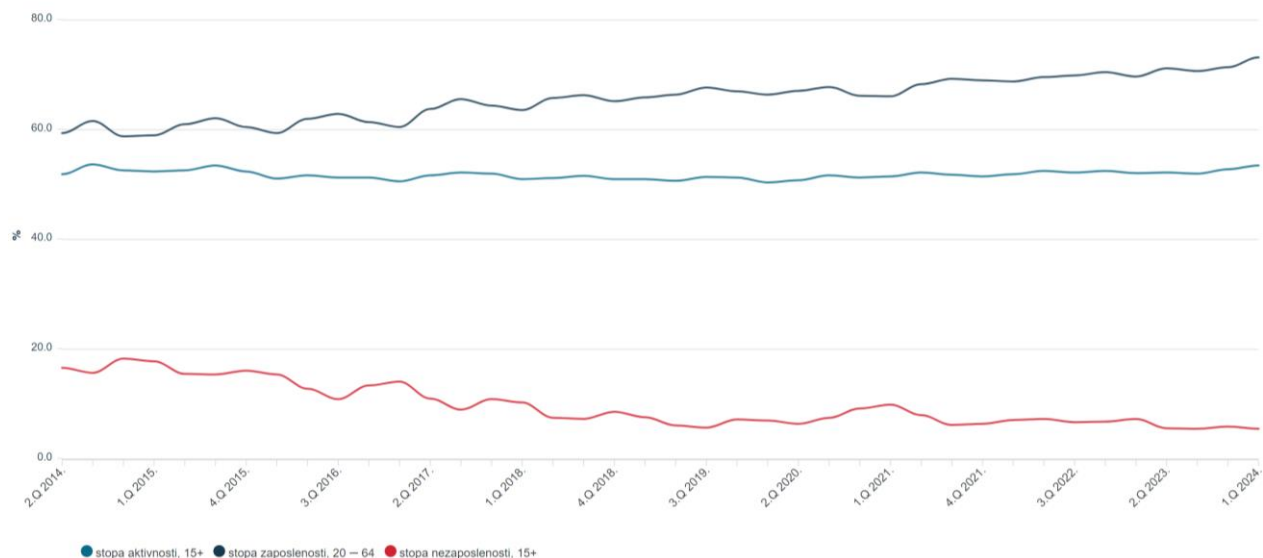
došlo do pozitivnog salda zbog povrata hrvatskih građanina iz inozemstva i useljavanja stranih radnika. Tada je u Hrvatsku doselilo 57.972 stanovnika, dok se 46.287 iselilo u inozemstvo (Tušek i Majić, 2023.). Osim toga, pandemija COVID-19 imala je veliki utjecaj na ekonomsku aktivnost u EU, posebno u drugom tromjesečju 2020. godine kada je BDP u EU-27 zabilježio najveći pad u povijesti od -13,7% (Obadić, 2022.). Mnogi ljudi su izgubili posao i primanja, a zbog čega je porasla nezaposlenosti i siromaštvo (Tušek i Majić, 2023.).

Pandemijska kriza imala je snažniji utjecaj na tržište rada od financijske krize, s bržim rastom nezaposlenosti. Ipak, zbog brze intervencije aktivnim mjerama na tržištu rada, uz jasno izražene nejednakosti, broj nezaposlenih bio je tada na povijesno najnižim razinama, a i ostali makroekonomski pokazatelji bili su povoljniji u odnosu na prethodnu recesiju (Fana i sur., 2020). Nakon ublažavanja pandemije, već u 2021. godini započeo je oporavak tržišta rada, da bi se 2022. godine nastavila pozitivna kretanja, s intenzivnijim rastom zaposlenosti i padom nezaposlenosti. Prema rezultatima Ankete o radnoj snazi u 2022. godini povećao se broj zaposlenih za 1,7 postotna boda, pa se povećala i stopa zaposlenosti stanovništva u dobi 15-64 godine na 65,0% (za 1,6 postotnih bodova). Istodobno se smanjio broj nezaposlenih za 7,2 postotna boda, što je rezultiralo smanjenjem stope anketne nezaposlenosti od 7,6% u 2021. godini na 7,0% u 2022. godini (HZZ, 2023.).

Slika 2.1. ukazuje kako je stopa aktivnog stanovništva iznad 15 godina starosti 2014. godine iznosila 51,9% i kontinuirano raste do 2024. godine kada iznosi 53,5%. Bilježi se daljnji rast zaposlenosti osoba između 20 i 64 godine koja je u prvom kvartalu 2024. godine iznosila 73,2%, kao i pad nezaposlenosti osoba starijih od 15 godina na 5,5% (DZS, 2024.). Također je vidljivo da je stopa nezaposlenosti bila najviša u četvrtom kvartalu 2014. godine (18,3%) i nakon toga kontinuirano pada do 2021. godine, kada zbog pandemije COVID-19 krajem 2019. godine s 5,7% raste na 9,9% 2021. godine. Prema podacima DZS-a (2024.) stopa nezaposlenosti je dalje padala te 2024. godine iznosi 5,5%.

Slika 2.1.

Kretanje stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti u Hrvatskoj od 2014. do 2024. godine



Izvor: Državni zavod za statistiku, 2024.

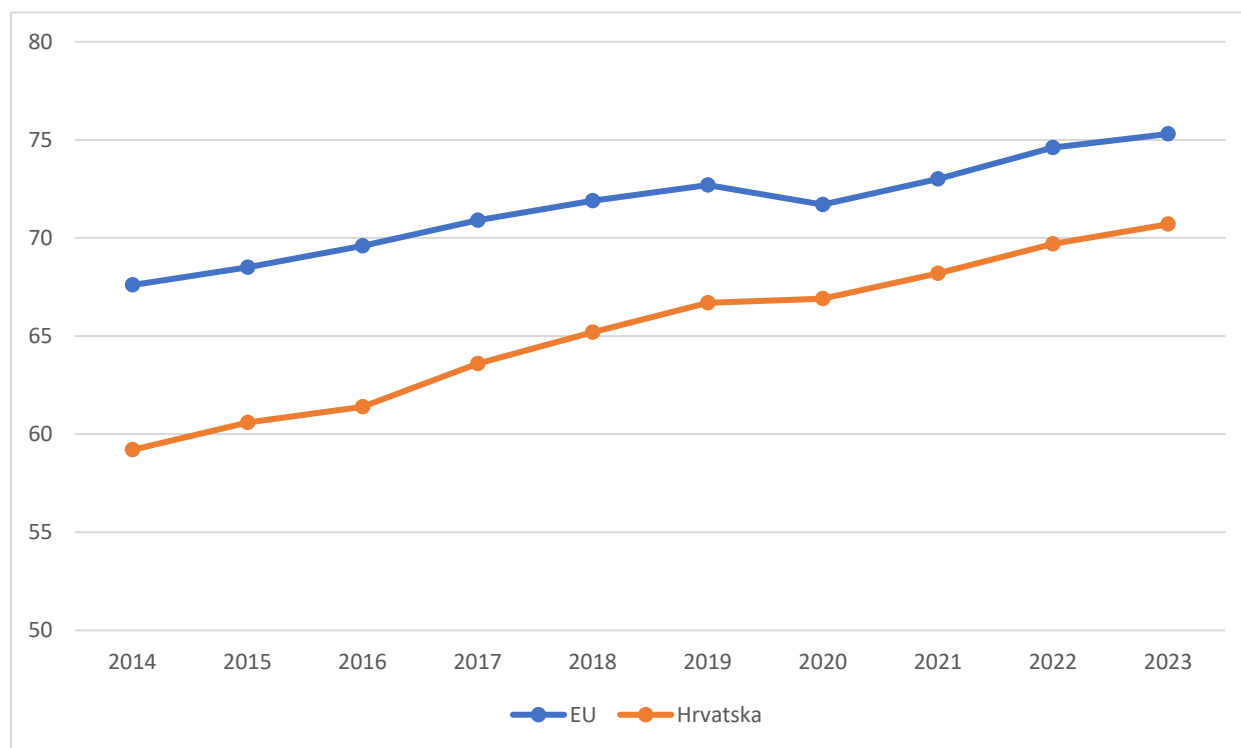
Prema Anketi o radnoj snazi (dalje ARS) u 2023. godini su u Hrvatskoj bile 1 603 tisuće zaposlenih osoba i 104 tisuće nezaposlenih. U istom promatranom razdoblju stopa zaposlenosti za osobe u dobi od 15 do 64 godine iznosila je 65,7%, dok je stopa anketne nezaposlenosti za istu dobnu skupinu iznosila 6,2% (Špoljarić i sur., 2024.). Rezultati ARS-a za godišnje razdoblje od 2019. do 2023. pokazuju da je stopa nezaposlenosti bila na jednoznamenkastom broju te u kontinuiranom blagom opadanju. Potražnju za radom određuju ekonomski uvjeti, tehnologija, kapital te razina naknada za rad. Ulazak u EU, dobra povezanost europskog gospodarstva, stabilna politička situacija, odlazak dijela radne snage su faktori koji su doveli do niske stope nezaposlenosti na nacionalnoj razini (Božiković, 2021.).

Slika 2.2. prikazuje stope zaposlenosti u Hrvatskoj i EU (prosjeak EU-27) tijekom razdoblja od 2014. do 2023. godine. Vidljivo je da su stope zaposlenosti veće na EU razini nego u Hrvatskoj, dok je Hrvatska 2014. godine imala stopu zaposlenosti od 59,2%, ona je na razini EU-a bila 67,6%. Obje stope su rasle do 2019. godine i nakon toga padaju 2020. godine s pandemijom COVID-19, nakon čega ponovno rastu do kraja promatranog razdoblja. Od 2016. godine Hrvatska se lagano približava stopi EU-a te je 2023. godine prosječna razlika Hrvatske i EU-27 iznosila 6,4 postotna boda. Prema podacima Eurostata (2024.) Hrvatska je 2023. godine jedna od zemalja članica EU-

27 s najmanjom stopom zaposlenosti. Još manju zaposlenost su imale samo Španjolska (70,5%), Rumunjska (68,7%), Grčka (67,4%) i Italija(66,3%). S druge strane, najveće stope zaposlenosti su imale Nizozemska (83,5%), Švedska (82,6%) i Estonija (82,1%).

Slika 2.2.

Stopa zaposlenosti osoba od 20 do 64 godine između 2014 i 2023. godine u Hrvatskoj i EU-27

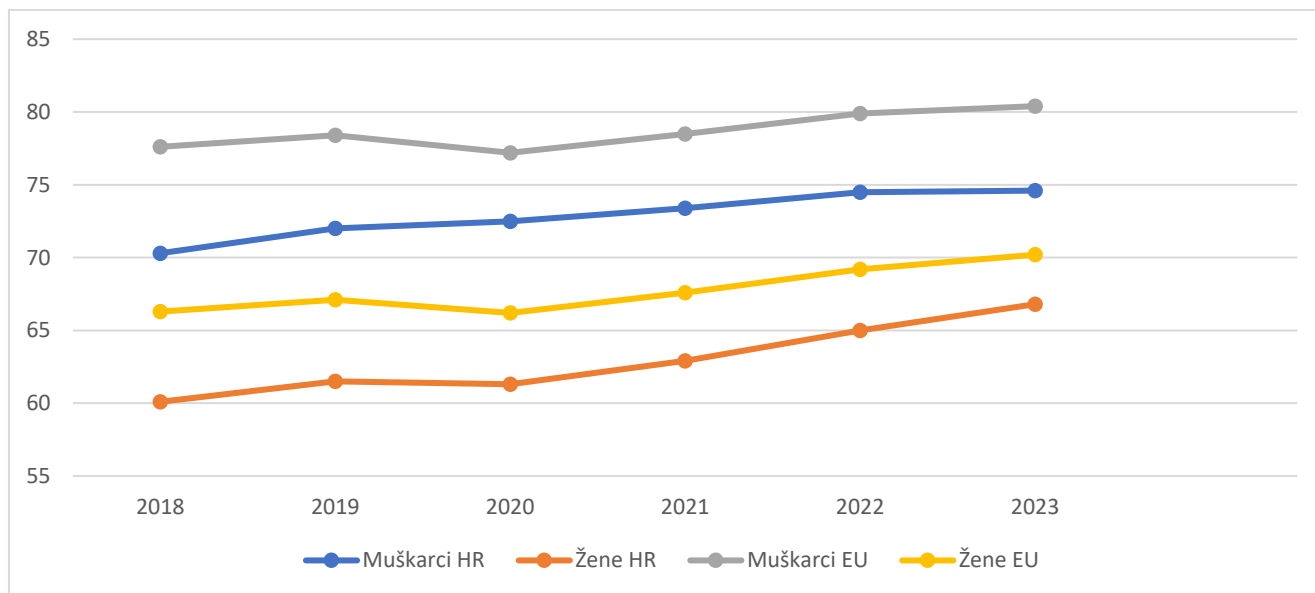


Izvor: Eurostat, 2024.

Slika 2.3. prikazuje stope zaposlenih muškaraca i žena od 15 do 64 godine u Hrvatskoj i EU-27 od 2018. do 2023. godine i ukazuje na veće stope zaposlenosti muškaraca kako u EU-27, tako i u Hrvatskoj. Razlika između zaposlenih muškaraca i žena u promatranom razdoblju je prosječno u Hrvatskoj oko postotnih bodova, a na razini EU-27 10,9. U usporedbi stope zaposlenosti muškaraca s drugim članicama EU-a, Hrvatska je 2023. godine bila na zadnjem mjestu s (74,6%), dok je najveća stopa zaposlenosti muškaraca zabilježena u Češkoj (88,4%). Najveću stopu zaposlenosti žena 2023. godine u EU je imala Estonija, dok je najmanju stopu imala Italija (56,5%), zatim Grčka (57,6%), Rumunjska (59,1%), Španjolska (65,4%) i Hrvatska sa 66,8% zaposlenih žena na petom mjestu.

Slika 2.3.

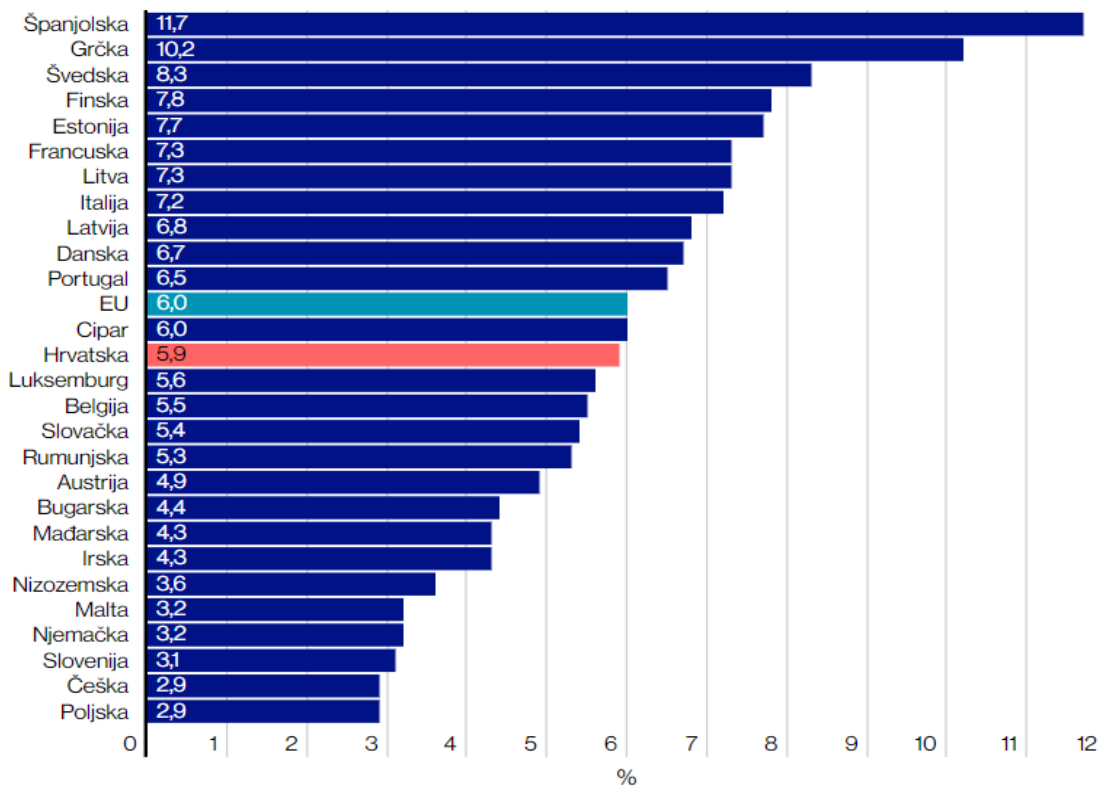
Stopa zaposlenosti po spolu u Hrvatskoj i EU-27 između 2018. i 2023. godine



Izvor Eurostat, 2024.

Slika 2.4.

Stopa nezaposlenosti u zemljama članicama EU-a 2024. godine



Izvor: Eurostat, 2024.

Na slici 2.4. prikazuje se stopa nezaposlenosti u prvom tromjesečju 2024. godine u zemljama članicama EU-a. Vidljivo je da je Hrvatska sa stopom od 5,9% nezaposlenih nešto ispod prosjeka EU-27 koji iznosi 6%. To znači da trenutne političke i gospodarske aktivnosti idu u korist smanjenja nezaposlenosti. Također, vidljivo je da Hrvatska zauzima središnju poziciju u odnosu na druge zemlje članice EU-a, pri čemu najveću stopu nezaposlenosti bilježe Španjolska, Grčka i Švedska, a zemlje s najmanjom nezaposlenosti su Poljska, Češka i Slovenija.

Gledamo li ovako prikazana kretanja na tržištu rada, ona se mogu smatrati pozitivnima, no činjenica jest da u uvjetima postignute gospodarske stabilnosti i sve izraženijih učinaka nepovoljnih demografskih promjena, poslodavcima u Hrvatskoj postaje sve veći izazov pronaći, na domaćem tržištu, dostatnu količinu radne snage (Benić, 2011.). Strukturirani gospodarski oporavak nakon recesije uzrokovane pandemijom COVID-19 značajno je povećao potražnju za radnom snagom. Prema dostupnim podacima Državnog zavoda za statistiku (2024.) najviše se tražilo radnika u sezonski intenzivnim djelatnostima poput ugostiteljstva i građevine. Kako bi ublažili taj problem, poslodavci se sve više oslanjaju na upošljavanje radne snage izvan Hrvatske ili država članica EU-a, odnosno iz trećih zemalja (izvan EU), čije je angažiranje znatno administrativno olakšano donošenjem novog Zakona o strancima iz 2021. godine (Banić, 2024.). Sukladno trenutnom uređenju, državljani drugih zemalja mogu dobiti dozvolu za rad jedino na osnovi izdane dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada samo za poslove za koje je dozvola izdana i kod poslodavca s kojim je zasnovao radni odnos (Banić, 2024.). No, Hrvatskoj još uvijek nedostaje dosljedna migracijska politika usmjerena prema budućnosti, koja bi imigraciju radne snage percipirala kao priliku za gospodarski i društveni razvoj. Posebice nedostaju prilagođene politike koje bi olakšale integraciju radnika migranata i njihovih obitelji u hrvatsko društvo (Butković i sur., 2022.). „Uvoz“ radne snage je neminovnost, ali iz gospodarske perspektive itekako je važno hoće li on biti takav da se u Hrvatskoj nastavi pad udjela visokokvalificiranih, odnosno, više i visoko obrazovanih u ukupnoj zaposlenosti (u posljednjih pet godina pao je s 30% na 29%), dok na razini prosjeka EU taj udio istodobno raste (s 34% na 38%) (Dozan, 2023.).



### 3. Položaj mladih na tržištu rada

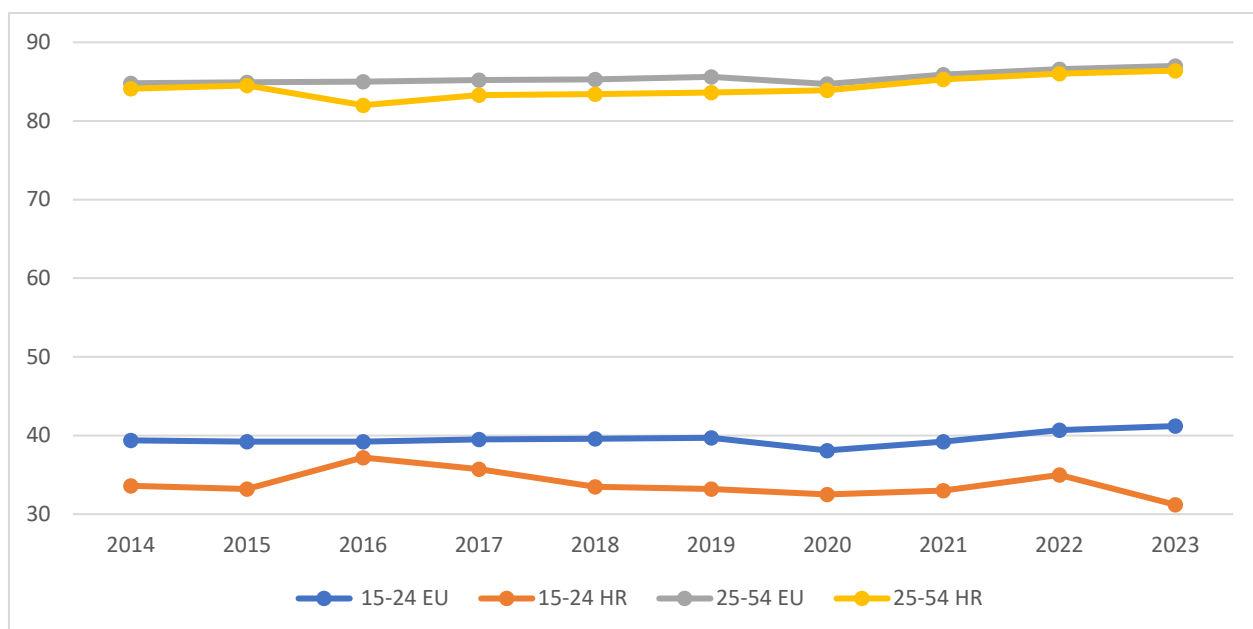
U EU-27 živi oko 16% mladih i oni se svakodnevno suočavaju s teškoćama kao što su visoka stopa nezaposlenosti, iseljavanje, slaba uključenost u politički život zajednice, nedostatak prostora za kvalitetno provođenje slobodnog vremena te nemogućnost osamostaljivanja (DZS, 2022.). Nezaposlenost mladih je široko prepoznati rizik zbog individualnog, društvenog i ekonomskog utjecaja (Bussi, 2022.). Čak i u stabilnim uvjetima na tržištu rada, stope nezaposlenosti mladih su više od ukupnih stopa nezaposlenosti (Matković i Ostojić, 2019.). Kod brojnih mladih se izmjenjuju zaposlenosti, nezaposlenosti, neaktivnosti ili su zarobljeni u nestandardnim oblicima zaposlenja (MRMSOSP, 2024.). Osim samog kretanja zaposlenosti, kod mladih je važno dodatno pratiti i čimbenike kao što su nastavak školovanja i obilježja nezaposlenosti ili neaktivnosti (MRMSOSP, 2024.).

#### *3.1. Aktivnost i zaposlenost mladih*

Danas je tržište rada za mlade stabilnije u odnosu na cijelo razdoblje od početka globalne financijske krize iz 2008. godine, stope zaposlenosti su veće, a stope NEET populacije se smanjuju (Begović, 2024.). Stopa aktivnosti mladih između 15 i 24 godina se u Hrvatskoj do 2013. godine smanjivala kad je dosegla 29,9% (Matković i Ostojić, 2019.). Nakon toga lagano raste i između 2014. do 2018. godine se kreće između 33 i 37%, s time da u EU ima devet država koje imaju manji udio radno aktivnih mladih (Matković i Ostojić, 2019.). U to vrijeme stopa aktivnosti osoba između 25 i 54 godine u Hrvatskoj raste do 2009. godine kada doseže 41,8%, nakon čega stagnira do 2014. godine i kasnije lagano raste, dok je ona u EU između 2007. i 2018. godine snažno porasla sa 46,9% na 61,9% (Matković i Ostojić, 2019.). Iz toga je vidljivo kako su za vrijeme krize mladi više pogođeni od ostatka stanovništva.

Slika 3.1.1.

Stopa zaposlenosti osoba od 15 do 24 i 25 do 54 godina u Hrvatskoj i EU-27



Izvor: Eurostat, 2024.

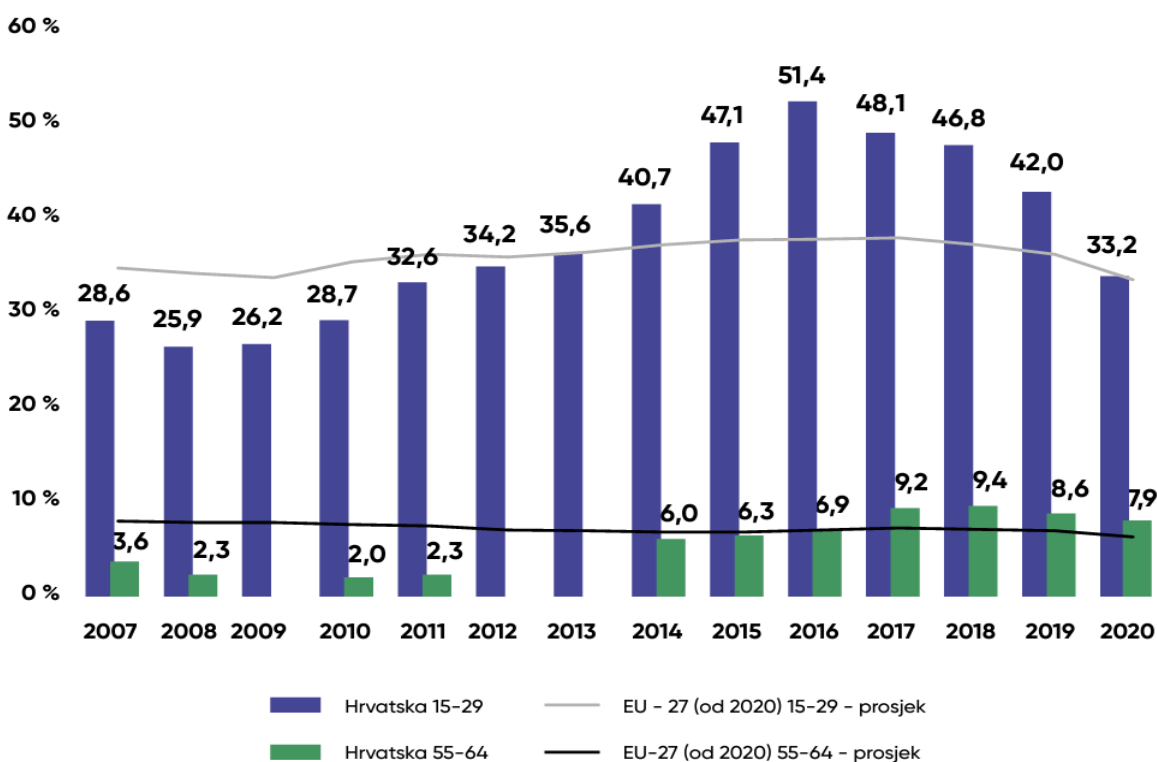
Na slici 3.1.1. prikazana je usporedba zaposlenosti osoba između 15 i 24 godine i osoba u dobi između 25 i 54 godine u Hrvatskoj i EU-27. Kod osoba između 15 i 24 godine u Hrvatskoj i EU-27 je prosječna razlika u zaposlenosti 5,8 postotna boda, dok ona kod skupine u dobi od 25 do 64 godine iznosi 1,2 postotna boda. Također je vidljiva i općenita razlika u stopama zaposlenosti usporedimo li Hrvatsku i EU-27. Možemo vidjeti kako je 2023. godine stopa zaposlenosti osoba od 15 do 24 godine u Hrvatskoj iznosila 31,2%, dok je u EU-27 ona bila za oko 10 postotnih bodova viša. Uspoređujući Hrvatsku s drugim članicama EU-a, ona je 2023. godine sedma po redu s najnižom stopom zaposlenosti mladih. Najnižu stopu zaposlenosti mladih ima Bugarska s 21,4%, dok najveću stopu zaposlenosti ima Nizozemska s 83,4% (Eurostat, 2024.). Na slici 3.1.1. uočljiva je i velika razlika u zaposlenosti „mlađe“ i „starije“ skupine radnika, koja u promatranom razdoblju prosječno iznosi čak 50,5 postotna boda u Hrvatskoj i 45,9 postotna boda razlike na razini EU-27.

Među zemljama članicama EU-a postoje značajne strukturne razlike u sudjelovanju mladih na tržištu rada, koje su rezultat kombinacije institucionalnih faktora i kulturnih odrednica (Obadić, 2017.). Mladi često nemaju ugovore na neodređeno nego se bave prekarnim radom ili nesigurnim oblicima rada. U to spadaju rad u nepunom radnom vremenu, privremeni rad, rad putem autorskih

ugovora i ugovora o djelu, studentski, sezonski ili drugi povremeni rad, a osim toga i samozapošljavanje bez zapošljavanja drugih radnika, rad na više poslova istovremeno, rad „na crno“ i platformski rad (MRMSOSP, 2024.). Populacija mladih češća je u svim oblicima atipičnog rada, a što se tiče samozapošljavanja, njih je dvostruko manje nego starijih skupina radnika (Matković i Ostojić, 2019.). Manje od polovice mladih je 2018. godine radilo u struci i polovica je imala siguran i trajan posao, a tjedno su radili dulje od zakonom propisane norme i primali nižu od prosječne hrvatske plaće (Gvozdanić i sur., 2019.). Do nejednakosti i lošijeg položaja mladih dolazi i prilikom određivanja godišnjih odmora i slobodnih dana te ostvarivanja godišnjeg odmora (Matković i sur., 2022.). Dvostruko više mladih radi u nepunom radnom vremenu u odnosu na skupinu srednje dobi, a dominantan je razlog privremenog zapošljavanja nemogućnost pronalazjenja stalnog posla (Matković i Ostojić, 2019.).

Slika 3.1.2.

Privremena zaposlenost mladih (15-29 godina) i radnika starije dobi (55-64 godina) u Hrvatskoj i EU



Izvor: Matković i sur., 2022.

Na slici 3.1.2. vidljiv je udio mladih koji su privremeno zaposleni u usporedbi s radnicima starije dobi (55-64) u Hrvatskoj i EU-27 u razdoblju od 2007. do 2020.godine. Vidljivo je da od 2008. godine, za vrijeme gospodarske krize, udio mladih zaposlenih na određeno počinje rasti s 25,9% na 51,4% 2016. godine, dok u istom razdoblju udio starijih zaposlenih na određeno vrijeme raste s 2,3% na 6,9%. Drugim riječima, kod starijih je porast stope iznosio 4,6 postotna boda, dok je kod mladih porast bio daleko veći (25,5 postotna boda). Usporedimo li situaciju u Hrvatskoj s prosjekom EU-27, ne vidimo takav rast u godinama koje su uslijedile nakon velike gospodarske krize i možemo više govoriti o stagnaciji budući da se udio privremeno zaposlenih mladih u cijelom razdoblju kreće između 33 i 37%. Kod starijih radnika oscilacije su još manje i njihov je udio u pravilu nešto iznad 6%. Gledamo li radno sposobno stanovništvo u Hrvatskoj, rad na određeno najzastupljeniji je u dobnoj skupini do 30 godina i to s čak 60% (Matković i sur., 2022.). U 2023. godini 29% mladih između 15 i 29 godina je zaposleno na određeno, a na razini EU taj postotak iznosi 25,1% (MojPosao, 2023.). S time je Hrvatska iznad europskog prosjeka, a bilježi i najveći rast i šesta je po redu s najviše mladih koji su zaposleni na određeno, dok posljednje mjesto zauzima Italija s 43,6% (MojPosao, 2023.). Rad na određeno, osim neizvjesnosti radnog odnosa, nosi i druge izazove te, primjerice, otežava pristup financijskim uslugama poput kredita i time otežava osamostaljivanje mladih (Matković i sur., 2022.).

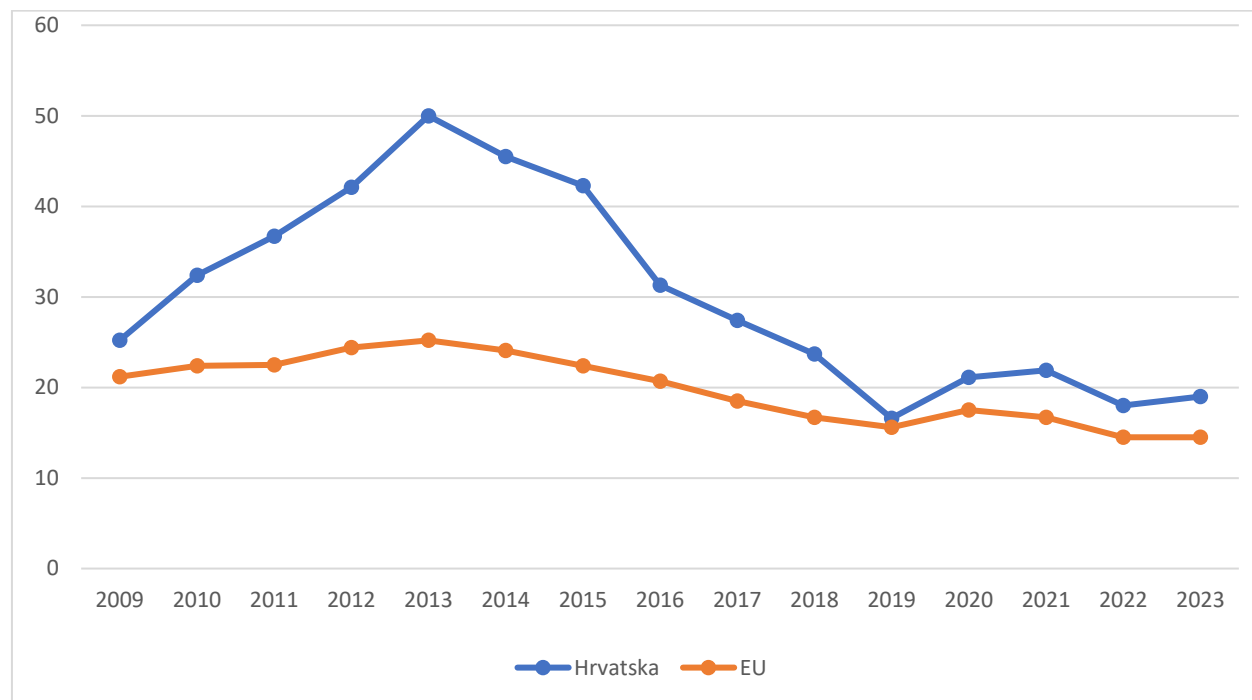
### *3.1. Nezaposlenost mladih*

Nezaposlenost mladih se uzima kao jedan od indikatora otpornosti tržišta rada. Značajnu stopu nezaposlenosti mladih potrebno je razmatrati iz nekoliko razloga, pa tako i uvažavajući činjenicu kako pronalazak posla nakon školovanja mladima daje mogućnost osamostaljenja. Ujedno, roditelje se rasterećuje financijskih davanja. Osim toga, nerijetko se mladi ne odlučuju na osnivanje vlastite obitelji ako nisu zaposleni, a što se moguće negativno odražava na demografsku sliku Hrvatske jer, mladi iako bi htjeli, ne žele imati djecu zbog neodrživosti njihovih financija (Begović, 2024.). Nadalje, opterećuje se i mirovinski i zdravstveni sustav, bez kojih država nema stabilnost i ne može pružati građanima bazičnu socijalnu sigurnost. Nezaposlenost izravno utječe i na mentalno zdravlje pojedinca. Često izgube samopouzdanje te životne ambicije jer gube vjeru u svoje sposobnosti. Primjerice, u 2023. godini mladi su izvijestili o niskim razinama mentalnog blagostanja tijekom pandemije (Begović, 2024.). S obzirom da su vezani problemi koji se mogu javiti uz nezaposlenost i različite psihičke teškoće, kao posljedica osjećaja naučene bespomoćnosti,

nužno je da se sustav orijentira i na osvještavanje vlastitih potencijala i snaga kako bi se život mladih osoba ponovno vratio u kontrolu te kako bi osobe u ovom statusu što prije ušle u sustav obrazovanja ili na tržište rada. Navedeni problemi dovode i do iseljavanja, zbog čega država gubi buduću radnu snagu (Begović, 2024.).

### Slika 3.2.1.

Stopa nezaposlenosti mladih od 15 i 24 u Hrvatskoj i EU-27 od 2009. do 2023. godine

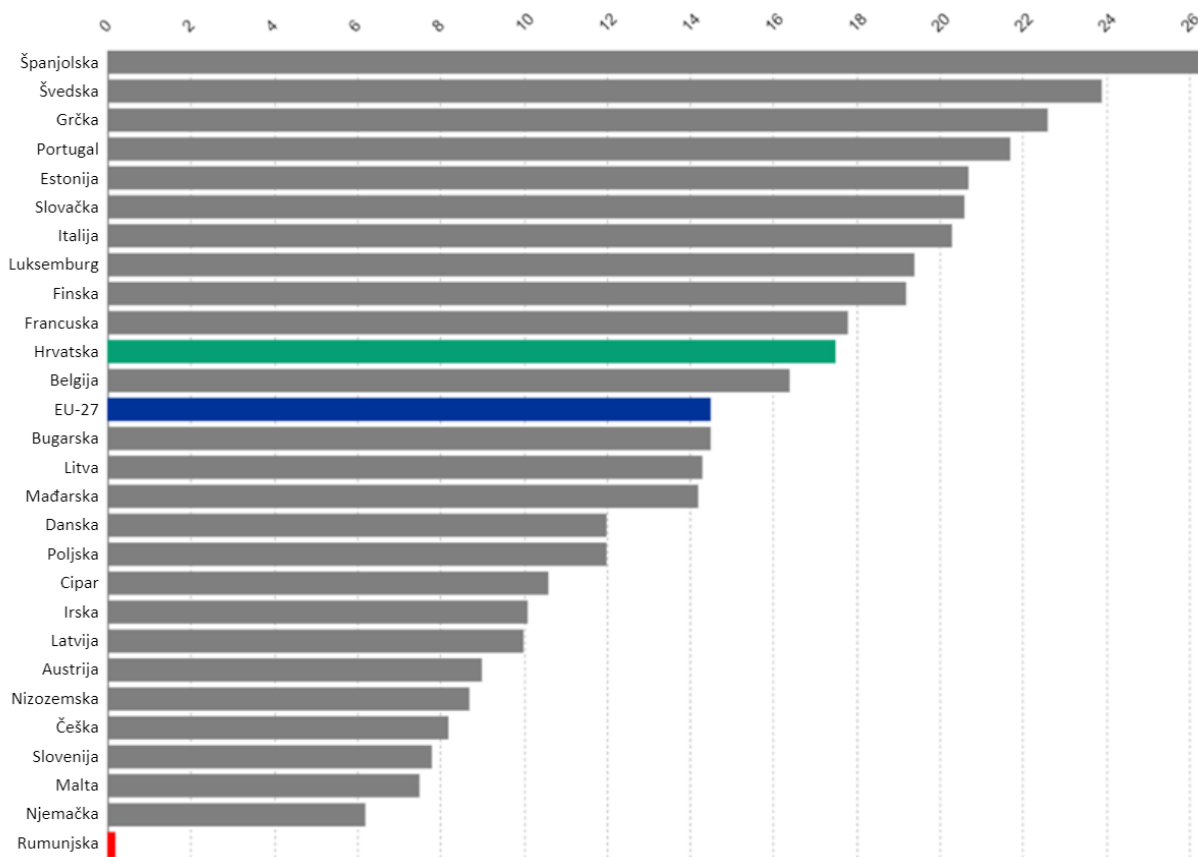


Izvor: Eurostat, 2024.

Sagledamo li stope nezaposlenih mladih u Hrvatskoj i EU-27 (Slika 3.2.1.), možemo vidjeti da su stope nezaposlenosti mladih veće u Hrvatskoj, a bilježe i veće oscilacije. Najviša stopa nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj bilježi se 2013. godine - 50%, dok je ona na razini EU-27 bila 25,2%. Nakon 2013. godine stope kontinuirano padaju i do 2019. godine dolazi do približavanja stopa nezaposlenosti mladih Hrvatske i EU-27. Nakon 2019. godine razlika se u stopama nezaposlenosti mladih kreće između 3,5 i 5,2 postotna boda. Usporedimo li situaciju u Hrvatskoj sa situacijom u ostalim zemljama članicama (slika 3.2.2.) u travnju 2024. godine, možemo vidjeti da se Hrvatska sa 17,5% nalazi blizu EU-27 prosjeka od 14,5%. Najveću stopu nezaposlenosti među mladima imala je Španjolska (26,7%), a slijede je Švedska s 23,9% i Grčka s 23,1%. Najnižu stopu nezaposlenosti mladih je imala Njemačka (6,2%), a slijede ju Malta (7,5%) i Češka (7,8%).

Slika 3.2.2.

Stopa nezaposlenost mladih od 15 do 29 godina u zemljama članicama EU-a u travnju 2024. godine



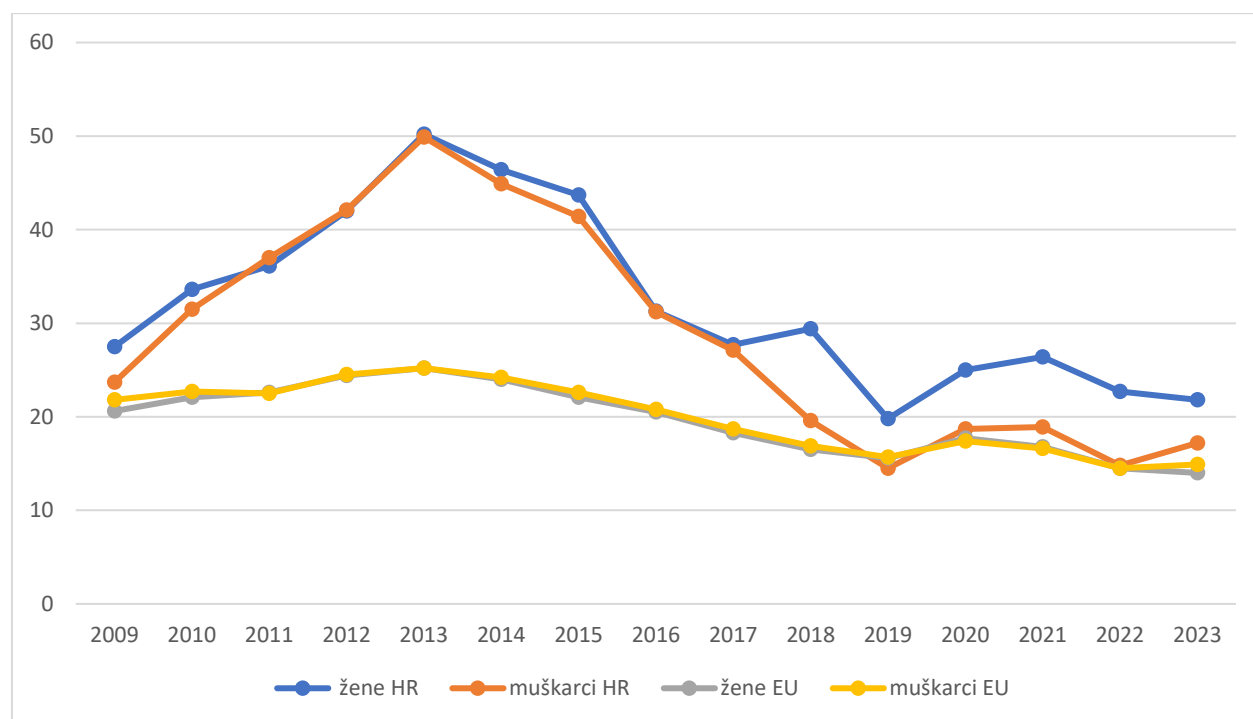
Izvor: Eurostat, 2024.

Sagledamo li rodne razlike u stopama nezaposlenosti mladih, možemo vidjeti da je u Hrvatskoj, izuzev 2012. i 2013. godine, veći postotak mladih nezaposlenih žena nego muškaraca. Na slici 3.2.3. vidljive su i veće oscilacije u stopama nezaposlenosti između mladih žena i muškaraca u Hrvatskoj u odnosu na prosjek EU-27. Rodni je jaz u stopama nezaposlenosti bio posebice izražen 2018. godine kada doseže oko 10 postotnih bodova, da bi se ta razlika kasnije nešto smanjila. Uspoređujući nezaposlenost mladih žena u Hrvatskoj i EU-27, vidljivo je da je 2013. godine u Hrvatskoj bilo 25 postotnih bodova više žena nezaposleno nego u EU-27. Kod muškaraca je najveća razlika vidljiva također 2013. godine sa 24,7 postotna boda više nezaposlenih muškaraca u Hrvatskoj. Uspoređujući Hrvatsku s drugim članicama EU-a, Hrvatska je 2023. godine imala dvanaestu najvišu stopu nezaposlenosti mladih muškaraca. Španjolska je imala najvišu stopu s 28,8%, dok Njemačka imala najnižu sa 6,5%. Što se tiče nezaposlenosti mladih žena najvišu stopu

je imala Grčka s 29,4%, dok je Hrvatska imala osmu najvišu stopu s 21,8%, a najmanju Njemačka s 5,2% (Eurostat, 2024.).

Slika 3.2.3.

Rodne razlike u stopama nezaposlenosti mladih (15-24) u Hrvatskoj i EU-27 u razdoblju od 2009. do 2023. godine



Izvor: Eurostat, 2024.

### 3.1. Usklađenost obrazovanja i tržišta rada

Kada se govori o nezaposlenosti mladih, nerijetko se govori i o neusklađenosti obrazovanja i tržišta rada. Za mlade, ključni je period tranzicija iz obrazovnog sustava na tržište rada. No, pitanje je koliko trenutni obrazovni sustavi pripremaju mlade osobe za navedenu tranziciju. U Hrvatskoj se s problemima na tržištu rada u tom pogledu suočavaju institucije, ali i radnici. Značajniji problemi koji proizlaze iz neusklađenosti obrazovnog sustava s tržištem rada su osim nezaposlenosti mladih i odljev mozgova, a s pojačanim se izazovima nose žene i ostale ranjive skupine (Obadić, 2017.).

Na hrvatskom tržištu rada također postoji jaz između znanja i vještina radne snage s jedne te potreba tržišta s druge strane. Problem je u sustavu strukovnog obrazovanja i osposobljavanja koji

ne osigurava kadrove prema potrebama tržišta, kao i u još uvijek niskoj stopi upisa u tercijarno obrazovanje te u nedovoljnoj razvijenosti koncepta cjeloživotnog učenja (Jakovac i Tomac, 2019.). Izazovi će postati tim veći, ukoliko se programi ne prilagode budućim kretanjima na tržištu rada, a što za preduvjet traži od mladih da raspolažu odgovarajućim znanjima i vještinama. Očekuje se više radnih mjesta u područjima vezanima uz digitalizaciju, zelenu tranziciju i gospodarstvo, kao i veća potreba za „mekim“ vještinama kao što su komunikacijske vještine, organizacijske vještine, upravljanje vremenom i kritičko razmišljanje (MRMSOSP, 2024.). Premda je nemoguće u cijelosti predvidjeti buduće potrebe tržišta rada, pravovremeno planiranje obrazovanja, koje treba pripremiti odgovarajuće kadrove, nužno je zbog vremena koje je potrebno za usvajanje određenih znanja i vještina. Stoga je nužno procijeniti i planirati unaprijed i pružiti potrebna znanja u obrazovanju u odnosu na buduće potrebe (Jakovac i Tomac, 2019.). Do tih zaključaka došli su i Berc i suradnici (2021.) u kvalitativnom istraživanju na NEET populaciji s područja Zagreba. Sudionici su izrazili mišljenje kako nisu dovoljno informirani o obrazovnim programima i samom tržištu rada, ali i da postoji nedovoljno povezanosti obrazovnog sustava i planiranja na tržištu rada kao i naučenog gradiva s potrebama tržišta. Smatraju kako je obrazovanje zaostalo i nije dovoljno prilagođeno interesima i sposobnostima mlađih generacija (Berc i sur., 2021.).

Hrvatski zavod za zapošljavanje (dalje HZZ) analizira i predviđa potrebe tržišta rada kroz suradnju s poslodavcima i provođenje anketa kako bi identificirao deficitarna i suficitarna zanimanja te unaprijedio usklađenost s obrazovnim institucijama (Obadić, 2017.). Od strane Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (dalje MRMSOSP) je 2019. godine pokrenut projekt financiran sredstvima Europskog socijalnog fonda (ESF) koji za cilj ima implementaciju Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (dalje HKO) i razvoj alata u povezivanju obrazovanja i tržišta rada (MRMSOSP, 2024.). HKO je instrument koji regulira sustav kvalifikacija na svim razinama obrazovanja kroz standarde kvalifikacije, a temelji se na ishodima učenja te je usklađen s potrebama tržišta rada, pojedinaca i društva u cjelini (HKO, 2024.). Svrha mu je uređenje sustava kvalifikacija, postizanje transparentnosti u obrazovnom sustavu i njegovo povezivanje s tržištem rada. Razvoj kvalifikacijskog okvira slijedi iz preporuke Vijeća EU-a čiji je cilj da se osigura kvaliteta visokog obrazovanja (HKO, 2024.).

U kontekstu neusklađenog obrazovnog sustava i zahtjeva tržišta rada veće su nemogućnosti pronalaska odgovarajućeg posla, kao i izgledi da mladi napuste Hrvatsku. Istraživanje Kavain (2022.), povedeno 2019. godine u Hrvatskoj metodom polustrukturiranog intervjua na temu



iseljavanja mladih upućuje na izrazito duboku radno-obrazovnu problematiku koja se temelji na onom što sudionici nazivaju „iskrivljenim sustavom vrijednosti“. Ono što se najčešće navodi kao problem je nepoštovanje velikog broja struka, točnije onih zanatskog tipa koje nužno ne zahtijevaju visoko obrazovanje. U skladu s navedenim, problematiku povezuje s hiperprodukcijom visokoobrazovane radne snage i roditeljskim pritiskom nad djecom u pogledu upisivanja fakulteta. Osim neusklađenosti obrazovanja i tržišta rada, kao razloge iseljavanja navode i financijske poteškoće, probleme vezane uz stanovanje, loše uvjete rada, političko stanje i prevelik fokus na turizam i zapostavljanje ostalih gospodarskih grana (Kavain, 2022.).

Treba uzeti u obzir i samu želju (potrebu) mladih za iseljavanjem. Institut za istraživanje migracija proveo je 2023. godine istraživanje o namjeri mladih za iseljavanjem iz države na uzorku od 1 040 građana Hrvatske u dobi od 18 do 30 godina. Podaci pokazuju da 72% mladih stalno, često ili ponekad razmišlja o iseljavanju iz Hrvatske (Lilek, 2024.). Uzorak nije reprezentativan za sva geografska područja i razine obrazovanja, no sam je podatak potrebno uzeti s dozom ozbiljnosti. Naime rezultati po županijama pokazuju da je u Sisačko-moslavačkoj županiji najviši udio mladih koji često ili stalno razmišljaju o odlasku u inozemstvo, a riječ je o njih 47%. U Ličko-senjskoj županiji radi se o 40% ispitanih, a u Dubrovačko-neretvanskoj, Koprivničko-križevačkoj i Požeško-slavonskoj županiji o 38%. Niži postotak, 27% mladih koji stalno ili često razmatraju tu mogućnost je iz Grada Zagreba, identično kao i u Vukovarsko-srijemskoj, odnosno, slično kao i u Osječko-baranjskoj županiji (28%). U Istarskoj županiji oko 20% mladih razmišlja o odlasku iz Hrvatske, što je najmanji udio u državi. Ovi podaci govore da mladi iz razvijenijih krajeva države imaju manju želju (potrebu) za pronalaženjem zaposlenja u drugim državama. Istraživanje je također pokazalo kako o napuštanju zemlje razmišlja velik broj mladih koji su zaposleni (28%), kao i četvrtina studenata (Lilek, 2024.). Prema sociologu Ivanu Balabaniću glavni su razlozi iseljavanja opća negativna društveno-politička klima kao i želja mladih da promjene okolinu (Lilek, 2024.).

### 3.3.1. Primjeri mogućnosti lakšeg ulaska mladih na tržište rada

Kako bi se uskladilo obrazovanje s potrebama tržišta rada i smanjila potreba mladih da iseljavaju iz Hrvatske, važno je identificirati dobre prakse koje postoje i tržišiti inovativna rješenja. Veliki je problem što većina gimnazijalaca izlazi iz srednje škole bez radnog iskustva, a drugi srednjoškolci koji imaju stručnu praksu u sklopu nastave ne dobivaju kvalitetno znanje i vještine

(MladiRade.hr, 2024.). Dosta srednjoškolaca, ako i uspiju pronaći posao, pronalaze ga u sezonskim poslovima koji nisu uvijek najbolja rješenja za rani razvoj karijere i upoznavanje s radnim okruženjem, već služe srednjoškolcu samo kao prilika da zaradi džeparac i stekne radne navike (MladiRade.hr, 2024.). U nekim određenim zanimanjima propisano je obavezno stažiranje odnosno pripravništvo u okviru obrazovnog procesa. Sakupljanjem iskustva kroz stažiranje i praktično učenje mlade osobe se kvalitetno pripremaju za rad na tržištu. U Njemačkoj, Austriji, Švicarskoj i dijelu Italije učenici u strukovnom obrazovanju često pohađaju prakse u poduzećima uz obrazovanje. Takav način obrazovanja uz praksu ih dobro pripremi za tržište rada i ujedno spoji s poslodavcima (Obadić, 2017.). Većina mladih ljudi traži priliku za usavršavanje ili daljnje obrazovanje. Iskustvo pripravničkog staža uobičajeno je u EU, međutim, utvrđeno je da nejednakosti, na primjer, rodne razlike utječu na kvalitetu pripravništva (Begović, 2024.).

UNICEF je sa Ekonomskim fakultetom u Zagrebu mapirao prakse koje provode poduzeća kod zapošljavanja mladih (2022.). Projekt istražuje kako poduzeća u Hrvatskoj podržavaju mlade prilikom ulaska na tržište rada, naglašavajući važnost ulaganja u razvoj njihovih vještina i zapošljivosti. Cilj projekta je povezivanje studenata s poslovnim svijetom kroz konkretni zadatak, jačanje vidljivosti odgovornih poslovnih praksi te davanje preporuka i inspiracija poduzećima u Hrvatskoj. Među praksama koje su mladi mapirali u poduzećima u većinom su prisutni programi plaćenih stručnih praksi, pripravnički programi koji na strukturiran način mlade uvode u posao, mentorstva, stipendije, edukacije i treninzi za mlade usmjerene na stjecanje relevantnih znanja i vještina, suradnje s obrazovnim institucijama, organizacija događanja namijenjenih učeničkoj i studentskoj populaciji, stručnu podršku u izradi diplomskih radova i studentskih projekata, pružanje podrške mladima iz ranjivih skupina pri ulasku na tržište rada i drugo (UNICEF, 2022.).

#### 4. NEET populacija

Veliki broj politika je usmjeren prema mladima koji se teško integriraju na tržište rada. Jedna od takvih skupina su mladi koji nisu zaposleni niti su u sustavu obrazovanja i osposobljavanja, takozvana NEET populacija. Naziv NEET dolazi iz engleskog govornog područja (eng. *Not in Employment, Education or Training*), a u Hrvatskoj obuhvaća mlade koji imaju između 15 i 29 godina (Berc i sur., 2021.). Zastupljenost NEET populacije od 15 do 24 godine starosti mjeri se od 2010. godine kada je u EU iznosila 16,4%, dok je ona u Hrvatskoj bila nešto viša - 18,2%. Nakon toga stopa je rasla da bi 2013. godine u Hrvatskoj iznosila 23,2%, dok je prosjek EU-27 bio 17,2% (Berc i sur., 2021.). Zbog tih zabrinjavajućih pokazatelja, pitanje NEET populacije postaje prioritet u EU. Prema Akcijskom planu za provedbu Europskog stupa socijalnih prava iz 2021. cilj je (do 2030.) smanjiti stopu NEET populacije u dobi od 15 do 29 godina s 12,6% (2019.) na 9% i to poboljšavanjem njihovih izgleda za zapošljavanje. U skladu s navedenim, a u cilju dosezanja i aktivacije NEET osoba, HZZ je pripremio niz aktivnosti čija je svrha potaknuti socijalno uključivanje navedene skupine mladih te njihovo informiranje i savjetovanje o razvoju karijere čime se doprinosi unapređenju zapošljivosti, olakšanom ulasku na tržište rada i sprječavanju dugotrajne nezaposlenosti ove ciljne skupine (HZZ, 2023.).

Karakteristike NEET skupine prema definiciji Europske komisije iz 2013. godine su:

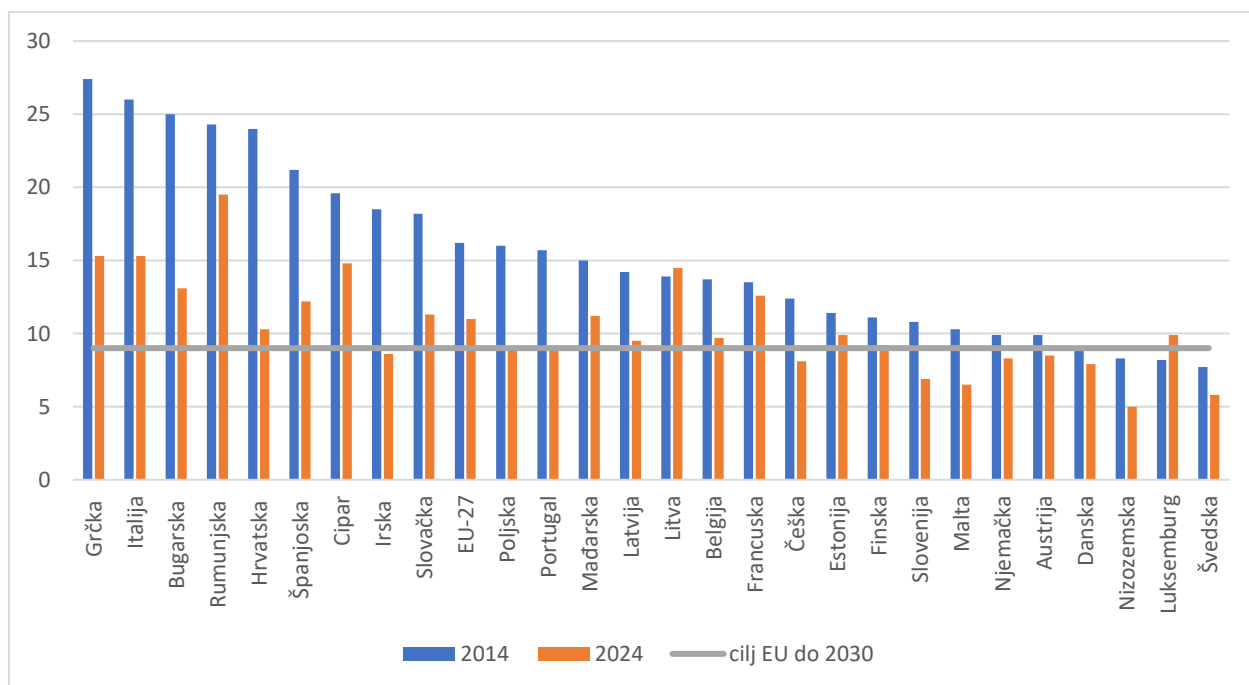
- ne rade – smatraju se nezaposlenim osobama u skladu s propisima koji reguliraju područje posredovanja pri zapošljavanju i prava za vrijeme nezaposlenosti te propisima koji reguliraju radne odnose;
- nisu u sustavu redovitog obrazovanja – u skladu s propisima koji uređuju djelatnost osnovnog, srednjeg ili visokog obrazovanja;
- nisu u sustavu obrazovanja odraslih – u skladu s propisima koji uređuju područje obrazovanja odraslih, a riječ je o obrazovnim programima za stjecanje cjelovite i djelomične kvalifikacije koji obuhvaćaju i programe osposobljavanja, usavršavanja ili specijalističkog usavršavanja;
- nisu u mjeri osposobljavanja – na radnom mjestu, na koje ih je uputio ili o kojima ih je obavijestio HZZ, bez obzira na izvor financiranja.

NEET populacija posebno je ranjiva jer su izloženi rizicima trajne nezaposlenosti, socijalne isključenosti, siromaštva i imaju smanjenu motivaciju za ostvarivanje obitelji (Berc i sur., 2021.).

U Hrvatskoj se NEET skupina dijeli na dvije podskupine, nezaposlene - koji aktivno traže posao, u evidenciji su HZZ-a ili su korisnici programa GzM-a i na neaktivne - nezaposleni koji ne traže posao, nisu u sustavu redovitog obrazovanja i nisu evidentirani u HZZ-u (MRMSOSP, 2024.). Dodatna karakteristika koja se uzima u obzir je vremensko trajanje NEET statusa. Kratkotrajnim statusom se smatraju osobe koje su u njemu kraće od 6 mjeseci, a dugoročnim osobe koje su tog statusa dulje od 6 mjeseci (MRMSOSP, 2024.). Broj mladih u NEET statusu koji nisu u evidenciji HZZ-a i nisu korisnici GzM-a teško je procijeniti. NEET stopa izračunava se pomoću jednadžbe koja koristi podatke Ankete o radnoj snazi, međunarodno usporedivog pokazatelja nezaposlenosti u nekoj zemlji. Kako HZZ posjeduje podatke samo o registriranim nezaposlenim osobama različitih dobnih skupina, u Hrvatskoj postoje samo administrativni podaci o nezaposlenom dijelu NEET populacije, dok o onima koji nisu aktivni na tržištu rada, odnosno ne traže posao putem HZZ-a, ne postoje adekvatne informacije (Bežovan i sur., 2019.).

Slika 4.1.

Usporedba stope mladih u NEET statusu u zemljama članicama EU-a tijekom desetgodišnjeg razdoblja (2014. i 2024.)

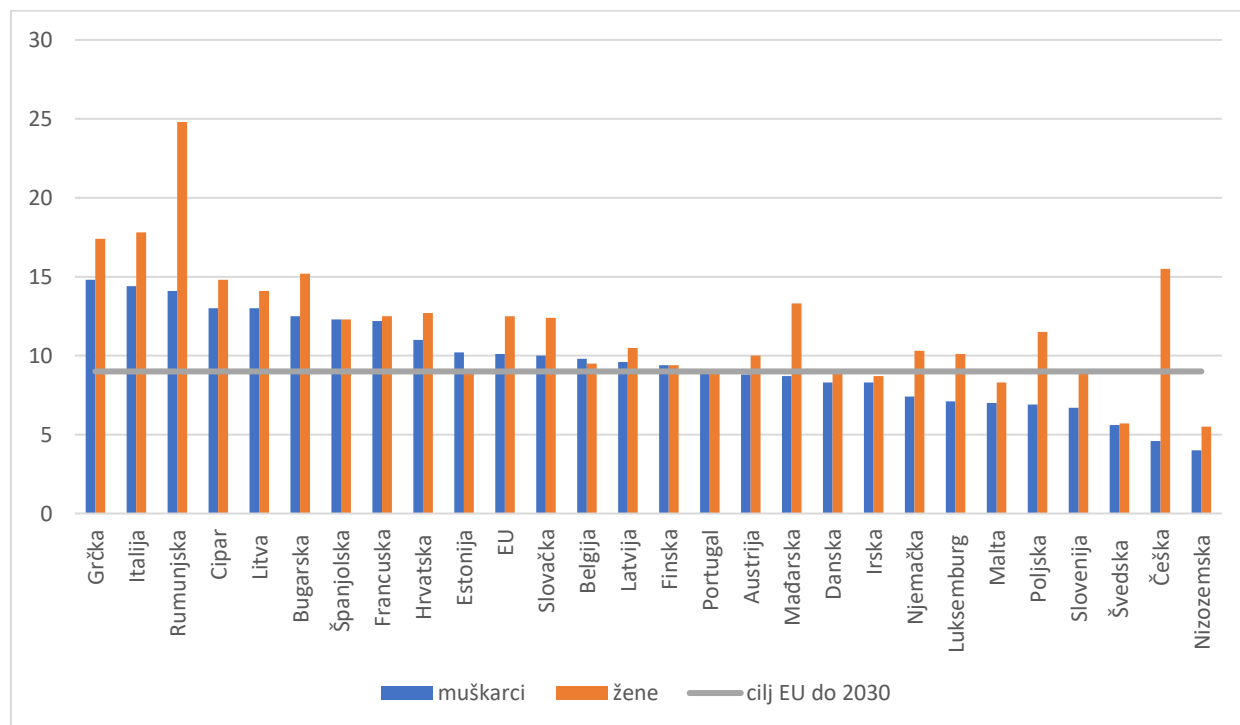


Izvor: Eurostat, 2024.

Podaci na slici 4.1. prikazuju kretanja stope NEET populacije u prvom kvartalu 2014. i 2024. godine u državama članicama EU-a. Većina država je u desetogodišnjem razdoblju smanjila stopu NEET populacije. Za razliku od ostalih država, u Luksemburgu i Litvi blago se povećao postotak mladih u NEET skupini. Najveći pad je imala Hrvatska koja je smanjila postotak mladih u NEET statusu s 24% 2014. godine na 10,3% 2024. godine. Slijede ju Grčka s padom od 12,1 postotna boda i Bugarska s padom od 11,9 postotna boda. Na razini EU-27 je stopa u promatranom razdoblju prosječno pala za 4,9 postotna boda, dok je 2014. godine iznosila 16,2%, ona je početkom 2024. godine iznosila 11%. Prema podacima Eurostata, najveći postotak NEET populacije u Hrvatskoj bilježio se 2014. godine (24,0%) nakon čega postupno pada sve do 2020. godine. Zbog krize uzrokovane pandemijom COVID-19 zatim ponovno raste s 15,2% na 15,9% u 2021. godini. U EU-27 najviša stopa NEET populacije bilježi se 2013. godine (16,4%), nakon čega pada do 2019. godine kada doseže 13% te raste na 13,9% 2021. godine. Postotak mladih u NEET statusu je nakon toga kontinuirano padao te je povijesno nizak. U prvom kvartalu 2024. godine je u EU-27 iznosio 11%, a u Hrvatskoj 10,3% (Eurostat, 2024.).

Slika 4.2.

Stopa NEET populacije (15 - 29) prema spolu u državama članicama EU-a 2023. godine



Izvor: Eurostat, 2024.

Na slici 4.2. vidljiv je postotak mladih u NEET statusu prema spolu u državama članicama EU-a 2023. godine. Udio žena u NEET statusu u EU-27 je 12,5%, a muškaraca 10,1%. Hrvatska se nalazi iznad prosjeka EU-27 s 12,7% žena i 11% muškaraca u NEET statusu. Rumunjska ima najveći postotak žena u NEET statusu (24,8%). Osim toga ima drugu najveću rodnu razliku u NEET statusu koja iznosi čak 10,7 postotna boda, dok je na prvom mjestu Češka s 10,9 postotna boda razlike. Prosječna razlika na razini EU je tek 2,4 postotna boda. Španjolska i Finska imaju iste stope muške i ženske NEET populacije. U većini zemalja ima više žena u NEET statusu, osim u Estoniji, Belgiji i Portugalu gdje ima više muškaraca u NEET statusu.

Berc i suradnici su proveli kvalitativno istraživanje 2021. godine na uzorku od 25 mladih iz NEET populacije i 15 stručnjaka s ciljem stjecanja uvida o okolnosti koje dovode mlade u NEET status (Berc i sur., 2021.). Razloge su kategorizirali u šest skupina: ograničenja koja su povezana s obrazovanjem, nezakonito zapošljavanje, stanje u državi, individualna obilježja mladih, okolnosti tržišta rada i nedostatak potpore HZZ-a. Što se tiče ograničenja povezanih s obrazovanjem, mladi procjenjuju da njihovo obrazovanje nije usklađeno s poslovima, nemaju dovoljno radnog iskustva, prekinuli su školovanje, nisu dovoljno posvećeni struci, nemaju vozačku ili su prekvalificirani. Kao osobne razloge navode nemotiviranost, izgubljenost, nedostatak prezentacijskih vještina i izbirljivost tijekom traženja zaposlenja (Berc i sur., 2021.). Nadalje, mladi prepoznaju protuzakonite načine zapošljavanja - zapošljavanje preko veze, korupciju i zapošljavanje nestručnih osoba, kao i stanje u državi – nezadovoljstvo vođenjem države, loša ekonomija, nerazvijenost, nerazumijevanje mladih i tromost sustava kao razloge njihove nezaposlenosti. Što se tiče tržišta rada, smatraju da nema potražnje za stečenim zanimanjima, ukazuju na nekonkurentnost nekih struka, neusklađenost obrazovnog sustava s tržištem rada i tržištem rada općenito, ali smatraju i da je neisplativo zapošljavanje kroz studentske poslove i stručno osposobljavanje. Problematiku kod HZZ-a vide u nedovoljnoj potpori, nezadovoljstvu sa savjetnicima, nuđenju neadekvatnih poslova koji nisu u njihovoj struci. Mladi procjenjuju kako glavni razlog njihove nezaposlenosti leži u neodgovarajućim obrazovnim i stručnim kvalifikacijama s obzirom na potrebe tržišta rada, ali i u nedovoljnoj potpori javnih institucija u pronalasku posla (Berc i sur., 2021.). Stručnjaci također vide vanjske čimbenike kao glavne za ulazak u NEET skupinu, među kojima su najznačajniji proces obrazovanja i samo tržište rada, a manji naglasak vide u samim osobinama mladih (Berc i sur., 2021.).

## 5. Politike zapošljavanja i mladi

Razlikujemo aktivne i pasivne politike zapošljavanja. Pasivne politike zapošljavanja odnose se na novčane potpore, a cilj im je osigurati financijsku pomoć nezaposlenima kako bi se podmirile egzistencijalne potrebe do pronalaska drugog zaposlenja, za razliku od aktivnih politika koje se fokusiraju na edukaciju ili usavršavanje (Jerman, 2023.). Ciljevi aktivnih politika zapošljavanja obuhvaćaju poticanje zapošljavanja, poticanje samozapošljavanja, olakšavanje stjecanja prvog radnog iskustva, aktiviranje najteže zapošljivih skupina, te podršku očuvanju radnih mjesta i zadržavanju zaposlenosti, sve s konačnim ciljem da se povećaju stope zaposlenosti (HZZ, 2020.). Politikama zapošljavanja želi se smanjiti broj nezaposlenih osoba, a HZZ je središnja državna institucija zadužena za provođenje politika za tržište rada u Hrvatskoj s ciljem rješavanja problematike povezanih s nezaposlenosti i zapošljavanja. Aktivnosti koje provodi su posredovanje kod zapošljavanja, organiziranje profesionalnog usmjeravanja, te osiguravanje financijskih sredstava za nezaposlene, osim toga HZZ predlaže i provodi mjere za zapošljavanje te provodi programe profesionalnog usmjeravanja i obrazovanja (Statut Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, 2020.). HZZ nosi centralnu ulogu u kreiranju stabilnog tržišta rada u Hrvatskoj. Pored navedenog, igra važnu ulogu u provedbi aktivne politike zapošljavanja, kao i provedbe GzM-a. Većina mjera namijenjeno je općoj populaciji, dok su neke mjere ciljano za mlade.

U razdoblju od 2016. do 2023. godine provodile su se različite mjere poticanja zapošljavanja, uključujući potpore za zapošljavanje i samozapošljavanje, potpore za usavršavanje, pripravništvo, financiranje obrazovanja nezaposlenih osoba, stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, su/financiranje zapošljavanja u javnim radovima te očuvanje radnih mjesta. Pet najčešće korištenih mjera u tom razdoblju bile su potpore za zapošljavanje, obrazovanje nezaposlenih, potpore za samozapošljavanje, javni radovi te stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (HZZ, 2024.). Od listopada 2016. do kraja lipnja 2023. u mjere aktivne politike zapošljavanja uključeno je 228 tisuća osoba te je uloženo više od milijardu eura (Dijanović, 2023.). Od listopada 2016. ukupno je uključeno više od 100 tisuća mladih osoba u mjere, a što je gotovo 50% od ukupnog broja korisnika mjera. Mlade osobe najčešće su uključene u potpore za pripravništvo te zapošljavanje, no početkom provedbe vaučera za obrazovanje odraslih od 1. travnja 2022. mladi se sve više uključuju i u mjere obrazovanja (MRMSOSP, 2024.). U razdoblju od 2022 do 2023. godine putem aktivnih mjera zapošljavanja HZZ-a bilo je uključeno 75 066

mladih između 15 i 29 godina (MRMSOSP, 2024.). U 2024. godini mjere zapošljavanje su: potpora za zapošljavanje, posebice u Sisačko-Moslavačkoj županiji, program POSAO+ (individualizirana podrška savjetnika za zapošljavanje za korisnike zajamčene minimalne naknade i podrške kroz socijalno mentorstvo) i potpora za zapošljavanje osoba uključenih u program POSAO+, kao i potpore za čuvanje radnim mjesta, pripravništvo, posebice pripravništvo u javnim službama, zatim potpore za usavršavanje i samozapošljavanje kao i mjere obrazovanja i osposobljavanja te mjere javni radovi i stalni sezonac (HZZ, 2024.).

Mjera koja je ciljano namijenjena za rješavanje problema nezaposlenosti mladih u NEET statusu je mjera Nacionalnog programa za mlade 3.3.2. "*Osnaživanje mladih koji nisu zaposleni, nisu uključeni u redovito obrazovanje niti u obrazovanje odraslih (mladi u NEET statusu).*". Za provedbu ove mjere, putem javnog natječaja osigurat će se financijska potpora udrugama mladih i udrugama za mlade, koje će provoditi projekte usmjerene na povećanje znanja, vještina, zapošljivosti, konkurentnosti na tržištu rada te na poticanje socijalne uključenosti mladih (Nacionalni program za mlade za razdoblje 2023. do 2025., 2023.).

### *5.1. Politike zapošljavanja, mladi i EU*

Od strane EU također je prepoznata problematika mladih na tržištu rada. Iako je nezaposlenost mladih u nadležnosti država članica, EU provodi inicijative i daje smjernice članicama kako se nositi s tim problemom. Članice EU-a već su 1997. godine odredile zajedničke ciljeve vezane uz zapošljavanje, koji zajedno čine Europsku strategiju zapošljavanja. Trenutno aktualni Europski stup socijalnih prava (dalje ESSP) sastoji se od 20 načela kojima EU potiče države članice na razvoj socijalne Europe. Podijeljen je u tri poglavlja koja obuhvaćaju ukupno 20 načela i četvrto je načelo "Aktivna potpora zapošljavanju" te propisuje pravo mladih na kontinuirano obrazovanje, osposobljavanje, pripravništvo ili sigurnu ponudu za posao unutar četiri mjeseca nakon gubitka posla ili prekida obrazovanja (MRMSOSP, 2024.). Kako bi se pratila provedba izrađen je akcijski plan i utvrđene su mjere i ciljevi za EU do 2030. godine. Ciljevi su da bi do 2030. godine najmanje 78% stanovništva između 20 i 64 godine trebalo biti zaposleno, najmanje 60% svih odraslih bi trebalo sudjelovati u osposobljavanju, a postotak NEET skupine bi trebao biti manji od 9% (MRMSOSP, 2024.). Postoje i nacionalni ciljevi do 2030. godine. Ciljevi za Hrvatsku su smanjiti postotak NEET skupine također na 9%, nadalje povećanje stope



zaposlenosti s 66% (2020.) na 75% i povećanje stope sudjelovanja odraslih u obrazovanju na 55%, dok je ona 2016. godine u proteklih 12 mjeseci iznosila 31,8% (MRMSOSP, 2024.).

Politike EU-a koje su usmjerene prema zapošljavanju mladih, često zagovaraju i potiču mobilnosti u obrazovanju i tržištu rada. Mobilnosti su posebice značajne za obrazovanje, trening i zapošljavanje, a Erasmus program je najuspješnija inicijativa EU-a za visoko obrazovanje (Bussi, 2022.). Od 2014. godine Erasmus je proširio svoj program s različitim mogućnostima mobilnosti (Bussi, 2022.). Osim poticanja mobilnosti, EU radi na politikama kojima je cilj smanjiti nepodudaranje vještina s potrebama tržišta rada, kao i politikama uključivanja (Bussi, 2022.). Dodatne mjere za zapošljavanje provode se od strane Europske komisije. One obuhvaćaju osnaživanje kapaciteta savjetnika i procesa u HZZ-u, podršku mjerama za samozapošljavanje, jačanje društvenog poduzetništva i adresira pitanja pristupa socijalnoj zaštiti kod nekonvencionalnih oblika rada (MRMSOSP, 2024.). Mladima između 18 i 35 godine se preko platforme „Tvoj prvi posao preko EURES-a“ omogućuje stjecanje profesionalnog iskustva u inozemstvu (Europski parlament, 2024.). Jedna je od najvažnijih EU inicijativa i Garancija za mlade, koja se zbog svoje važnosti zasebno raspravlja u sljedećem poglavlju.

## *5.2. Garancija za mlade*

Garancija za mlade program je EU-a i predviđena je za mlade u NEET statusu, dakle one koji su nezaposleni, izvan sustava obrazovanja i osposobljavanja i imaju između 15 i 24 godina i prijavljeni su kod HZZ-a. Kako se program GzM usvojen 2013. godine pokazao djelotvornim, nakon njega EU usvaja i Osnaženu GzM. Ona proširuje ciljanu dobnu skupinu mladih s 15 do 24 na 15 do 29 godina. Svrha GzM-a je da se mladi unutar četiri mjeseca od ulaska u NEET status ponovno uključe u obrazovanje ili pronađu kvalitetno radno mjesto (Garancija za mlade, 2024.). GzM se provodi u svim državama članicama EU-a, ali se provedba razlikuje ovisno o nacionalnom kontekstu i specifičnim potrebama. Time se omogućava brža aktivacija mladih na tržištu rada, a čime se osigurava veća motiviranost mladih za traženjem posla i zapošljavanjem, kao i brza nadogradnja znanja i vještina koje je osoba stekla tijekom obrazovanja. Svrha GzM-a je osigurati pomoć svim mladima, kako bi se lakše i brže snašli te prilagodili zahtjevima tržišta rada (Miličević i Rozman Papak, 2021.).

EU donosi prvi GzM program Preporukom Vijeća 22. travnja 2013. godine o uspostavi Garancije za mlade (EUR-Lex, 2024.). U Hrvatskoj se slijedom toga definira i sam "Plan implementacije Garancije za mlade", kako bi se odgovorilo na veliki porasta stope osoba u NEET statusu uzrokovan velikom gospodarskom krizom (Berc i sur., 2021.). Plan implementacije GzM-a ključni je dokument kojim Hrvatska komunicira s Europskom komisijom, objedinjujući provedbu svih reformi i mjera iz različitih strateških dokumenata Vlade RH, a kojima je cilj stvaranje uvjeta za provedbu GzM (MRMSOSP, 2024.). Mladima u Hrvatskoj tako se nude usluge unutar programa GzM-a od 2013. godine i to kroz razne reforme i mjere kojima je cilj olakšati mladima povratak u obrazovanje ili zapošljavanje. Mjere koje su dostupne u Hrvatskoj radi olakšavanja zaposlenja, samozapošljavanja i podizanja konkurentnosti na tržištu rada su mjere aktivne politike zapošljavanja, fiskalne olakšice i porezno rasterećenje. Te mjere obuhvaćaju financijsku potporu poslodavcima za zapošljavanje mladih, a samim mladima potporu za samozapošljavanje (Garancija za mlade, 2024.). Što se tiče fiskalnih olakšica one su dostupne mladima koji se po prvi puta zapošljavaju ili se zapošljavaju na neodređeno, a odnose se na oslobađanje obračuna i plaćanja doprinosa na plaću mladih. Porezno rasterećenje mogu ostvariti osobe od 15 do 25 godina jednom godišnje u iznosu od 100% ili osobe između 26 i 30 godina u iznosu od 50% uplaćenog iznosa godišnjeg poreza na dohodak koji je poslodavac uplatio na plaću (Garancija za mlade, 2024.). Također postoji mrežna stanica putem koje se mladi mogu informirati o GzM i kako se mogu uključiti (Garancija za mlade, 2024.). U Hrvatskoj provedbu programa prati Savjet za provedbu implementacije GzM-a i radno i savjetodavno tijelo MRMSOSP -a (MRMSOSP, 2024.).

Rezultati GzM pokazuju poboljšanje u stopi mladih u NEET statusu u svim zemljama EU-a (EMCO, 2024.). Kao što smo već vidjeli ranije, udio se NEET populacije u Hrvatskoj nakon 2014. godine smanjio s 24% na 10,3% u 2024. godini, što pokazuje pozitivnu promjenu (Eurostat, 2024.). Također je 2016. godine došlo do pomaka u pogledu udjela obuhvaćenosti NEET populacije između 15 i 24 godine (54%), dok je u EU prosjek bio 42,5%, a broj osoba uključenih u GzM se je smanjio na 10%. Dobar pokazatelj je i taj što je šest mjeseci nakon ulaska u program GzM, 62,2% mladih korisnika programa i dalje bilo zaposleno ili u sustavu obrazovanja (Berc i sur., 2021.). U sklopu provedbe GzM-a, 2018. godine realiziran je i projekt "Uspostava sustava praćenja NEET osoba", čime je uspostavljen sustav za razmjenu podataka između HZZ-a, baza podataka o učenicima i korisnicima studentskih prava Ministarstva znanosti i obrazovanja te baze Hrvatskog

zavoda za mirovinsko osiguranje (Nacionalni program za mlade za razdoblje 2023. do 2025., 2023.).

Nakon usvajanja O snažene GzM, osim pomicanja dobne granice na 29 godina, također se razlikuju osobe u dugotrajnom i kratkotrajnom NEET statusu. Naglasak se stavlja i na to da se dođe do većeg broja mladih u riziku, pogotovo mladih žena, mladih koji se nalaze u ruralnim i udaljenim područjima, kao i pripadnika drugih ranjivih skupina (MRMSOSP, 2024.).

O snažena GzM provodi se po smjernicama koje su strukturirane u četiri faze; mapiranje, informiranje, priprema i ponuda (MRMSOSP, 2024.):

### 1. Mapiranje

U toj fazi identificira se ciljana skupina, koje usluge stoje na raspolaganju i individualne potrebe za vještinama. Još jedna stavka je prevencija od ranog napuštanja obrazovanja. Mapiranje je nužno kako bi se razumjela raznolikost osoba u NEET statusu. Razlučuju se osobe u kratkotrajnom i dugotrajnom NEET statusu i pripadaju li nekoj od ranjivih skupina. Mapiranje se također odnosi na dostupne resurse, kao što su usluge i podršku, ali i potrebe i prepreke (MRMSOSP, 2024.).

### 2. Informiranje

U ovoj fazi treba podizati svijest mladih o GzM te provoditi ciljanu komunikaciju kako bi se doprijelo do ranjivih skupina. Ključna je upotreba modernih komunikacijskih kanala prilagođenih mladima uz materijale koji imaju prepoznatljiv vizualni stil i lako razumljive informacije (MRMSOSP, 2024.). Poseban fokus treba biti na osobama u dugotrajnom NEET statusu koristeći posebno obučene savjetnike. Također je važno nastaviti povezivati i koordinirati tijela koja osiguravaju naknade, ali se trebaju koristiti i mobilni timovi kako bi se mladi uključili u GzM (MRMSOSP, 2024.).

### 3. Priprema

Ova faza počinje registracijom korisnika kod institucije koja provodi GzM i završava dobivanjem ponude. Uključuje identifikaciju specifičnih potreba korisnika i određivanje mjera za njihovu aktivaciju kao što su savjetovanje, profesionalno usmjeravanje, mentorstvo i usavršavanje (MRMSOSP, 2024.).

### 4. Ponuda

Početna točka je registracija mlade osobe kod pružatelja GzM, što je u Hrvatskoj Hrvatski zavod za zapošljavanje. Mladi izlaze iz GzM nakon izlaska iz evidencije nezaposlenih osoba, odnosno nakon, samozapošljavanja, prihvaćanja ponude za kvalitetno radno mjesto, nastavka obrazovanja, osposobljavanja ili pripravništva (MRMSOSP, 2024.). Izlazak iz GzM-a nastupa također kada osoba napuni 30 godina života.

S obzirom na promjene koje slijede na tržištu rada, fokus je na stjecanju radnog iskustva i razvoju odgovarajućih vještina koje su važne za zelenu i digitalnu tranziciju. Osim podržavanja mladih da se vrate u sustav obrazovanja, želi se i zadržati kvaliteta poslovnih ponuda i osigurati bolji sustav praćenja i prepoznavanja mladih kojima je potrebna pomoć te nju i pružati (MRMSOSP, 2024.).

## **6. Zaključak**

Mladi su jedna od najranjivijih skupina na tržištu rada, čiji položaj karakterizira visoka stopa nezaposlenosti, nesigurni i privremeni oblici zaposlenja, kao i teškoće u prijelazu iz obrazovnog sustava na tržište rada (Matković i Ostojić, 2019.). Osim toga, suočavaju se sa nižim plaćama i nepovoljnijim radnim uvjetima (Caliendo i Schmidl, 2016.). Ti izazovi, iako prisutni već duži niz godina, postali su izraženiji tijekom posljednjih desetljeća, osobito u kontekstu globalne financijske krize 2008. godine i pandemije COVID-19 (Božiković, 2021.). Prema pokazateljima tržišta rada, od 2021. godine dešavaju se pozitivne promjene kod zaposlenosti i nezaposlenosti u Hrvatskoj. Unatoč pozitivnim promjenama i za mlade, populacija mladih je još uvijek u nepovoljnijem položaju od ostatka stanovništva. U posebno teškom položaju su mlade žene zbog dvostruke diskriminacije – temeljene na spolu i dobi (Repalust i Velimirović, 2015.). Jedan od ključnih problema i dalje ostaje relativno visoka stopa nezaposlenosti među mladima te visoka stopa NEET populacije. Iako je u Hrvatskoj kroz različite politike, poput programa GzM-a ostvaren određeni napredak u smanjenju stope nezaposlenosti, mladi se i dalje suočavaju s brojnim preprekama pri ulasku na tržište rada (HZZ, 2024.). NEET populacija predstavlja posebno ranjivu skupinu zbog povećanog rizika od dugotrajne nezaposlenosti, socijalne isključenosti i siromaštva, što naglašava potrebu za ciljanijim mjerama podrške (Berc i sur., 2021.).

Kroz analizu postojećih politika u radu je istaknuto kako je GzM doveo do smanjenja stope NEET populacije u Hrvatskoj, no nedostatna prilagodba obrazovnog sustava i tržišta rada i dalje

predstavlja značajan problem (Europska komisija, 2024.). Obrazovni sustav ne prati dovoljno dinamične promjene na tržištu rada, što rezultira time da mnogi mladi izlaze iz obrazovanja nepripremljeni za aktualne potrebe poslodavaca (Obadić, 2017.). Ova neusklađenost obrazovanja i tržišta rada dodatno otežava pronalazak stalnog i kvalitetnog zaposlenja za mlade. Prekarni oblici rada, poput privremenih ugovora, rada na određeno vrijeme i studentskog rada, posebno su prisutni među mladima. Iako takvi oblici rada mladima mogu pružiti prve profesionalne prilike i iskustvo, oni često ne dovode do dugoročne stabilnosti na tržištu rada (Matković i sur., 2022.). Ti nesigurni oblici rada mladima otežavaju osamostaljivanje, ostvarivanje dugoročnih životnih planova i socijalnu sigurnost (Gvozdanić i sur., 2019.).

Iseljavanje mladih radi zaposlenja u drugim zemljama članicama EU-a također je identificirano kao jedan od ključnih problema s kojima se Hrvatska suočava. Mladi, nezadovoljni uvjetima rada i životnim standardom u Hrvatskoj, sve češće traže prilike u inozemstvu, osobito u razvijenijim zemljama EU-a. Ovaj trend, poznat kao "odljev mozгова", dugoročno može negativno utjecati na demografsku i gospodarsku sliku Hrvatske, jer zemlja gubi mladu, obrazovanu i kvalificiranu radnu snagu koja je potrebna za budući razvoj (Kavain, 2022.). Unatoč mjerama koje su poduzete, potrebna je daljnja reforma obrazovnog sustava kako bi se bolje uskladila ponuda obrazovnih programa s potrebama tržišta rada. Također, potrebno je razviti dugoročnije i održivije politike zapošljavanja, kao i zakonske regulative koje će mladima omogućiti pristup stabilnim i sigurnim radnim mjestima (MRMSOSP, 2024.). U tome je ključna suradnja između obrazovnih institucija i poslodavaca, jačanje praksi u strukovnom obrazovanju i veće ulaganje u cjeloživotno učenje i programe prekvalifikacija (HKO, 2024.). Povećanje fleksibilnosti obrazovnog sustava i prilagodba tehnološkim promjenama ključno je za povećanje konkurentnosti mladih na tržištu rada.

Dakle, unatoč postignutom napretku, mladima na putu do osamostaljivanja ostale su mnoge prepreke poput rasta troškova života i nemogućnosti iseljavanja iz roditeljskog doma (Begović, 2024.). Za ostvarivanje sigurnosti u financijskom, stambenom i obiteljskom smislu od krucijalne je važnosti sigurnost radnog mjesta (Matković i sur., 2022.). Ti izazovi zahtijevaju sveobuhvatniji pristup i komplementarne socijalne politike kao što su politike zapošljavanja, politike stambenog zbrinjavanja i politike vezane uz obrazovanje (Gvozdanić i sur., 2019.). Za mlade, ali i hrvatsko društvo važno je stvaranje stabilnijih radnih mjesta, unaprjeđenje obrazovanja i zaustavljanje iseljavanja mladih.

## Popis slika:

|  |    |
|--|----|
| Slika 2.1. Kretanje stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti u Hrvatskoj od 2014. do 2024. godine.....                    | 7  |
| Slika 2.2. Stopa zaposlenosti osoba od 20 do 64 godine između 2014 i 2023. godine u Hrvatskoj i EU-27.....                       | 8  |
| Slika 2.3. Stopa zaposlenosti po spolu u Hrvatskoj i EU-27 između 2018. i 2023. godine.....                                      | 9  |
| Slika 2.4. Stopa nezaposlenosti u zemljama članicama EU-a 2024. godine.....  | 9  |
| Slika 3.1.1. Stopa zaposlenosti osoba od 15 do 24 i 25 do 54 godina u Hrvatskoj i EU-27.....                                     | 12 |
| Slika 3.1.2. Privremena zaposlenost mladih (15-29 godina) i radnika starije dobi (55-64 godina) u Hrvatskoj i EU.....            | 13 |
| Slika 3.2.1. Stopa nezaposlenosti mladih od 15 i 24 u Hrvatskoj i EU-27 od 2009. do 2023. godine.....                            | 15 |
| Slika 3.2.2. Stopa nezaposlenost mladih od 15 do 29 godina u zemljama članicama EU-a u travnju 2024. godine.....                 | 16 |
| Slika 3.2.3. Rodne razlike u stopama nezaposlenosti mladih (15-24) u Hrvatskoj i EU-27 u razdoblju od 2009. do 2023. godine..... | 17 |
| Slika 4.1. Usporedba stope mladih u NEET statusu u zemljama članicama EU-a tijekom desetgodišnjeg razdoblja (2014. i 2024.)..... | 22 |
| Slika 4.2. Stopa NEET populacije (15 - 29) prema spolu u državama članicama EU-a 2023. godine.....                               | 23 |

## Literatura:

1. Banić, F. (2024). *Što nam različite statistike govore o broju stranih radnika u Hrvatskoj i kako se te brojke odražavaju na potencijalni BDP?* Posjećeno 13.7.2024 na mrežnoj stranici Hrvatske narodne banke: <https://www.hnb.hr/-/sto-nam-razlicite-statistike-govore-o-broju-stranih-radnika-u-hrvatskoj-i-kako-se-te-brojke-odrazavaju-na-potencijalni-bdp>
2. Begović, V. (2024). *Mladi na tržištu rada, želje i planovi.* Posjećeno 13.7.2024 na mrežnoj stranici Suvremena.hr: <https://suvremena.hr/mladi-na-trzistu-rada-zelje-i-planovi/>
3. Benić, Đ. (2011). *Uvod u ekonomiju: sveučilišni udžbenik.* Zagreb.
4. Berc, G., Majdak, M., & Baturina, D. (2021). Ples na rubu: okolnosti i iskustva položaja mladih u NEET statusu na području Grada Zagreba. *Croatian and Comparative Public Administration*, 21(1).
5. Bežovan, G., Berc, G., Majdak, M., Baturina, D., & Rozman, S. (2019). Kako odgovoriti na izazove integracije i reaktivacije mladih u NEET statusu. *Zagreb: Centar za razvoj neprofitnih organizacija.*
6. Božiković, N. (2021). Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 42(1), 91-109.
7. Butković, H., Samardžija, V., & Rukavina, I. (2022). Strani radnici u Hrvatskoj: Izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj. *Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose.*
8. Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5, 1-30.
9. Dijanović, D. (2023). *Je li doista sve lako kad si mlad?* Posjećeno 27.6.2024 na mrežnoj s stranici Portal hrvatskog kulturnog vijeća: <https://www.hkv.hr/izdvojeno/komentari/d-dijanovi/42073-problem-nezaposlenosti-mladih-suficit-i-deficit-na-trzistu-rada.html>
10. Dozan, J. (2023). *Do kraja desetljeća strani radnici činit će četvrtinu radne snage?* Posjećeno 28.6.2024 na mrežnoj s stranici Poslovni.hr: <https://www.poslovni.hr/hrvatska/do-2030-broj-stranih-radnika-dosegnut-ce-500-tisuca-4420612>
11. DZS. (2022, 8. Prosinac). *Međunarodni dan mladih.* Posjećeno 28.7.2024 na mrežnoj s stranici Državni zavod za statistiku : <https://dzs.gov.hr/print.aspx?id=1229&url=print>

12. DZS, (2024). Aktivnost stanovništva. Posjećeno 24.7.2024. na mrežnoj stranici Državni zavod za statistiku: <https://web.dzs.hr/dashboard/hr/>
13. EMCO. (2024, 23. Veljača). *EMCO review of the implementation of the Youth Guarantee - Data collection for monitoring of Youth Guarantee schemes in 2022*. Brisel, Vijeće Europske unije.
14. EUR-Lex. (2024). *Preporuka Vijeća od 30. listopada 2020. o lakšem prelasku u svijet rada – jačanje Garancije za mlade te o zamjeni Preporuke Vijeća od 22. travnja 2013. o uspostavi Garancije za mlade 2020/C 372/01*. Posjećeno 9.9.2024 na mrežnoj stranici Europske Unije: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hr/TXT/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hr/TXT/?uri=CELEX:32020H1104(01))
15. Europska unija. (2024). *EU Youth Strategy*. Posjećeno 22.7.2024 na mrežnoj s stranici European Youth Portal: [https://youth.europa.eu/strategy/european-youth-goals\\_en](https://youth.europa.eu/strategy/european-youth-goals_en)
16. Eurostat. (2024.). Baza podataka. Posjećeno 2.6.2024 na mrežnoj s stranici Eurostata <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
17. Europska komisija. (2024). *The reinforced Youth Guarantee*. Posjećeno 12.5.2024. na mrežnoj stranici Europska komisija: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>
18. Europski parlament. (2024, 7. Kolovoz). *Smanjenje nezaposlenosti i uloga Europske unije*. Posjećeno 12.5.2024. na mrežnoj stranici Europski parlament: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20190612STO54312/smanjenje-nezaposlenosti-i-uloga-europske-unije>
19. Fana, M., Tolan, S., Torrejón, S., Brancati, C. U., & Fernández-Macías, E. (2020). *The COVID confinement measures and EU labour markets*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
20. Gvozdanović, A., Ilišin, V., Adamović, M., Potočnik, D., Baketa, N. i Kovačić, M. (2019.). *Istraživanje mladih u Hrvatskoj*. Zagreb: Zaklada Friedrich-Ebert.
21. HZZ. (2020). *Godišnje izvješće o radu*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
22. HZZ. (2023). *Godišnjak 2022*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
23. HZZ. (2024). Statistika. Posjećeno 12.5.2024 na mrežnoj s stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: <https://www.hzz.hr/statistika/>
24. Ilišin, V., Bouillet, D., Gvozdanović, A., & Potočnik, D. (2013). *Mladi u vremenu krize: prvo istraživanje IDIZ-a i Zaklade Friedrich Ebert o mladima*. Institut za društvena istraživanja, Zagreb.



25. Jakovac, P., & Tomac, T. (2019). Važnost inovativnog obrazovanja i poslovi budućnosti. *Tranzicija*, 21(43), 48-62.
26. Kavain, V. (2022). Privlačni i potisni čimbenici migracije mladih visokoobrazovanih stanovnika RH-kvalitativno istraživanje. *Diskrepancija: studentski časopis za društveno-humanističke teme*, 17(25), 76-90.
27. Lilek., M. (2024, 30. Lipanj). Porazno istraživanje: Čak 70 posto mladih razmišlja o odlasku iz Hrvatske, evo kojim županijama najviše prijete egzodus. Posjećeno 12.7.2024. na mrežnoj stranici Jutarnji list: <https://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/porazno-istrazivanje-cak-70-posto-mladih-razmislja-o-odlasku-iz-hrvatske-evo-kojim-zupanijama-najvise-prijeti-egzodus-15476908>
28. Matković, T., Jaklin, K., Ostojić, J., & Brnardić, S. (2022). Raditi na određeno: raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj. Preuzeto 7.8.2024. s mrežne stranice IDIZ: <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/1026/1/Raditi%20na%20odre%C4%91eno.pdf>
29. Matković, T. & Ostojić, J. (2019). Tko što radi sada? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj 2007-2018. Preuzeto 3.8.2024. s mrežne stranice Centar za Demokraciju i parvo Miko Tripalo: <https://tripalo.hr/knjiga-socijalno-demografska-reprodukcija-hrvatske-2/>
30. Miličević, J. i. Rozman Papak, S. (2021). *Standardi kvalitete - Garancije za mlade*. Zagreb: Mreža mladih Hrvatske.
31. MladiRade.hr. (2024). *Nezaposlenost mladih*. Posjećeno 12.5.2024. na mrežnoj stranici MladiRade.hr: <https://www.mladi.hr/mladirade-o-nezaposlenosti-mladih/>
32. MojPosao. (2023, 23. Svibanj). *Gotovo trećina mladih u Hrvatskoj radi na određeno*. Posjećeno 12.5.2024. na mrežnoj stranici MojPosao.: <https://www.moj-posao.net/Savjet-Pravnika/83327/Gotovo-trecina-mladih-u-Hrvatskoj-radi-na-odredjeno/2/>
33. MRMSOSP. (2024). *Plan implementacije Garancije za mlade za razdoblje od 2024. do 2026. godine*. Zagreb: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike.
34. *Nacionalni program za mlade za razdoblje 2023. do 2025.* (2023). Zagreb: Središnji državni ured za demografiju i mlade.

35. Perovic, B. (2016). Defining youth in contemporary national legal and policy frameworks across Europe. *Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of youth*.
36. Statut Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. *Narodne novine*, 18/20
37. Špoljarić, B., Munitić, M., Pavlović, A., Mišir, M., Maričić, I., Levačić, I., & Truntić, S. (2024). *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u 2023. - prosjek godine*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
38. Tušek, T., & Majić, T. (2023). Kretanja na tržištu rada Republike Hrvatske kao posljedica pandemije Covid-19. *Obrazovanje za poduzetništvo-E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, 13(1-2), 233-247.
39. Zdilar, A. (2021). Kretanja na tržištu rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji: Važnost formalnih institucija. *Ekonomski misao i praksa*, 30(1), 77-95.
40. Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomski misao i praksa*, 26(1), 129-150.
41. Obadić, A. (2022). Utjecaj pandemije COVID-19 na tržište rada članica EU'. *Obadić, A. & Gelo, T., Utjecaj pandemije Covid-19 na hrvatsko gospodarstvo—dvije godine poslije, Zagreb. Ekonomski fakultet*, 67-84.
42. Bussi, M., (2022). *Elgar Encyclopedia of European Union Public Policy*. Edward Elgar Publishing. Youth unemployment 389 -399.
43. Hrvatski kvalifikacijski okvir (2024). *O HKO-u*. Posjećeno 25.8.2024. na mrežnoj stranici: Hrvatsku kvalifikacijski okvir: <http://www.kvalifikacije.hr/hr/node/4>
44. Repalust, A., & Velimirović, I. (2015). Mladi na tržištu rada—istraživački izvještaj. *CESI-Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje*.