



TEMATSKI INFORMATIVNI ČLANAK O EUROPSKOM SEMESTRU

ZAPOSLENOST MLADIH

1. UVOD

Pomaganje mladim osobama da uđu na tržište rada i da na njemu ostanu osnovni je dio politika za promicanje gospodarskog rasta i boljih životnih uvjeta. Ta aktivacija i održiva integracija mladih osoba od ključne je važnosti i za ostvarenje cilja zaposlenosti iz strategije Europa 2020.¹

Prijelaz mladih osoba iz škole na posao opterećen je posebnim problemima. Posljedica su toga relativno niske stope zaposlenosti, visoka nezaposlenost i visoke stope mladih osoba koje nisu zaposlene, ne obrazuju se i ne osposobljavaju (NEET-ovi). Nezaposlenost mladih osjetljivija je na kretanja u poslovnom ciklusu nego nezaposlenost odraslih. Budući da su mlade osobe novi sudionici na tržištu rada s ograničenim radnim iskustvom, manja je vjerojatnost da će pronaći posao, često se zapošljavaju na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu s nepunim radnim vremenom ili sudjeluju u pripravničkom programu te ih se lakše otpušta ako je gospodarski ciklus slab.

Osim toga, u mnogim državama članicama velik broj mladih radnika nesvojevoljno radi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme i često u takvim slučajevima imaju poteškoća s prelaskom na stalna radna mjesta.

Međutim, priroda rada na određeno vrijeme i mogućnosti koje se njime mladim osobama pružaju u pronalaženju stalnog i stabilnog radnog mjesta znatno se razlikuju među zemljama. Velika raširenost ugovora o radu na određeno vrijeme kod mladih može biti posljedica sudjelovanja u obrazovanju i osposobljavanju ili rada na probni rok².

Na razine **zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti mladih** uvelike utječe makroekonomska stanje. No važni temeljni uzroci tog stanja mogu se pronaći i u strukturnim obilježjima prijelaza iz škole na posao. Ti strukturni čimbenici uključuju:

- nezadovoljavajuće ishode sustava za obrazovanje i osposobljavanje
- segmentaciju tržišta rada koja posebno utječe na mlade osobe i
- nizak kapacitet javnih službi za zapošljavanje u pogledu pružanja usluga posebno prilagođenih mladim osobama te ograničena nastojanja tih službi da surađuju s mladim osobama u najranjivijim situacijama.

Nezaposlenost i neaktivnost među mladima imaju visoku cijenu te su za njihovo rješavanje potrebne ciljane politike. Nezaposlenost na početku karijere, osobito dugotrajna nezaposlenost, može imati negativne dugoročne posljedice kao što su niži

¹ Povećanje stope zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine na najmanje 75 %.

² Bilješka s rasprave osoblja MMF-a, „Nezaposlenost mladih u razvijenim gospodarstvima u Europi: u potrazi za rješenjima“, prosinac 2014., str. 9.

dohodak u budućnosti i lošiji izgledi za zapošljavanje (takozvani „učinci s trajnim posljedicama“)³. Ona može dovesti i do ukupno nižih razina produktivnosti⁴.

Izglede za zapošljavanje mladih osoba treba razmotriti i u kontekstu **međugeneracijske pravednosti**. S povećanom potrebom za fleksibilnošću, pojavili su se različiti netipični oblici rada i radne karijere postale su nestabilnije. Iako povećana fleksibilnost može u određenoj mjeri odgovarati i potrebama poduzeća i potrebama radnika, s njome su povezani i određeni socijalni rizici. Postoji veća potražnja za nekim vrstama rada i vještina na štetu drugih vrsta te veća nejednakost u raspodjeli dohotka. Neki se radnici nalaze u sve neizvjesnijem položaju.

S obzirom na stalne promjene u svijetu rada, moguće je da sustavi socijalne skrbi koji su prilagođeni tradicionalnim tržištima rada ne mogu obuhvatiti sve osobe kojima je potrebna zaštita. Sve te promjene mogu više utjecati na mlade osobe nego na osobe na višem stupnju karijere ili osobe u mirovini i mogu imati posljedice na ostvarivanje životnih planova mladih osoba.

Smanjenje broja potencijalnih radnika uslijed demografskih promjena i povećanje omjera ekonomski ovisnog stanovništva⁵ naglašavaju važnost rasta produktivnosti rada. Bit će sve teže oslanjati se na povećanje radne snage kao na potencijalni izvor rasta. Međutim, srednjoročno se mogu postići znatne promjene aktivnim uključivanjem većeg broja osoba na tržište rada. Kako bi se

³ Fondeville N. i Ward T., „Scarring effects of the crisis“ (Učinci krize s trajnim posljedicama), Istraživačka bilješka 06/2014, Pregled socijalnog stanja, Europska komisija, 2014.

⁴ Bell, David N.F. i Blanchflower, David G., „Young people and the great recession“ (Mlade osobe i velika recesija), *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2): 241.–267., 2011.

⁵ Broj ekonomski ovisnih osoba u dobi od 0 do 14 godina i u dobi iznad 65 godina u odnosu na ukupno stanovništvo u dobi od 15 do 64 godine.

postigla veća produktivnost, politike se moraju usmjeriti prema inovacijama i širenju baze znanja EU-a razvojem vještina i obrazovanjem⁶.

Promicanje zaposlenosti mladih i poboljšavanje prijelaza iz škole na posao važan je prioritet u programu EU-a. U okviru **Jamstva za mlade** države članice obvezale su se osigurati da se svim mladima do 25 godina starosti u roku od četiri mjeseca od napuštanja obrazovanja ili stjecanja statusa nezaposlene osobe ponudi kvalitetno radno mjesto, nastavak obrazovanja, naukovanje ili pripravništvo⁷.

Ta je obveza pojačana njezinim uključivanjem u predloženi **europski stup socijalnih prava** kao načelo 4.b⁸. Načela stupa služe kao kompas pri ponovnoj uspostavi konvergencije prema boljim radnim i životnim uvjetima⁹. Smanjenje udjela mladih osoba (u dobi od 15 do 24 godine) koje nisu zaposlene, ne obrazuju se i ne osposobljavaju (skupina NEET) u EU-u¹⁰ (11,5 % 2016.) stoga postaje ključnim ciljem.

Jamstvo za mlade temelji se na političkoj obvezi koju su preuzele sve države članice EU-a kako bi se svakoj osobi mlađoj od 25 godina u roku od četiri mjeseca nakon stjecanja statusa nezaposlene osobe ili napuštanja formalnog obrazovanja ponudilo

⁶ Komisija, Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi – godišnji pregled za 2017.

⁷ Preporuka Vijeća od 22. travnja 2013. o uspostavi programa Jamstvo za mlade.

⁸ U načelu 4.b navodi se da mlade osobe u roku od četiri mjeseca od stjecanja statusa nezaposlene osobe ili napuštanja obrazovanja imaju pravo na nastavak obrazovanja, naukovanje, pripravništvo ili na to da im se ponudi kvalitetno radno mjesto (Poglavlje I.: Jednake mogućnosti i pristup tržištu rada, Europska komisija, Komunikacija o uspostavi europskog stupa socijalnih prava, 2017.).

⁹ Europska komisija, Komunikacija o uspostavi europskog stupa socijalnih prava, 2017.

¹⁰ Osim ako nije drugačije navedeno, podacima u ovom informativnom članku obuhvaćene su države članice iz skupine EU-28, a podaci o „mladima“ odnose se na dobnu skupinu 15 – 24.

kvalitetno radno mjesto, nastavak obrazovanja, naukovanje ili pripravništvo. Jamstvo za mlade brzo se provodi u cijelom EU-u zahvaljujući dosad neviđenoj kombinaciji velikog političkog zamaha, znatnih financijskih sredstava u okviru Inicijative za zapošljavanje mladih i Europskog socijalnog fonda te stabilnih mehanizama za praćenje na razini EU-a. Inicijativom za zapošljavanje mladih, za koju je izdvojeno 8,8 milijardi EUR, osigurava se izravna ciljana potpora mladim NEET-ovima koji žive u regijama koje se bore sa stopama nezaposlenosti mladih većima od 25 %¹¹.

Ovaj informativni članak ima sljedeću strukturu:

- u odjeljku 2. daje se pregled nezaposlenosti mladih osoba koje nisu zaposlene, ne obrazuju se i ne osposobljavaju (NEET) te drugih ključnih pokazatelja uspješnosti u državama EU-a
- u odjeljku 3. razmatraju se dostupni dokazi o tome koje su politike prikladne za učinkovito rješavanje problema nezaposlenosti i neaktivnosti mladih te se pruža kratak pregled pristupa koji je primijenjen na razini EU-a s naglaskom na provedbu Jamstva za mlade
- u odjeljku 4. ukratko se prikazuju dobre političke prakse rješavanja tih problema i navode se primjeri iz država članica EU-a. Pruža se i pregled stanja u svim državama EU-a.

Informacije koje su komplementarne temi zaposlenosti mladih pružaju se u sljedećim informativnim člancima o: ranom napuštanju školovanja, zakonodavstvu u području zaštite radnih mjesta, aktivnim politikama tržišta rada, sudjelovanju žena u radnoj snazi, vještinama za tržište rada, siromaštvu i socijalnoj isključenosti, naknadama za nezaposlenost, neprijavljenom radu, promjenama plaća i sustavima za određivanje plaća te stjecanju terciarnog obrazovanja.

2. POLITIČKI PROBLEMI: PREGLED REZULTATA U DRŽAVAMA EU-A

Rizici povezani s uspješnim prijelazom iz škole na posao dolaze u mnogim oblicima. Budući da se udio mladih osoba koje su aktivne na tržištu rada, tj. mlade osobe koje su zaposlene ili traže posao, znatno razlikuje među državama članicama, u analizi tih rizika trebalo bi primijeniti nekoliko pokazatelja povezanih s odgovarajućim stanovništvom (onim u dobi od 15 do 24 godine). Osim toga, u analizi je potrebno pažljivo razmotriti čimbenike koji su specifični za pojedinu državu.

U EU-u je danas nezaposleno otprilike 3,8 milijuna mladih osoba (u dobi od 15 do 24 godine), što predstavlja smanjenje u odnosu na rekordnu razinu od 5,7 milijuna iz siječnja 2013. Iako su te brojke i dalje visoke, godišnje stope nezaposlenosti mladih u EU-u smanjile su se od 2013. za 4 postotna boda na 18,73 %, a stope za NEET-ove smanjile su se za 1,5 postotnih bodova na prosječno 11,5 % na razini EU-a. Obje stope smanjile su se u većini država članica EU-a, a osobito u onima koje su 2013. imale najviše stope (vidjeti slike 1. i 3. te tablice u Prilogu).

Stopa nezaposlenosti mladih postotak je nezaposlenih u dobnoj skupini od 15 do 24 u usporedbi s ukupnom radnom snagom u toj dobnoj skupini (koja uključuje i zaposlene i nezaposlene mlade osobe, ali ne uključuje ekonomski neaktivne osobe, tj. mlade osobe koje ne rade i nisu raspoložive za rad ili ne traže posao).

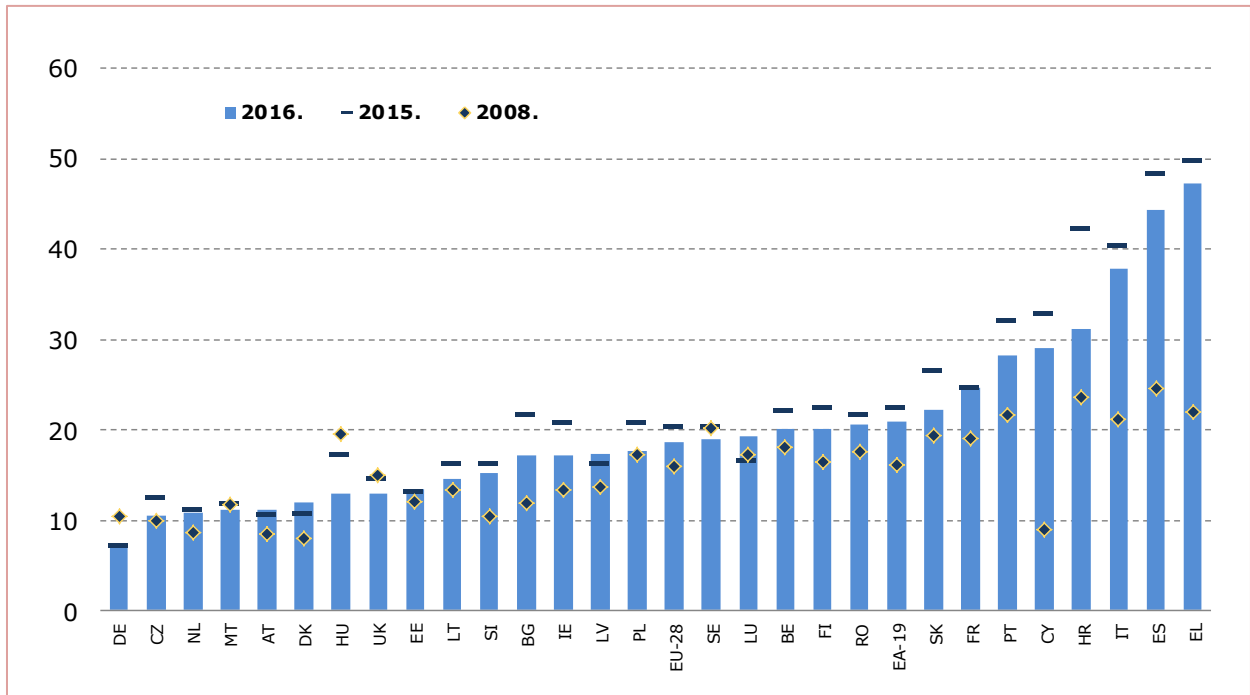
Stopa nezaposlenosti mladih u EU-u smanjila se s rekordne razine od gotovo 24 % 2013. na 18,7 % 2016., no još uvijek je za 2,8 postotnih bodova viša od razine iz 2008. (i više nego dvostruko veća od ukupne stope nezaposlenosti koja je 2016. iznosila 8,6 %). U jedanaest država članica stopa nezaposlenosti mladih bila je veća od 20 %, a u četirima državama članicama ta je stopa čak bila veća od 30 % (Grčka, Španjolska, Italija i Hrvatska). U deset država članica (Njemačka, Češka, Nizozemska, Malta, Austrija, Danska,

¹¹ Europska komisija, Komunikacija „Tri godine provedbe Jamstva za mlade i Inicijative za zapošljavanje mladih“, 2016.

Mađarska, Ujedinjena Kraljevina, Estonija i Litva) ta je stopa bila manja od 15 %, što je poboljšanje u odnosu na 2015. kada je tako nisku stopu imalo samo osam država članica. Disperzija stope nezaposlenosti mladih među

državama europodručja i dalje je viša od one u skupini EU-28 te se kreće u rasponu od niskih 7,1 % u Njemačkoj do vrlo velikih 47,3 % u Grčkoj (vidjeti sliku 1.).

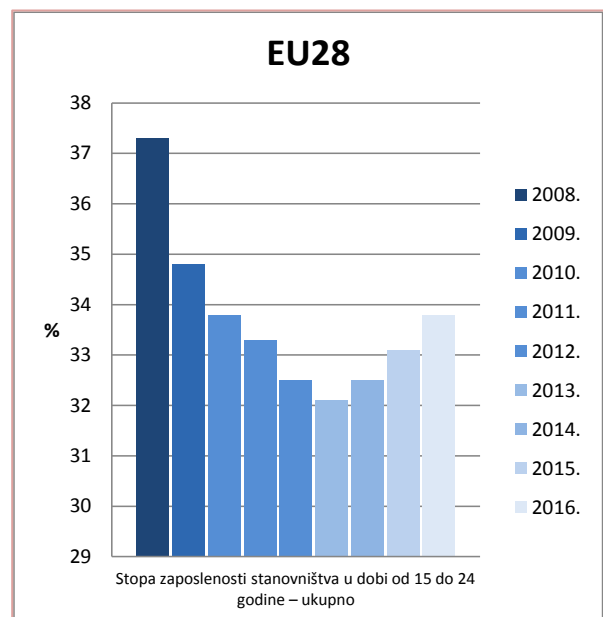
Slika 1. – Stope nezaposlenosti mladih (u dobi od 15 do 24 godine) u državama članicama EU-a, 2008., 2015. i 2016.



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi (LFS) [une_rt_a].

Prva godina od početka krize u kojoj je **stopa zaposlenosti** mladih osoba (tj. postotak zaposlenih osoba u odnosu na usporedivo ukupno stanovništvo u dobi od 15 do 24 godine) ponovo počela rasti bila je 2014. Stopa zaposlenosti mladih u EU-u nastavila se povećavati 2016. i dosegla razinu od 33,8 %, što je porast u odnosu na razinu od 32,5 % iz 2014., no i dalje 3,5 postotnih bodova manje od njezine rekordne razine iz 2008. (37,3 %).

Slika 2. – Stopa zaposlenosti mladih (u dobi od 15 do 24 godine) u EU-u



U četirima državama članicama stopa zaposlenosti mladih bila je manja od 20 % (Grčka (13 %), Italija (16,6 %),

Španjolska (18,4 %) i Bugarska (19,8 %)). Pet najuspješnijih država članica bile su Nizozemska (60,8 %), Danska (58,2 %), Austrija (51 %), Ujedinjena Kraljevina (50,9 %) i Malta (45,9 %).

Za mlade je osobe **dugotrajna nezaposlenost mladih** (tj. nezaposlenost koja traje najmanje jednu godinu, vidjeti podatke u Prilogu) i dalje visoka. Stopa dugotrajne nezaposlenosti mladih još uvijek je za 1,9 postotnih bodova veća u odnosu na 2008. (5,4 % mlade radne snage 2016.) iako se smanjila u odnosu na rekordnu razinu od 8 % iz 2013.¹² Kao što je već navedeno, nezaposlenost, osobito dugotrajna nezaposlenost, na početku karijere može imati negativne dugoročne posljedice („učinak s trajnim posljedicama”)¹³.

Budući da nije svaka mlada osoba aktivna na tržištu rada, u stopi nezaposlenosti mladih ne odražava se udio mladih odraslih osoba koje su nezaposlene unutar ukupne dobne skupine mladih.

¹² Vidjeti statističke podatke iz Eurostatove ankete o radnoj snazi (LFS) (yth_empl_120).

¹³ Fondeville N. i Ward T., *op. cit.*

Za razliku od toga, **udio nezaposlenih mladih** pokazuje postotak nezaposlenih mladih osoba u usporedbi s ukupnim stanovništvom u toj dobnoj skupini, tj. ne samo u usporedbi s ekonomski aktivnima, već i s neaktivnima, uključujući studente. Stoga se, za razliku od stope zaposlenosti, njime dobiva mjera nezaposlenosti u odnosu na stanovništvo na koju ne utječe veličina mlade radne snage. Udio nezaposlenih mladih među državama članicama EU-a 2016. kretao se od 3,4 % u Češkoj do 14,7 % u Španjolskoj, a prosjek EU-a iznosio je 7,7 %, što predstavlja smanjenje u odnosu na rekordnu razinu od gotovo 10 % iz 2013.¹⁴

Uz one koji rade ili traže posao, znatan dio mladih u dobi od 15 do 24 godine u EU-u ekonomski je neaktivan. Kod nekih mladih to je posljedica uključenosti u obrazovanje i osposobljavanje.

Ostali su se, međutim, jednostavno povukli s tržišta rada ili nisu na njega ni ušli nakon napuštanja obrazovnog sustava.

Taj aspekt položaja mladih osoba obuhvaćen je **stopom mladih NEET-ova** koja odgovara postotku stanovništva u dobi od 15 do 24 godine koje **nije zaposleno, ne obrazuje se i ne osposobljava**. Stoga, mlade osobe koje su zaposlene ili se obrazuju ili osposobljavaju po definiciji nisu dio skupine NEET. Stopa NEET-ova za mlade osobe (od 15 do 24 godine) uključena je u pregled socijalnih pokazatelja kao glavni pokazatelj i stoga je od središnje važnosti za ostvarivanje stupa socijalnih prava¹⁵.

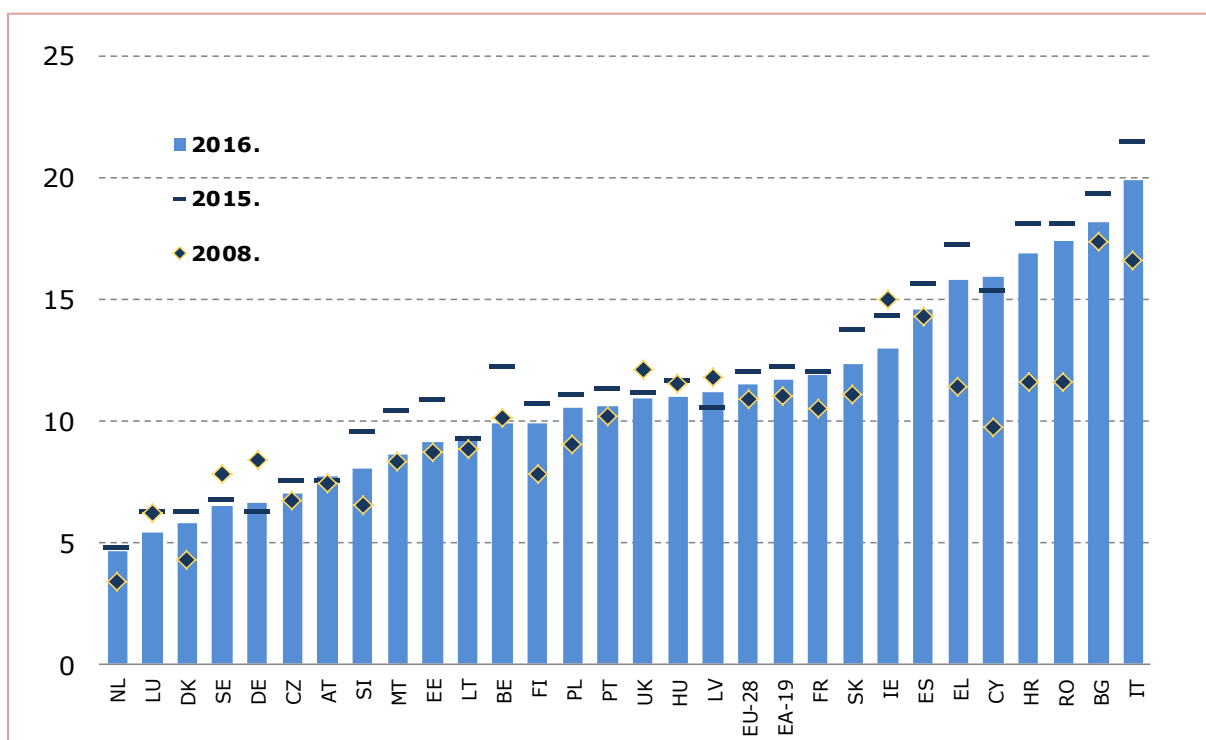
Unutar skupine NEET postoje velike razlike¹⁶ i nisu sve situacije problematične. Kod nekih mladih osoba pripadnost skupini NEET samo je privremeno stanje (vrijeme između poslova ili prije pronalaženja posla nakon završetka studija).

¹⁴ Statistički podaci iz Eurostatove ankete o radnoj snazi (LFS) (une_rt_a).

¹⁵ Europska komisija, RADNI DOKUMENT SLUŽBI KOMISIJE, Pregled socijalnih pokazatelja, Priložen dokumentu Komunikacija Komisije o uspostavi europskog stupa socijalnih prava, 2017.

¹⁶ Eurofound, Istraživanje različitosti NEET-ova, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2016.

Slika 3. – Mlade osobe (u dobi od 15 do 24 godine) koje nisu zaposlene, ne obrazuju se i ne osposobljavaju (NEET) u državama članicama EU-a, 2008., 2015. i 2016.



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi (LFS), [edat_lfse_20].

Kod ostalih mladih osoba pripadnost skupini NEET može biti simptom nepovoljnog položaja i upućivati na njihovo odustajanje od aktivnog sudjelovanja u društvu.

Pripadnost skupini NEET isto je dinamična: dok ukupan broj pripadnika skupine može ostati uglavnom isti, mnogi pojedinci unutar te skupine izmjenjuju se velikom brzinom jer su pronašli posao ili se uključili u daljnje obrazovanje. No postoji i „osnovna“ skupina koja se ne mijenja s vremenom i čiji pripadnici mogu biti suočeni s mnogim preprekama pri ulasku na tržište rada. Kod te skupine, dugotrajna pripadnost NEET-ovima može imati širok raspon negativnih posljedica kao što su neizvjesni i slabi izgledi za zapošljavanje, koji su uobičajeniji, ili problemi s duševnim i tjelesnim zdravljem, koji su više iznimka¹⁷.

U cjelokupnom mladom stanovništvu u

To znači da je stopa NEET-ova (postotak mladih u dobi od 15 do 24 godine koji pripadaju skupini NEET) iznosila 11,5 %, što čini povećanje u odnosu na razinu od 10,9 % iz 2008., ali smanjenje u odnosu na rekordnu razinu od 13,2 % iz 2012. Stopa NEET-ova među osobama u dobi od 15 do 24 godine bila je 2016. najveća, i to veća od 15 %, u Italiji, Bugarskoj, Rumunjskoj, Hrvatskoj, na Cipru i u Grčkoj.

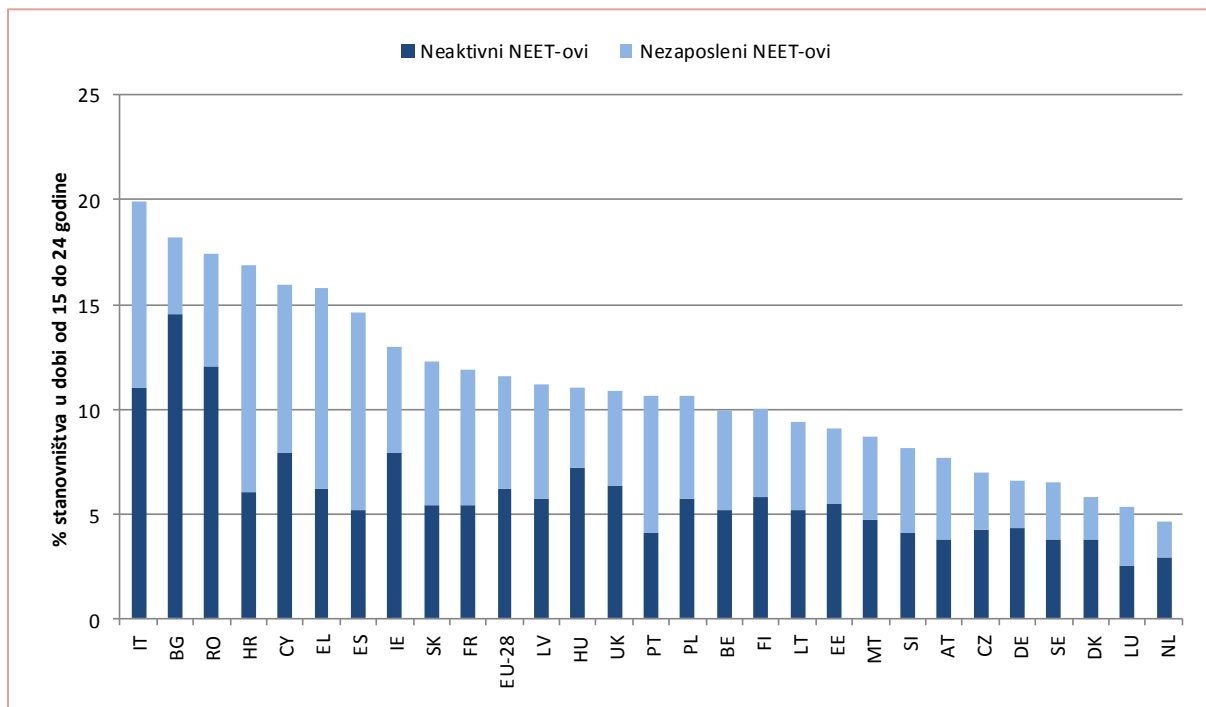
Unatoč poboljšanjima, u tim državama članicama stope NEET-ova i dalje su na razinama koje su veće od onih prije krize. U odnosu na 2015., 2016. su zabilježeni pozitivni trendovi u gotovo svim državama članicama (vidjeti sliku 3.). Ako stope NEET-ova raščlanimo na NEET-ove koji traže posao i neaktivne NEET-ove, u EU-u je 2016. u skupini neaktivnih NEET-ova bilo 6,2 % mladih osoba u dobi od 15 do 24 godine. Stope neaktivnih NEET-

¹⁷ Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. i Hammarström, A., „Unemployment and mental health scarring during the life course” (Nezaposlenost i trajne posljedice na duševno zdravlje tijekom života), *Eur J Public Health*, 24:440–5, 2014.

dobi od 15 do 24 godine, koje se 2016. sastojalo od 54,6 milijuna osoba, 6,3 milijuna osoba nisu bile zaposlene, nisu se obrazovale niti osposobljavale (skupina NEET).

ova znatno se razlikuju među državama članicama EU-a, a u trima su državama članicama (Bugarska, Italija i Rumunjska) one veće od 10 % (vidjeti sliku 4.).

Slika 4. – Profil NEET-ova (u dobi od 15 do 24 godine), 2016.



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi (LFS), [edat_lfse_20].

Kad je riječ o poteškoćama s kojima se mlade osobe suočavaju u fazi prijelaza iz obrazovanja na posao, može se razlikovati više strukturnih problema. Oni se posebno odnose na segmentaciju tržišta rada, uspješnost sustava za obrazovanje i osposobljavanje, dostupnost kvalitetnog radnog iskustva te učinkovitost prilagođenih usluga i potpore koje mladim osobama pružaju javne službe za zapošljavanje. Ti se problemi detaljnije razmatraju u nastavku.

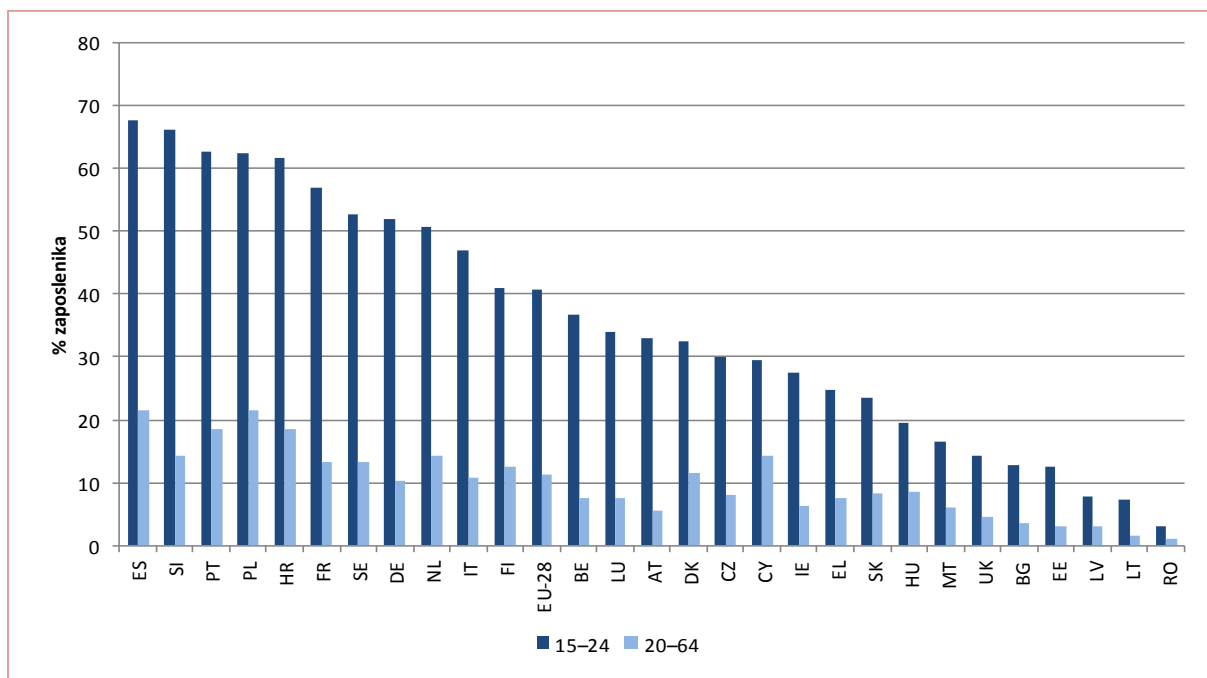
Strukturni problem 1.: segmentacija tržišta rada

Sposobnost mladih osoba da pronađu posao ovisi i o tome kako je tržište rada uređeno te o mjeri u kojoj postoje zakonodavstvo u području zaštite radnih mjesta, aktivna politika tržišta rada prilagođena mladim osobama i učinkovite politike za mobilnost radne snage.

Na segmentiranim tržištima rada mlade osobe prekomjerno su zastupljene na poslovima na određeno vrijeme i poslovima s nepunim radnim vremenom te su sve manje i manje zaposlene na stalnim radnim mjestima. Segmentirana tržišta rada obično nastaju kao posljedica visoke razine zaštite radnika s ugovorima o radu na neodređeno vrijeme i niske razine zaštite radnika s ugovorima o radu na određeno vrijeme, što dovodi do povlaštenih i nepovlaštenih sudionika na tržištu rada.

U zemljama s visokom razinom segmentiranosti tržišta rada mlade su osobe posebno izložene riziku da budu osuđene na nesigurna radna mjesta s nedovoljno osposobljavanja na radnom mjestu, relativno niskim plaćama te slabim izgledima za dugotrajnu zaposlenost i napredovanje u karijeri. Mlađi radnici češće su i previše kvalificirani za svoja radna mjesta u usporedbi s drugim dobnim skupinama¹⁸.

Slika 5. – Postotak mladih osoba (u dobi od 15 do 24 godine) koje su zaposlene na određeno vrijeme u usporedbi s ukupnim radno sposobnim stanovništvom (u dobi od 20 do 64 godine) po državi, 2016.



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi (LFS), [lfsi_pt_a].

¹⁸ Europska komisija, Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi – godišnji pregled za 2017.

U EU-u je 2016. u prosjeku 40,8 % mladih zaposlenika (u dobi od 15 do 24 godine) imalo ugovore o radu na određeno vrijeme (u usporedbi s 11,2 % radnika u dobi od 20 do 64 godine), a 32,4 % njih radilo je u nepunom radnom vremenu (u usporedbi s 18,9 % radnika u dobi od 20 do 64 godine)¹⁹.

U mnogim državama članicama mlade osobe češće nesvojevoljno rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme i često imaju poteškoća s prelaskom na stalna radna mjesta²⁰. Međutim, priroda rada na određeno vrijeme i njegov učinak na mogućnosti mladih osoba da pronađu održivo radno mjesto znatno se razlikuju među zemljama.

U zemljama kao što su Njemačka, Nizozemska i Austrija, ugovori o radu na određeno vrijeme za mlade često su povezani sa sudjelovanjem u obrazovanju i osposobljavanju (kombiniranjem rada i studiranja ili uključivanjem u naukovanje) ili s radom na probni rok²¹. U tim slučajevima takvi ugovori mogu potencijalno biti sredstvo za ostvarenje cilja i njima se mogu podupirati uspješni prijelazi iz škole na posao.

Međutim, ne postoje pouzdani dokazi o ulozi privremenih poslova. To ovisi o institucionalnom i gospodarskom okruženju. Privremenim poslovima mogu se stvoriti dodatne mogućnosti za zapošljavanje i smanjiti nezaposlenost mladih. Općenito, ugovori o radu na određeno vrijeme najučinkovitiji su kao sredstvo postizanja stabilnog zaposlenja ako se provode u kombinaciji s osposobljavanjem. Dostupni dokazi stoga upućuju na potrebu za reformama kojima bi se smanjile različite razine zaštite koje postoje kod ugovora o radu na određeno i neodređeno vrijeme te ojačao sadržaj strukovnog osposobljavanja u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme koji se nude mladim osobama²².

Strukturni problem 2.: uspješnost sustavâ za obrazovanje i osposobljavanje

Slabi rezultati u stjecanju osnovnih vještina²³, ali i transverzalnih vještina²⁴, ozbiljna su prepreka u zapošljavanju. Mnoge države članice i dalje imaju veliki udio osoba sa slabim rezultatima iz matematike, čitanja i znanstvene pismenosti.

¹⁹ Eurostat, Zaposlenost s nepunim radnim vremenom i ugovori o radu na određeno vrijeme – godišnji podaci [lfsi_pt_a].

²⁰ Vidjeti Eurostat, EU-SILC, Prijelazi na tržištu rada po vrsti ugovora (ilc_lvhl32) i Anketu o radnoj snazi (LFS), Glavni razlog za rad na određeno vrijeme – Distribucije po spolu i dobi (%) (lfsa_etgar).

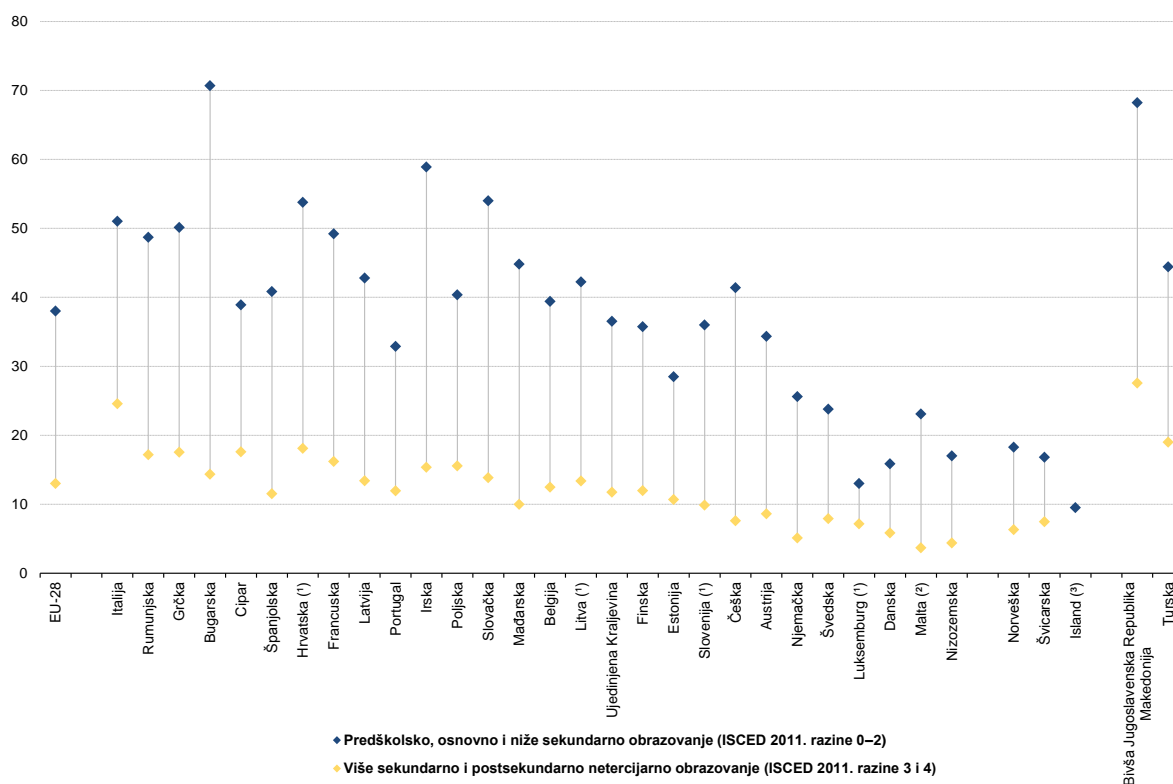
²¹ Bilješka s rasprave osoblja MMF-a, „Nezaposlenost mladih u razvijenim gospodarstvima u Europi: u potrazi za rješenjima“, prosinac 2014., str. 9.

²² Eichhorst, W., „Fixed-term contracts“ (Ugovori o radu na određeno vrijeme), IZA World of Labor, 2014: 45 doi: 10.15185/izawol.45.

²³ Vještine potrebne za život u suvremenom društvu, npr. slušanje, govorenje, čitanje, pisanje i matematika.

²⁴ Vještine za koje se obično ne smatra da su posebno povezane s konkretnim poslom, zadatkom, akademskom disciplinom ili područjem znanja, a koje se mogu primjenjivati u nizu različitih situacija i radnih okruženja (primjerice, organizacijske vještine).

Slika 6. – Udio osoba u dobi od 20 do 24 godine koje nisu zaposlene, ne obrazuju se i ne osposobljavaju, prema stečenom stupnju obrazovanja, 2016.



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi (LFS) [edat_lfse_21] i [lfsa_pgaed].

Mladim osobama koje prerano napuste obrazovanje i osposobljavanje sigurno će nedostajati vještine i kvalifikacije²⁵. Stoga će one vjerojatno biti suočene s ozbiljnim i trajnim problemima na tržištu rada²⁶.

Mlade osobe koje su završile samo niže sekundarno obrazovanje izložene su najvećem riziku od nezaposlenosti i neaktivnosti. U EU-u je 2016. prosječna stopa nezaposlenosti za osobe u dobi od

15 do 24 godine bila 18,7 %, no u slučaju niskokvalificiranih osoba ona je dosegla razinu od 28 %. Slično tome, stope NEET-ova u skupini niskokvalificiranih mladih osoba znatno su više nego u skupini mladih osoba s najmanje višim sekundarnim obrazovanjem (vidjeti sliku 6.).

Stope zaposlenosti osoba koje su završile više sekundarno obrazovanje stalno su više od onih za osobe bez sekundarnog obrazovanja. Osobe koje su završile tercijarno obrazovanje imaju još više stope zaposlenosti od osoba koje su završile samo više sekundarno obrazovanje. U posljednjem se slučaju to stanje znatno razlikuje među državama članicama EU-a. Tako su 2016. stope zaposlenosti osoba (u dobi od 20 do 34 godine) koje su nedavno završile najmanje više sekundarno obrazovanje bile veće od 85 % na Malti, u Njemačkoj, Nizozemskoj, Švedskoj, Austriji, Češkoj, Njemačkoj, Luksemburgu i Mađarskoj dok su na Cipru, u Rumunjskoj,

²⁵ Vidjeti i tematski informativni članak u okviru europskog semestra o osobama koje rano napuštaju obrazovanje i osposobljavanje te informativni članak o vještinama za tržište rada.

²⁶ S. Scarpetta, A. Sonnet i T. Manfredi, „Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?“ (Rastuća nezaposlenost mladih tijekom krize: kako spriječiti dugotrajne negativne posljedice na cijelu generaciju?), *OECD Social, Employment and Migration Papers*, br. 106, 2015.

Španjolskoj, Italiji i Grčkoj ostale manje od 70 %²⁷.

Strukturni problem 3.: dostupnost kvalitetnog radnog iskustva

Kvalitetno naukovanje i pripravništvo imaju važnu ulogu u podupiranju neometanog prijelaza iz škole na posao. Njima se mladim osobama pomaže u stjecanju praktičnog radnog iskustva prije prelaska na pravo radno mjesto.

Naukovanja se definiraju kao formalni program strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO) koji uključuje naizmjenično osposobljavanje u poduzeću (razdoblja praktičnog radnog iskustva na radnom mjestu) i školsku nastavu (razdoblja teorijskog/praktičnog obrazovanja koje se provodi u školi ili centru za osposobljavanje). Polaznici bi nakon uspješnog završetka tog programa trebali steći nacionalno priznatu kvalifikaciju. Obično postoji ugovorni odnos između poslodavca i naučnika te naučnik prima plaću za svoj rad²⁸.

Dokazi pokazuju da je razina zapošljivost naučnika vrlo visoka. Naučnici lakše pronalaze posao, dulje ga zadržavaju i bolje su plaćeni od svojih vršnjaka koji su uključeni u obrazovanje koje se provodi isključivo u školi. Pokazalo se da se programima naukovanja znatno povećava vjerojatnost uspješnog prijelaza iz škole na posao. U slučaju većine programa naukovanja, prosječan udio naučnika koji pronalaze posao neposredno nakon završetka programa iznosi približno 60 % – 70 %. U razdoblju od 6 do 12 mjeseci nakon završetka programa udio naučnika koji pronalaze posao dodatno se povećava i često je veći od 80 %. Zemlje s dobro razvijenim modelima naukovanja i učenja kroz rad (Danska, Njemačka,

Nizozemska, Austrija) imaju stope nezaposlenosti osoba koje su nedavno završile SOO koje su blizu ili su usporedive sa stopama osoba koje su završile tercijarno obrazovanje²⁹.

Međutim, u nekim državama članicama jako malo mladih osoba ima pristup kvalitetnim programima naukovanja. Uvođenje više učenja kroz rad, a osobito naukovanja, jedan je od najjednostavnijih način za povezivanje potreba poslodavaca s obrazovanjem i osposobljavanjem koje pružaju sustavi za SOO u cijeloj Europi³⁰.

Pod pripravništvom se općenito podrazumijeva ograničeno razdoblje radne prakse namijenjeno studentima ili mladim osobama koje su nedavno završile svoje obrazovanje. Pripravništva mogu trajati od nekoliko tjedana do nekoliko mjeseci. Ona ne uključuju nužno ugovor o radu i obično nisu dio formalnog obrazovanja.

Mladi ljudi tijekom ili nakon studija sve češće prakticiraju pripravništva. Ona im mogu pomoći u stjecanju odgovarajućeg iskustva i uporišta na tržištu rada. Anketa Eurobarometra o pripravništvu pokazala je da je gotovo svaka druga mlada osoba iz dobne skupine od 18 do 35 godina imala barem jedno pripravničko iskustvo. Sedam od deset bivših pripravnika navelo je da im je pripravničko iskustvo bilo korisno u pronalaženju pravog posla³¹.

U nekoliko je studija potvrđena učinkovitost pripravništva u poboljšanju vjerojatnosti pripravnika da pronađu posao³². To je osobito točno u slučaju

²⁷ Vidjeti Eurostat, anketa o radnoj snazi (LFS), Stopa zaposlenosti mladih osoba (u dobi od 20 do 34 godine) koje su u posljednje tri godine završile najvišu razinu obrazovanja i koji se ne obrazuju niti osposobljavaju, prema stupnju obrazovanja, edat_lfse_24.

²⁸ Europska komisija, Pregled obrazovanja i osposobljavanja za 2015.

²⁹ Europska komisija, Programi naukovanja i pripravništva u zemljama iz skupine EU-27: Ključni čimbenici uspjeha – Vodič za osobe koje planiraju i provode politiku, 2013.

³⁰ Europska komisija, Pregled obrazovanja i osposobljavanja za 2015.

³¹ Prema rezultatima ankete, 46 % ispitanika imalo je najmanje jedno pripravničko iskustvo. Istraživanje Flash Eurobarometar br. 378: Iskustvo pripravništva u EU-u, 2013.

³² Europska komisija, Programi naukovanja i pripravništva u zemljama iz skupine EU-27: Ključni čimbenici uspjeha – Vodič za osobe koje planiraju i provode politiku, 2013.

pripravništava koja se provode u okviru mjera aktivne politike tržišta rada (APTR): sudionici u oblicima pripravništva u okviru APTR-a jednostavnije i u kraćem roku pronalaze pravi posao nego nesudionici. Međutim, sve se više pojavljuju zabrinutosti u pogledu kvalitete nekih pripravništava. Dostupnim dokazima potvrđuju se te zabrinutosti pri čemu se osobito ukazuje na njihov nedovoljan obrazovni sadržaj i loše radne uvjete³³.

Pripravništva na otvorenom tržištu mnogo su manje regulirana nego pripravništva u okviru APTR-a. Iako se radni uvjeti općenito poštuju, u mnogim zemljama moguće je postojanje nedovoljnog obrazovnog sadržaja, nedostatka transparentnosti u pogledu praksi zapošljavanja i prekomjernog trajanja pripravništva te nepostojanje pravila o pravilnom priznavanju pripravništava³⁴.

Strukturni problem 4.: kapacitet javnih službi za zapošljavanje da osiguraju učinkovito pružanje prilagođenih usluga i potpore mladim osobama

Usprkos nastojanjima mnogih država članica da reformiraju javne službe za zapošljavanje (JSZ), previše JSZ-ova i dalje nema kapaciteta za pružanje personaliziranog savjetovanja i odgovarajuće potpore mladim osobama na temelju njihovih posebnih profila³⁵.

Dokazalo se da je personalizirano usmjeravanje mladih osoba učinkovito. No, za njega su potrebni resursi u smislu

financiranja, osoblja (koje radi neposredno s korisnicima), stručnosti i administrativnog kapaciteta. Iako je usmjeravanje u pravilu najuspješniji pristup u slučaju osoba koje su najviše „spreme za rad“, intenzivnom potporom mogu se postići rezultati i s problematičnijim skupinama ako se primjenjuje pristup usmjeren na osobu. U tom se pristupu kombinira nekoliko različitih sastavnica (savjetovanje, osposobljavanje i različite vrste posredovanja pri zapošljavanju)³⁶ te on uključuje partnerstva koja nadilaze tradicionalne intervencije u okviru APTR-a (npr. partnerstva s nevladinim organizacijama koje rade s mladima)³⁷.

3. POLUGE POLITIKE ZA RJEŠAVANJE POLITIČKIH PROBLEMA

U mnogim državama članicama za rješavanje prethodno objašnjenih problema potrebno je reformirati njihove propise o tržištu rada te njihove sustave za osposobljavanje, traženje posla i obrazovanje. One jedino tako mogu očekivati znatno poboljšanje prijelaza iz škole na posao i zapošljivosti mladih osoba.

Osim toga, poluge politike trebalo bi analizirati u odnosu na međugeneracijsku pravednost. Nakon desetljeća rasta životnog standarda postoje zabrinutosti da bi današnji mladi Europljani mogli živjeti lošije nego njihovi roditelji. Tek treba vidjeti kako će kriza i strukturne promjene u gospodarstvu u konačnici utjecati na mlade osobe. To će u velikoj mjeri ovisiti o njihovoj uspješnosti na tržištu rada i u obrazovanju u godinama koje slijede te o

³³ Eurofound, Prijeverno ugovaranje rada: Zloupotreba statusa pripravništva (Austrija, Finska, Španjolska i Ujedinjena Kraljevina), 2017. Isto tako, Europski forum mladih, Razotkrivanje stažista – Anketu o kvaliteti stažiranja u Europi, 2011. te istraživanje Flash Eurobarometar br. 378: Iskustvo pripravništva u EU-u, 2013.

³⁴ Europska komisija, Radni dokument službi Komisije, Primjena kvalitativnog okvira za pripravništvo, 2016.

³⁵ Europska mreža javnih službi za zapošljavanje, Izvješće o tome kako javne službe za zapošljavanje provode Jamstvo za mlade, 2015. i 2016.

³⁶ Što funkcionira u području integracije ugroženih mladih na tržište rada, Program uzajamnog učenja, tematski dokument pripremljen za potrebe razmjene informacija na visokoj razini, Stockholm, veljača 2016.; Kluve, J., „Youth labour market interventions“ (Intervencije za mlade na tržištu rada), IZA World of Labour, 2014.

³⁷ Vidjeti tematski informativni članak u okviru europskog semestra o javnim službama za zapošljavanje.

učinku politika kojima se podupire zapošljivost mladih osoba³⁸.

Strukturni problem: segmentacija tržišta rada

Poluge politike uključuju:

- primjenu usmjerenih i dobro osmišljenih subvencija za plaće i zapošljavanje kako bi se potaknulo poslodavce na stvaranje mogućnosti za mlade osobe, osobito za one koje imaju više poteškoća pri ulasku na tržište rada. Programi subvencioniranja mogli bi, primjerice, biti uvjetovani zadržavanjem mlade osobe na radnom mjestu u određenom razdoblju nakon isteka subvencije. Kako bi se izbjegli učinci mrtvog tereta i zamjene, ti programi trebali bi se pratiti/procjenjivati i trebali bi biti dovoljno usmjereni³⁹
- reformiranje ugovornih režima, ponajprije usklađivanjem zaštite i prava koja proizlaze iz ugovora na neodređeno vrijeme i ugovora na određeno vrijeme. To je u skladu s načelom 5. predloženog europskog stupa socijalnih prava. U tom se načelu navodi da radnici, bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa, imaju pravo na pravedno i jednako postupanje

³⁸ Europska komisija, Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi – godišnji pregled za 2017.

³⁹ Učinak mrtvog tereta odnosi se na subvencioniranje radnih mjesta za nezaposlene osobe koje bi ionako pronašle posao, čak i bez subvencije. Učinak premještanja pojavljuje se kad subvencije dovode do gubitka radnih mjesta narušavanjem tržišnog natjecanja. Do gubitka radnih mjesta dolazi u poduzećima koja ne primaju subvencije. Izravni učinak zamjene pojavljuje se kad subvencije dovode do zamjene postojećeg radnog mjesta subvencioniranim radnim mjestom, primjerice, stariji radnik zamjenjuje se subvencioniranim mlađim radnicima. Bez subvencije, redovno zaposlen radnik i dalje bi bio zaposlen. Neizravna zamjena pojavljuje se kad se na slobodnom radnom mjestu zaposli subvencioniranog radnika, a bez subvencije bi na tom radnom mjestu bio zaposlen drugi kandidat. Može doći do isključivanja ili nezapošljavanja nesubvencioniranih radnika u korist jeftinijih, subvencioniranih radnika.

u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanja⁴⁰

- podupiranje mladih osoba koje žele postati poduzetnici osiguravanjem službi za podršku pri otvaranju novih poduzeća i podizanjem razine svijesti o mogućnostima koje su povezane sa samozapošljavanjem
- promicanje mobilnosti radne snage informiranjem mladih osoba o mogućnostima koje postoje u različitim područjima, regijama i zemljama.

Strukturni problem: uspješnost sustavā za obrazovanje i osposobljavanje

Poluge politike uključuju:

- osiguravanje ulaganja u obrazovne sustave i poboljšanje njihova rada kako bi se osigurali kvalitetni ishodi obrazovanja⁴¹
- provedbu sveobuhvatnih strategija za rješavanje problema ranog napuštanja školovanja
- priznavanje informalnog i neformalnog učenja (uključujući ono stečeno kroz rad s mladima, iskustva mobilnosti, volontiranje ili preko otvorenih obrazovnih resursa)
- pružanje mogućnosti osobama koje su rano napustile školovanje i niskokvalificiranim mladim osobama da se ponovno uključe u obrazovanje i osposobljavanje, npr. putem programa pružanja druge prilike⁴².

⁴⁰ Europska komisija, Komunikacija o uspostavi europskog stupa socijalnih prava, 2017.

⁴¹ Ishodi obrazovanja ili učenja opisi su onoga što učenik zna, razumije i za što je sposoban nakon završenog procesa učenja. U širem smislu, oni se odnose na obrazovne, društvene i životne učinke koji su posljedica obrazovanja.

⁴² Mjere usavršavanja vještina mogle bi imati koristi od niza značajki kao što su utemeljenost na kombinaciji obrazovanja, usmjeravanja, osposobljavanja i radnog iskustva u stvarnom radnom okruženju te bliska suradnja javnih službi za zapošljavanje, pružatelja obrazovanja, pružatelja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te socijalnih partnera kako bi se osigurala usklađenost tih programa s potrebama na tržištu rada. Za dodatne

Strukturni problem: dostupnost kvalitetnog radnog iskustva

Poluge politike uključuju:

- pomaganje mladim osobama da dobiju radno iskustvo tijekom obrazovanja i steknu vještine koje su relevantne na tržištu rada reformiranjem sustava za strukovno obrazovanje i osposobljavanje, većom ponudom boljeg naukovanja i povećanjem suradnje s poslodavcima u školama
- uspostavu sveobuhvatnog i usklađenog regulatornog okvira za naukovanja u kojima su jasno opisane odgovornosti, prava i obveze svih uključenih strana
- pružanje potpore pri uspostavi programā naukovanja koji su usmjereni na mala i srednja poduzeća te mikropoduzeća te poticanje podjele troškova između poslodavaca i javnih tijela
- promicanje programā naukovanja podizanjem svijesti i profesionalnim usmjeravanjem
- osiguravanje transparentnosti u ponudama za naukovanje i olakšavanje pristupa takvim ponudama uz potporu javnih i privatnih službi za zapošljavanje
- uspostavljanje sustava osiguranja kvalitete za naukovanja kojim se osigurava valjana, pouzdana i pravedna procjena ishoda učenja kojom se stječe certificirana i priznata kvalifikacija
- osiguravanje odgovarajućih radnih uvjeta za pripravništva (radno vrijeme, trajanje, bolovanje, godišnji odmor)
- osiguravanje odgovarajućeg obrazovnog sadržaja za pripravništva (sporazum o pripravništvu u kojem se navode obrazovni ciljevi i određuje mentor koji pripravnika vodi kroz dodijeljene zadatke te prati i ocjenjuje njegov napredak)
- promicanje priznavanja i potvrđivanja znanja, vještina i kompetencija stečenih tijekom pripravništva te poticanje pružatelja pripravništva da u odnosu na njih na temelju procjene izdaju potvrdu.

smjernice vidjeti Radni dokument službi Komisije priložen dokumentu Komunikacija „Tri godine provedbe Jamstva za mlade i Inicijative za zapošljavanje mladih“, str. 108., 2016.

Strukturni problem: kapacitet javnih službi za zapošljavanje da osiguraju učinkovito pružanje prilagođenih usluga i potpore mladim osobama

Poluge politike uključuju:

- osiguravanje da mlade osobe imaju potpuni pristup informacijama o dostupnim uslugama i potpore kako bi se potaknuo upis u evidenciju službi za zapošljavanje (što uključuje i organizacije za mlade, škole i socijalne službe te nevladine organizacije)
- aktiviranje mladih ljudi, usavršavanje vještina i usmjeravanje potpore na mlade ljude, među ostalim izradom profila i pojedinačnih akcijskih planova te mjerama za aktivaciju koje uključuju osposobljavanje i radnu praksu
- dodjeljivanje namjenskog osoblja koje pruža usluge i potporu mladim tražiteljima zaposlenja i koje surađuje sa školama na identificiranju mladih osoba koje su napustile školovanje, ali se još nisu upisale u evidenciju javne službe za zapošljavanje
- pojednostavnjenje postupaka i povećanje personaliziranosti savjetovanja primjenom pristupa upravljanja predmetom, boljim usmjeravanjem mladih osoba od trenutka upisa u evidenciju do pojedinačnog planiranja djelovanja i zapošljavanja (izbjegavajući pritom znatno povećanje broja uključenih posrednika i službi)
- poticanje javne službe za zapošljavanje da aktivno surađuje s poslodavcima na utvrđivanju mogućnosti zapošljavanja i osposobljavanja mladih osoba.

Većina tih poluga politike objedinjena je u obvezi država članica EU-a da uspostave programe Jamstvo za mlade kako bi se olakšao prijelaz mladih osoba iz škole na posao⁴³. U okviru te obveze (koja ja pojačana njezinim uključivanjem među načela europskog stupa socijalnih prava) države članice trebale bi osigurati da se svakoj osobi mlađoj od 25 godina⁴⁴

⁴³ Preporuka Vijeća od 22. travnja 2013. o uspostavi programa Jamstvo za mlade.

⁴⁴ Neke države članice proširile su Jamstvo za mlade kako bi njime obuhvatile mlade osobe u dobi do 29 godina.

u roku od četiri mjeseca nakon napuštanja obrazovanja ili stjecanja statusa nezaposlene osobe ponudi kvalitetno radno mjesto, nastavak obrazovanja, naukovanje ili pripravništvo.

4. UNAKRSNI PREGLED STANJA POLITIKE

Države članice posljednjih su godina pojačale svoja nastojanja u pogledu svih relevantnih poluga politike radi borbe protiv nezaposlenosti i neaktivnosti mladih. To je povezano s njihovom provedbom Jamstva za mlade kojim se promiče skup sveobuhvatnih i usklađenih strukturnih reformi radi olakšavanja prijelaza mladih osoba iz škole na posao.

Moguće je istaknuti niz osobito dobrih ili obećavajućih praksi⁴⁵.

Jamstvo za mlade (Francuska)

Ovom mjerom rješava se nekoliko prethodno utvrđenih strukturnih problema.

Mjera je pokrenuta u drugoj polovini 2013. kao pilot-projekt i trajala je do prosinca 2017. Njome se nastojalo pomoći ranjivim NEET-ovima u dobi od 18 do 25 godina da postanu samostalniji i da započnu program čiji će rezultat biti održiva uključenost i zaposlenje. Korisnike odabire odbor partnera koji se sastoji od predstavnika francuske javne službe za zapošljavanje („Pôle Emploi” i „Missions locales”), centara za socijalnu skrb, mreža za prevenciju, općih vijeća departmana, ministarstva obrazovanja i drugih udruženja za borbu protiv siromaštva.

U okviru mjere kombinira se intenzivno savjetovanje i profesionalno uključivanje, a dobiva se i mjesečna naknada na temelju provjere materijalnog stanja. Temelji se na jednogodišnjem ugovoru o „uzajamnoj recipročnosti” (koji se može obnoviti jednom) između mlade osobe i

lokalne javne službe za zapošljavanje namijenjene mladim osobama (missions locales). Ugovor (uključujući ciljeve i module osposobljavanja) osmišljava se u suradnji s mladom osobom.

Program započinje kolektivnim radionicama (o osnovnim i mekim vještinama) koje se održavaju u razdoblju od 6 do 8 tjedana. Nakon toga slijedi razdoblje personalizirane potpore koju provodi savjetnik. Tijekom tog vremena mlada osoba stječe nekoliko radnih iskustava, a može se uključiti i u tečaj osposobljavanja.

Projekt je inovativan po tome što se u okviru njega prvo stječe radno iskustvo pa mlada osoba može steći nekoliko radnih iskustava i na kraju dobiti mogućnost osposobljavanja. Projekt uključuje i mjesečnu naknadu koja mnogim mladim osobama pruža korisnu sigurnosnu mrežu. Uspješna partnerstva s lokalnim poslodavcima važan su čimbenik uspjeha ovog projekta.

Strukturni problem: segmentacija tržišta rada

„Prvi izazov” (Slovenija)

U Sloveniji se programom „Prvi izazov” podupire zapošljavanje više od 2800 mladih osoba. Program se sastoji od tromjesečnog probnog razdoblja tijekom kojeg se mlada osoba upoznaje sa svojim poslodavcem, radnim obvezama i radnim mjestom. Nakon toga, ako se poslodavac i zaposlenik dogovore, u okviru instrumenta pruža se subvencionirano zapošljavanje tijekom razdoblja od jedne godine.

Promicanje samozapošljavanja mladih osoba (Italija)

Financijski instrument „SELFIE-employment” pokrenut je u ožujku 2016. Njime se promiče samozapošljavanje mladih osoba tako što im se pomaže u dobivanju mikrokredita (do 25 000 EUR) i malih zajmova (do 50 000 EUR). Instrument ima ukupni kapacitet za financiranje od približno 137 000 000 EUR i traje do 31. prosinca 2020.

⁴⁵ Europska komisija, Radni dokument službi Komisije priložen dokumentu Komunikacija „Tri godine provedbe Jamstva za mlade i Inicijative za zapošljavanje mladih”, 2016.

Projektom „SELFIE-employment“ nastoji se pomoći mladim osobama koje žele pokrenuti posao i biti samozaposlene, ali koji obično ne bi dobile financiranje putem tradicionalnih kanala. Ako se njegovu poslovnu zamisao pozitivno ocijeni, korisnik može dobiti zajam preko nacionalnog obnovljivog fonda koji se zove „Fond za SELFIEmployment“. Kako bi se smanjio rizik povezan s pokretanjem poslovanja, pristup kreditu uvjetovan je sudjelovanjem u osposobljavanju koje nadzire regionalna gospodarska komora, a prvih 12 mjeseci nakon potpisivanja ugovora o kreditu pružaju se i usluge potpore.

Strukturni problem: uspješnost sustavā za obrazovanje i osposobljavanje

Savjetovanje mladih (Austrija)

Mjerom Savjetovanje mladih nastoji se smanjiti rano napuštanje školovanja i olakšati prijelaz iz škole na posao pružanjem besplatne prilagođene potpore i usmjeravanja u području obrazovanja i zapošljavanja te osobnih ili socijalnih problema s kojima su mlade osobe možda suočene.

Savjetovanje mladih namijenjeno je trima skupinama mladih osoba: mladima za koje postoji rizik od prekida obrazovanja, mladim osobama koje su već napustile obrazovanje (školu, naukovanje) i nisu starije od 19 godina te mladima s posebnim obrazovnim potrebama i/ili invaliditetom koje nisu starije od 24 godine. Savjetovanje mladih organizirano je u tri koraka. Najintenzivnija potpora (upravljanje predmetom) pruža se u trećem koraku i traje do godinu dana.

Dva čimbenika pridonijela su uspjehu ovog programa. Prvi je čimbenik fleksibilan i sveobuhvatan pristup koji se temelji na bliskom partnerstvu među savjetnicima za mlade, školama, javnim službama za zapošljavanje, socijalnim radnicima, osobama iz okruženja mlade osobe i, prema potrebi, poslodavcima i drugim dionicima, primjerice, jedinicama lokalne samouprave. Taj pristup podrazumijeva da je pružanje usluge usmjereno na osobu i može se prilagođavati kako bi se potpora pružala i korisnicima koji su suočeni s više nepovoljnih okolnosti. Drugi je čimbenik kvalitetan sustav praćenja koji pomaže da se program stalno poboljšava.

Gradnja mostova prema obrazovanju (Danska)

U Danskoj se programom „Gradnja mostova prema obrazovanju“ nastoji mlade osobe akademski, društveno i osobno pripremiti na započinjanje i završavanje programa strukovnog obrazovanja. Projektom na nacionalnoj razini upravlja javna služba za zapošljavanje i provodi se u 12 jedinica lokalne samouprave u cijeloj zemlji, a u njega su uključene 44 partnerske škole za strukovno obrazovanje i osposobljavanje te 52 lokalna ureda javne službe za zapošljavanje. Školama je osigurano namjensko financiranje radi potpore njihovoj uključenosti u projekt.

Tečajevi „gradnje mostova“ odvijaju se u obrazovnom okruženju u strukovnim školama u kojima su korisnici pomiješani s drugim mladim osobama koje su upisane u redovne programe strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Svi sudionici imaju fiksni raspored i obično imaju mogućnost sudjelovanja u raznim tečajevima i kratkim stručnim pripravništvima te se mogu probno uključiti u tečajeve strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Mladim se osobama, prema potrebi, nude osnovni tečajevi u području pismenosti i matematičke pismenosti. Osim toga, svakoj mladoj osobi dodijeljen je osobni mentor za osposobljavanje. Program je usmjeren na podupiranje mladih osoba u njihovu prijelazu sa socijalne pomoći na strukovno obrazovanje i u pronalaženju

„pravog“ obrazovnog programa za njih. Tečajevi „gradnje mostova“ obično traju 15 tjedana iako trajanje može biti različito, ovisno o potrebama mlade osobe.

Inovativni je element u ovom projektu blisko usmjeravanje („držanje za ruku“) koje sudionici dobivaju tijekom njihova prijelaza sa socijalne pomoći na obrazovanje i čime se grade mostovi između tih dvaju sustava. Ključni su čimbenici uspjeha bliska suradnja između centara za zapošljavanje i obrazovnih institucija te namjensko osposobljavanje mentorā.

Strukturni problem: dostupnost kvalitetnog radnog iskustva

Prijelazna pripravništva (Belgija)

Prijelazno pripravništvo, koje je pokrenuto u svibnju 2013., mjera je u okviru aktivne politike tržišta rada i provodi se u regiji Bruxelles u Belgiji. Usmjerena je na mlade tražitelje zaposlenja i učenike koji su upisani u evidenciju javne službe za zapošljavanje i čiji stupanj obrazovanja ne prelazi više sekundarno obrazovanje.

Sudionici mogu od 3 do 6 mjeseci raditi u nekom poduzeću radi stjecanja prvog radnog iskustva te poboljšavati svoje vještine osposobljavanjem na radnom mjestu. Mjera je posebno usmjerena na savjetovanje i praćenje sudionikā.

Program modernog sustava naukovanja (Ujedinjena Kraljevina)

U okviru programa modernog sustava naukovanja Škotska nastoji povećati broj naukovanja sa 25 000 u razdoblju od 2013. do 2014. na 30 000 do 2020. Slično tome, primjenjuju se planovi ulaganja u vještine i regionalne procjene vještina kako bi se osigurala uska povezanost naukovanja s područjima gospodarskog rasta i područjima u kojima postoje mogućnosti zapošljavanja. Program je posebno usmjeren na otvaranje mogućnosti naukovanja u području znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM).

Strukturni problem: kapacitet javnih službi za zapošljavanje za učinkovito pružanje prilagođenih usluga i potpora mladim osobama

Centri za informiranje i savjetovanje o karijeri, CISOK (Hrvatska)

Hrvatska ima 11 centara za informiranje i savjetovanje o karijeri (CISOK) u kojima se pružaju usluge cjeloživotnog savjetovanja o karijeri namijenjene svim građanima s posebnim usmjerenjem na mlade, uključujući neaktivne NEET-ove koji nisu upisani u evidenciju javne službe za zapošljavanje. Planira se povećanje broja tih centara na 22 do 2020.

U intervenciji se kombiniraju usluge na internetu (upitnici za samoprocjenu, portal za razmjenu informacija o poslovima) preko web-portala (www.cisok.hr) te usluge koje se pružaju uživo, uključujući pojedinačno/grupno savjetovanje o vještinama za upravljanje karijerom i radionice o tehnikama pronalaženja zaposlenja.

Centri su uspješni zahvaljujući nizu inovativnih praksi. Financiranje i pružanje usluga temelji se na modelu širokog partnerstva u koje su uključene jedinice lokalne samouprave, komore, nevladine organizacije, organizacije mladih, poslodavci, socijalni partneri i škole. Slično tome, centri CISOK temelje se na modelu fleksibilnog pružanja usluga u kojem se usluge prilagođavaju lokalnom kontekstu, uključujući potrebe na tržištu rada i potrebe partnerskih organizacija.

Osim toga, godišnjim planovima rada i redovitim izvješćima o praćenju osiguravaju se povratne informacije namijenjene aktivnostima pružanja i oblikovanja usluga. Potpora koju pružaju savjetnici temelji se na modelu diferenciranih usluga koje su prilagođene profilu pojedinačnog korisnika. Konačno, uredi CISOK-a nalaze se izvan poslovnih prostora javne službe za zapošljavanje, što pomaže u izbjegavanju negativnih predrasuda koje korisnici možda imaju o javnoj službi za zapošljavanje.

Jedinstveni savjetodavni centar za mlade (Finska)

Finska je 2015. u jedinicama lokalne samouprave osnovala jedinstvene savjetodavne centre za mlade u kojima se sve usluge pružaju na jednom mjestu. U centrima se pruža lako dostupna potpora s svim mladim osobama mlađima od 30 godina, uključujući pružanje osobnih savjeta i smjernica, potpore za upravljanje životom, planiranja karijere, društvenih vještina te potpore za obrazovanje i zapošljavanje.

Svrha je tih centara pojačati i pojednostavniti usluge koje se pružaju mladima i izbjeći dupliciranje aktivnosti. Inovativna praksa i dugoročni cilj ove mjere razvoj je integriranog modela za savjetovanje o karijeri, uz istodobno pružanje usluga uživo i na internetu preko više kanala. Stručnjaci u centru rade kao zaposlenici svojih organizacija domaćina, ali su smješteni u zajedničkim prostorijama centra. Osim što dijele isti fizički prostor, partnerske organizacije djeluju pod zajedničkim zaštitnim znakom i postoje kao mreža, među ostalim i unutar zajedničke digitalne platforme.

Centar ima pristup funkcionalnim uslugama kojima se pomaže u utvrđivanju potreba mladih osoba i u jačanju njihove sposobnosti da se nose sa svakodnevnim životom. U savjetodavnom centru pruža se potpora mladim osobama dok se ne pronađe dugoročno rješenje za njihovu situaciju. To rješenje može biti, primjerice, da mlada osoba dobije pristup uslugama koje nude članovi mreže za suradnju ili da započne studirati ili raditi na novom radnom mjestu.

Partnerstva se nalaze u središtu ove inicijative. U širokoj suradničkoj mreži ovog centra sudjeluje niz vladinih tijela, kao što su stručnjaci iz javne službe za zapošljavanje, lokalnih socijalnih i zdravstvenih službi, lokalnih službi za mlade, ureda za socijalnu skrb, obrazovnih institucija i radionica. Osim toga, u mreži sudjeluje i niz nevladinih organizacija i skupina uključenih u volonterski rad ili druge aktivnosti

povezane s mladima. Savjetodavni centar djeluje i kao poveznica između mladih osoba i poduzetnika ili poslovnih organizacija. I same mlade osobe imaju aktivnu ulogu u osmišljavanju i ocjenjivanju tih centara te su uključene u njihove svakodnevne aktivnosti.

Kako bi bili pristupačni, centri su smješteni na lokacijama na kojima je mladima osiguran jednostavan pristup, primjerice, u trgovačkim centrima. Osim toga, u centrima se ne pruža potpora samo najranjivijim mladim osobama. Time se nastoji izbjeći stigmatizacija unutar ciljne populacije.

Mladi posrednici (Bugarska)

Mjera „Mladi posrednik“ pokrenuta je 2015. kako bi se njome identificirali NEET-ovi koji nisu upisani u evidenciju javne službe za zapošljavanje te kako bi se s njima stupilo u kontakt i kako bi ih se aktiviralo. Visokoobrazovane nezaposlene mlade osobe osposobljene su kao „mladi posrednici“ i sada rade za jedinice lokalne samouprave u cijeloj Bugarskoj.

Mladi posrednici djeluju kao posrednici između neaktivnih mladih osoba i javnih institucija koje pružaju socijalne, zdravstvene, obrazovne i ostale usluge. Njihove odgovornosti uključuju: identificiranje neevidentiranih NEET-ova i stupanje u kontakt s njima, utvrđivanje njihovih pojedinačnih potreba, informiranje NEET-ova o mogućnostima zapošljavanja, obrazovanja i osposobljavanja te njihovo usmjeravanje prema odgovarajućim uslugama.

Općenitije, mladi posrednici surađuju s lokalnim partnerima radi potpore daljnjoj integraciji pružanja usluga NEET-ovima. Oni surađuju, primjerice, s lokalnim nevladinim organizacijama na aktivnostima informiranja, s posrednicima za zapošljavanje iz javne

službe za zapošljavanje na razmjeni informacija o slobodnim radnim mjestima i suradnji s poslodavcima te sa školama na pomaganju NEET-ovima da se ponovo uključe u obrazovni sustav.

Polivalentni timovi za potporu mladima sa složenim potrebama (Švedska)

U Švedskoj se u okviru projekta UngKOMP radi na poboljšanju učinkovitosti javne službe za zapošljavanje i pomaže joj se kako bi bolje surađivala s jedinicama lokalne samouprave u pružanju potpore nezaposlenim mladima. To se postiže stvaranjem polivalentnih timova koji se sastoje od zaposlenika iz javne službe za zapošljavanje i zaposlenika iz jedinica lokalne samouprave.

Mjera se provodi u 20 jedinica lokalne samouprave u razdoblju od 2015. do 2018. Svaki polivalentni tim sastoji se od 12 – 17 zaposlenika javne službe za zapošljavanje i dvaju zaposlenika jedinice lokalne samouprave te uključuje savjetnika za zapošljavanje, psihologa, socijalnog savjetnika, savjetnika za obrazovanje i socijalnog radnika. Ovom će se mjerom pružati potpora za 5000 mladih osoba koje su dugotrajno nezaposlene ili u opasnosti od dugotrajne nezaposlenosti i bit će usmjerena na osobe sa složenim potrebama.

Mjera je osmišljena sa stajališta mlade osobe. Umjesto da se mladim osobama prepusti da se same snalaze u složenoj mreži javnih službi, ovom se mjerom osigurava sveobuhvatan pristup u čijem je središtu pojedinac. Ovaj pristup osobito je koristan mladim osobama sa složenim potrebama koje nisu motivirane za suradnju s javnim tijelima. Sudjelovanje u projektu dobrovoljno je, a sastanci se odvijaju u okruženju nalik salonu čime se stvara opuštenija atmosfera.

Datum: 28. 9. 2017.

5. REFERENTNI DOKUMENTI

- Bell, David N.F. i Blanchflower, David G., „Young people and the great recession“ (Mlade osobe i velika recesija), *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2): 241.–267., 2011.
- Cedefop, „On the way to 2020: data for vocational education and training policies: country statistical overviews“ (Na putu za 2020.: podaci za politike strukovnog obrazovanja i osposobljavanja: statistički pregledi po zemljama), Cedefopovo istraživanje br. 45, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2015.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5545>
- Vijeće Europske unije, Preporuke Vijeća od 10. ožujka 2014. o kvalitativnom okviru za pripravništvo
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A32014H0327%2801%29>
- Vijeće Europske unije, Preporuka Vijeća od 22. travnja 2013. o uspostavi programa Jamstvo za mlade
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF>
- Eichhorst, W., „Fixed-term contracts“ (Ugovori na određeno vrijeme), IZA World of Labor, 2014: 45 doi: 10.15185/izawol.45
- Istraživanje Flash Eurobarometar br. 378: Iskustvo pripravništva u EU-u, 2013.
http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1091_378
- Eurofound, Istraživanje različitosti NEET-ova, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2016.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets>
- Eurofound, Radni uvjeti mladih osoba koje ulaze na tržište rada, 2013.
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1306013s/tn1306013s.pdf
- Eurofound, Prijevarno ugovaranje rada: Zloupotreba statusa pripravništva (Austrija, Finska, Španjolska i Ujedinjena Kraljevina), 2017.
- Europska komisija, Programi naukovanja i pripravništva u zemljama iz skupine EU-27: Ključni čimbenici uspjeha – Vodič za osobe koje planiraju i provode politiku, 2013.
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf
- Europska komisija, Radni dokument službi Komisije priložen dokumentu Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Tri godine provedbe Jamstva za mlade i Inicijative za zapošljavanje mladih“
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1475848244336&uri=CELEX:52016SC0323>
- Europska komisija, Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Europskom vijeću, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Tri godine provedbe Jamstva za mlade i Inicijative za zapošljavanje mladih“
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?qid=1475848174477&uri=CELEX:52016DC0646>
- Europska komisija, Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o uspostavi europskog stupa socijalnih prava
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=COM:2017:0250:FIN>

- Europska komisija, Radni dokument službi Komisije, Pregled socijalnih pokazatelja, Priložen dokumentu Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o uspostavi europskog stupa socijalnih prava
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?qid=1494929282379&uri=CELEX:52017SC0200>
- Europska komisija, Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi – godišnji pregled za 2017.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8030>
- Europska komisija, Pregled obrazovanja i osposobljavanja za 2015.
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor2015-croatia_hr.pdf
- Europska mreža javnih službi za zapošljavanje, Izvješće o tome kako javne službe za zapošljavanje provode Jamstvo za mlade
 - 2015.: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
 - 2016.: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
- Europski forum mladih, Razotkrivanje stažista – Anketa o kvaliteti stažiranja u Europi, 2011.
- Fonderville N. i Ward T., „Scarring effects of the crisis” (Učinci krize s trajnim posljedicama), Istraživačka bilješka 06/2014, Pregled socijalnog stanja, Europska komisija, 2014.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13626&langId=en>
- Bilješka s rasprave osoblja MMF-a, „Nezaposlenost mladih u razvijenim gospodarstvima u Europi: u potrazi za rješenjima”, prosinac 2014.
- Kluge, J., „Youth labour market interventions” (Intervencije za mlade na tržištu rada), IZA World of Labour, 2014.
- S. Scarpetta, A. Sonnet i T. Manfredi, „Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?” (Rastuća nezaposlenost mladih tijekom krize: kako spriječiti dugotrajne negativne posljedice na cijelu generaciju?), *OECD Social, Employment and Migration Papers*, br. 106, 2015.
- Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. i Hammarström, A., „Unemployment and mental health scarring during the life course” (Nezaposlenost i trajne posljedice na duševno zdravlje tijekom života), *Eur J Public Health*, 24:440–5, 2014.

6. KORISNI IZVORI

- Caliendo, M., Schmidl, R., „Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe“ (Nezaposlenost mladih i aktivne politike tržišta rada u Europi), studeni 2015., IZA DP br. 9488
- Carcillo, S., Fernández, R. i Königs, S., „NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies“ (Mladi NEET-ovi i posljedice krize: Izazovi i politike), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, br. 164, OECD Publishing, Pariz, 2015.
- Eurofound, „NEETs young people not in employment education and training, characteristics, costs and policy responses“ (NEET-ovi: mlade osobe koje nisu zaposlene, ne obrazuju se i ne osposobljavaju: obilježja, troškovi i odgovori politike), Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2012.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf
- Eurofound, „Mapping youth transitions in Europe“ (Mapiranje tranzicija mladih u Europi), Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2014.
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1392en_0.pdf
- Web-mjesto Europske komisije o zaposlenosti mladih
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=hr>
- Web-mjesto Europske komisije o Jamstvu za mlade: Jamstvo za mlade po državama
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=hr>
- Web-mjesto Europske mreža javnih službi za zapošljavanje
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=hr>
- Web-mjesto ILO-a o zaposlenosti mladih
<http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
- Radni dokument MMF-a: „Youth Unemployment in Advanced Europe: Okun's law and Beyond“ (Nezaposlenost mladih u razvijenoj Europi: Okunov zakon i dalje), 2015.
- OECD, Web-mjesto o OECD-ovim istraživanjima mladih
<http://www.oecd.org/youth.htm>
- OECD, „The OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability“ (OECD-ov pregled vještina za 2015.: Mladi, vještine i zapošljivost)
<http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>
- OECD (2016.), „The NEET challenge: what can be done for jobless and disengaged youth?“ (Problem s NEET-ovima: što je moguće učiniti za nezaposlene i isključene mlade?), ožujak 2016.

PRILOG

Tablica 1. – Stopa nezaposlenosti mladih u stanovništvu mlađem od 25 godina u državama članicama, 2007. – 2016., % aktivnog stanovništva mlađeg od 25 godina

	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
EU-28	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2	20,3	18,7
Belgija	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1
Bugarska	14,1	11,9	15,1	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6	17,2
Češka	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9	12,6	10,5
Danska	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6	10,8	12,0
Njemačka	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1
Estonija	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0	13,1	13,4
Irska	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9	20,9	17,2
Grčka	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3
Španjolska	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4
Francuska	19,5	19,0	23,6	23,3	22,7	24,4	24,9	24,2	24,7	24,6
Hrvatska	25,4	23,6	25,4	32,3	36,6	42,2	49,9	44,9	42,3	31,5
Italija	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8
Cipar	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0	32,8	29,1
Latvija	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3
Litva	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3	16,3	14,5
Luksemburg	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0	16,9	22,3	16,6	19,1
Mađarska	18,1	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4	17,3	12,9
Malta	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	11,7	11,8	11,0
Nizozemska	9,4	8,6	10,2	11,1	10,0	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8
Austrija	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2
Poljska	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7
Portugal	21,4	21,6	25,3	28,2	30,2	38,0	38,1	34,7	32,0	28,2
Rumunjska	19,3	17,6	20,0	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0	21,7	20,6
Slovenija	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3	15,2
Slovačka	20,6	19,3	27,6	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7	26,5	22,2
Finska	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	22,4	20,1
Švedska	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9	20,4	18,9
Ujedinjena Kraljevina	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0

Izvor: Eurostat, Stopa nezaposlenosti po spolu i dobnim skupinama – godišnji prosjek, % [une_rt_a]

Tablica 2. – Stopa NEET-ova u stanovništvu u dobi od 15 do 24 godine u državama članicama, 2007. – 2016., % stanovništva u dobi od 15 do 24 godine

	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
EU-28	11,0	10,9	12,4	12,8	12,9	13,2	13,0	12,5	12,0	11,5
Belgija	11,2	10,1	11,1	10,9	11,8	12,3	12,7	12,0	12,2	9,9
Bugarska	19,1	17,4	19,5	21,0	21,8	21,5	21,6	20,2	19,3	18,2
Češka	6,9	6,7	8,5	8,8	8,3	8,9	9,1	8,1	7,5	7,0
Danska	4,3	4,3	5,4	6,0	6,3	6,6	6,0	5,8	6,2	5,8
Njemačka	8,9	8,4	8,8	8,3	7,5	7,1	6,3	6,4	6,2	6,6
Estonija	8,9	8,7	14,5	14,0	11,6	12,2	11,3	11,7	10,8	9,1
Irska	10,8	15,0	18,6	19,2	18,8	18,7	16,1	15,2	14,3	13,0
Grčka	11,3	11,4	12,4	14,8	17,4	20,2	20,4	19,1	17,2	15,8
Španjolska	12,0	14,3	18,1	17,8	18,2	18,6	18,6	17,1	15,6	14,6
Francuska	10,7	10,5	12,7	12,7	12,3	12,5	11,2	11,4	12,0	11,9
Hrvatska	12,9	11,6	13,4	15,7	16,2	16,6	19,6	19,3	18,1	16,9
Italija	16,1	16,6	17,6	19,0	19,7	21,0	22,2	22,1	21,4	19,9
Cipar	9,0	9,7	9,9	11,7	14,6	16,0	18,7	17,0	15,3	15,9
Latvija	11,9	11,8	17,5	17,8	16,0	14,9	13,0	12,0	10,5	11,2
Litva	7,1	8,8	12,1	13,2	11,8	11,2	11,1	9,9	9,2	9,4
Luksemburg	5,7	6,2	5,8	5,1	4,7	5,9	5,0	6,3	6,2	5,4
Mađarska	11,5	11,5	13,6	12,6	13,2	14,8	15,5	13,6	11,6	11,0
Malta	11,5	8,3	9,9	9,5	10,2	10,6	9,9	10,5	10,4	8,6
Nizozemska	3,5	3,4	4,1	4,3	4,3	4,9	5,6	5,5	4,7	4,6
Austrija	7,4	7,4	8,2	7,4	7,3	6,8	7,3	7,7	7,5	7,7
Poljska	10,6	9,0	10,1	10,8	11,5	11,8	12,2	12,0	11,0	10,5
Portugal	11,2	10,2	11,2	11,4	12,6	13,9	14,1	12,3	11,3	10,6
Rumunjska	13,3	11,6	13,9	16,6	17,5	16,8	17,0	17,0	18,1	17,4
Slovenija	6,7	6,5	7,5	7,1	7,1	9,3	9,2	9,4	9,5	8,0
Slovačka	12,5	11,1	12,5	14,1	13,8	13,8	13,7	12,8	13,7	12,3
Finska	7,0	7,8	9,9	9,0	8,4	8,6	9,3	10,2	10,6	9,9
Švedska	7,5	7,8	9,6	7,7	7,5	7,8	7,5	7,2	6,7	6,5
Ujedinjena Kraljevina	11,9	12,1	13,2	13,6	14,2	13,9	13,2	11,9	11,1	10,9

Izvor: Eurostat, Mladi koji nisu zaposleni, ne obrazuju se i ne osposobljavaju po spolu i dobi (stope NEET-ova) [edat_ifse_20]

Tablica 3. – Udio nezaposlenih mladih, stanovništvo u dobi od 15 do 24 godine u državama članicama, 2007. – 2016., % ukupnog stanovništva u dobi od 15 do 24 godine

	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
EU-28	6,9	6,9	8,7	9,1	9,2	9,8	9,9	9,2	8,4	7,7
Belgija	6,4	6,0	7,1	7,3	6,0	6,2	7,3	7,0	6,6	5,7
Bugarska	4,2	3,7	4,6	6,8	7,4	8,5	8,4	6,5	5,6	4,1
Češka	3,4	3,1	5,3	5,7	5,4	6,1	6,0	5,1	4,1	3,4
Danska	5,3	5,8	8,4	9,4	9,6	9,1	8,1	7,8	6,7	7,9
Njemačka	6,1	5,5	5,8	5,0	4,5	4,1	4,0	3,9	3,5	3,5
Estonija	3,8	4,9	10,7	12,4	9,0	8,5	7,4	5,9	5,5	5,8
Irska	5,1	7,1	11,7	12,0	12,1	12,3	10,6	8,9	7,6	6,7
Grčka	7,0	6,6	7,9	9,9	13,0	16,1	16,5	14,7	12,9	11,7
Španjolska	8,7	11,7	17,0	17,7	18,9	20,6	21,0	19,0	16,8	14,7
Francuska	7,2	7,1	9,1	8,8	8,3	8,8	9,0	8,7	9,0	9,0
Hrvatska	9,2	8,7	9,2	11,6	11,9	12,7	14,9	15,3	14,0	11,6
Italija	6,3	6,5	7,3	7,8	7,9	10,1	10,9	11,6	10,6	10,0
Cipar	4,2	3,8	5,6	6,7	8,7	10,8	14,9	14,5	12,4	10,8
Latvija	4,5	5,8	13,7	14,4	11,6	11,5	9,1	7,9	6,7	6,9
Litva	2,3	4,0	8,7	10,2	9,2	7,8	6,9	6,6	5,5	5,1
Luksemburg	4,0	5,2	5,5	3,5	4,2	5,0	4,0	6,0	6,1	5,8
Mađarska	4,6	4,9	6,5	6,6	6,3	7,2	7,3	6,0	5,4	4,2
Malta	7,3	6,1	7,5	6,7	6,9	7,2	6,9	6,1	6,1	5,7
Nizozemska	4,3	3,9	4,8	6,0	6,8	8,1	9,1	8,6	7,7	7,4
Austrija	5,6	5,1	6,4	5,5	5,3	5,6	5,7	6,0	6,1	6,5
Poljska	7,1	5,7	6,9	8,2	8,6	8,9	9,1	8,1	6,8	6,1
Portugal	8,6	8,5	9,9	10,3	11,5	14,1	13,3	11,9	10,7	9,3
Rumunjska	6,1	5,7	6,4	6,9	7,3	6,9	7,1	7,1	6,8	5,8
Slovenija	4,2	4,5	5,6	5,9	5,9	7,1	7,3	6,8	5,8	5,1
Slovačka	7,1	6,2	8,6	10,4	10,1	10,4	10,4	9,2	8,4	7,2
Finska	8,8	8,8	10,9	10,6	10,1	9,8	10,3	10,7	11,7	10,5
Švedska	10,1	10,7	12,8	12,8	12,1	12,4	12,8	12,7	11,2	10,4
Ujedinjena Kraljevina	8,8	9,2	11,3	11,6	12,4	12,4	12,1	9,8	8,6	7,6

Izvor: Eurostat, Stopa nezaposlenosti po spolu i dobnim skupinama – godišnji prosjek, % [une_rt_a]

Tablica 4. – Stopa dugotrajne nezaposlenosti mladih (12 mjeseci ili dulje), stanovništvo u dobi od 15 do 24 godine u državama članicama, 2007. – 2016., % aktivnog stanovništva u dobi od 15 do 24 godine

	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
EU-28	4,0	3,5	4,6	6,0	6,5	7,5	8,0	7,8	6,5	5,4
Belgija	5,6	4,9	5,7	6,7	6,0	5,8	7,3	8,0	7,9	6,3
Bugarska	6,3	5,0	5,2	8,9	12,1	13,8	13,2	11,7	11,1	8,0
Češka	3,5	3,1	3,3	5,8	5,3	6,5	6,2	4,4	3,8	2,5
Danska	–	–	–	0,9	1,4	1,3	1,3	1,1	0,9	1,0
Njemačka	3,7	3,0	3,0	2,6	2,0	1,9	1,8	1,8	1,6	1,5
Estonija	3,1	2,9	7,0	12,2	8,8	6,2	6,5	4,4	2,0	2,7
Irska	1,9	2,5	6,1	11,5	13,4	14,5	10,9	9,2	7,8	5,8
Grčka	9,4	7,8	7,9	11,7	18,9	27,1	30,3	31,5	28,0	25,1
Španjolska	1,8	2,5	6,9	12,1	15,0	18,9	21,9	21,5	16,9	12,8
Francuska	4,4	4,3	5,8	6,6	6,0	6,5	6,5	7,2	7,0	7,0
Hrvatska	11,6	10,5	11,0	16,0	19,9	23,2	25,3	22,6	20,2	12,5
Italija	8,2	8,0	10,1	12,3	13,7	17,3	21,0	25,1	22,0	19,4
Cipar	2,4	–	1,3	2,8	3,9	6,9	12,7	10,7	8,0	5,5
Latvija	1,2	1,8	6,9	12,0	10,2	8,9	6,8	4,7	4,4	5,0
Litva	–	–	5,2	10,8	11,1	6,8	4,4	4,4	–	–
Luksemburg	–	3,9	–	3,7	3,8	3,6	3,6	–	–	–
Mađarska	6,5	6,2	7,8	10,3	9,3	9,1	8,6	6,7	4,6	3,6
Malta	3,7	3,2	4,5	3,9	4,1	4,5	3,2	3,2	3,5	2,6
Nizozemska	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,2	2,3	2,0	1,7
Austrija	1,3	1,2	1,4	1,6	1,3	1,4	1,4	1,4	1,7	2,0
Poljska	7,5	3,8	4,4	4,8	6,8	8,0	8,7	7,4	6,1	4,3
Portugal	4,6	4,2	5,4	6,9	8,0	11,7	13,8	12,6	9,9	8,2
Rumunjska	9,7	8,1	6,1	7,2	9,5	9,4	9,0	8,7	8,1	8,7
Slovenija	3,0	2,1	2,8	4,9	5,5	6,6	8,5	7,6	5,8	6,7
Slovačka	11,6	10,0	11,4	18,4	18,2	19,2	20,6	17,0	14,4	10,6
Finska	0,9	–	1,0	1,6	1,0	0,9	1,0	1,0	1,7	1,5
Švedska	0,7	0,7	1,1	1,7	1,5	1,6	1,5	1,3	1,2	0,9
Ujedinjena Kraljevina	2,2	2,4	3,6	4,7	5,2	5,8	5,9	4,7	3,2	2,2

Izvor: Eurostat, Stopa dugotrajne nezaposlenosti mladih (12 mjeseci ili dulje) po spolu i dobi [yth_empl_120]

Tablica 5. – Stopa NEET-ova po statusu aktivnosti, stanovništvo u dobi od 15 do 24 godine u državama članicama, 2016., % stanovništva u dobi od 15 do 24 godine

	Neaktivni NEET-ovi	Nezaposleni NEET-ovi	NEET-ovi (ukupno)
EU-28	6,2	5,4	11,5
Belgija	5,2	4,7	9,9
Bugarska	14,5	3,7	18,2
Češka	4,2	2,8	7,0
Danska	3,8	2,0	5,8
Njemačka	4,3	2,3	6,6
Estonija	5,5	3,6	9,1
Irska	7,9	5,1	13,0
Grčka	6,2	9,6	15,8
Španjolska	5,2	9,4	14,6
Francuska	5,4	6,5	11,9
Hrvatska	6,0	10,9	16,9
Italija	11,0	8,9	19,9
Cipar	7,9	8,0	15,9
Latvija	5,7	5,5	11,2
Litva	5,2	4,2	9,4
Luksemburg	2,5	2,8	5,4
Mađarska	7,2	3,8	11,0
Malta	4,7	4,0	8,6
Nizozemska	2,9	1,7	4,6
Austrija	3,8	3,9	7,7
Poljska	5,7	4,9	10,5
Portugal	4,1	6,5	10,6
Rumunjska	12,0	5,4	17,4
Slovenija	4,1	4,0	8,0
Slovačka	5,4	6,9	12,3
Finska	5,8	4,2	9,9
Švedska	3,8	2,7	6,5
Ujedinjena Kraljevina	6,3	4,6	10,9

Izvor: Eurostat, Mladi koji nisu zaposleni, ne obrazuju se i ne osposobljavaju po spolu i dobi (stope NEET-ova) [edat_ifse_20]