



REAKTIVACIJA I INTEGRACIJA
MARGINALIZIRANIH MLADIH -
NEET NA TRŽIŠTE RADA - RIM

KAKO ODGOVORITI NA IZAZOVE INTEGRACIJE I REAKTIVACIJE MLADIH U NEET STATUSU?

Autori:

prof. dr. sc. Gojko Bežovan
izv. prof. dr. sc. Gordana Berc
izv. prof. dr. sc. Marijana Majdak
doc. dr. sc. Danijel Baturina
mag. soc. pol. Sandra Rozman

SRPANJ, 2019.



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDovi



E
S
F
UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

www.strukturnifondovi.hr



CERANEO – Centar za razvoj neprofitnih organizacija

Nazorova 51, 10 000 Zagreb

tel./fax: 01/4812 384, tel.: 01/4895 829

www.ceraneo.hr

www.neet.hr

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Centra za razvoj neprofitnih organizacija.

Publikacija je dostupna u elektronskom obliku na mrežnim stranicama organizacije www.ceraneo.hr i Projekta www.neet.hr.

SADRŽAJ

POJMOVI	3
O PROJEKTU	4
UVOD	6
REZULTATI ISTRAŽIVANJA	13
MLADI	13
Metodologija istraživanja	13
Rezultati istraživanja	14
Zaključno o rezultatima:	34
STRUČNJACI I DONOSITELJI ODLUKA	36
Metodologija istraživanja	36
Rezultati istraživanja	37
Zaključna razmatranja	48
POSLODAVCI	50
Fokus grupa u Zagrebačkom holdingu	50
Intervjui s predstavnicima privatnih poslodavaca	57
Zaključak	57
ZAKLJUČNA RAZMATRANJA	59
LITERATURA	64

POJMOVI

ARS	Anketa o radnoj snazi
EK	Europska komisija
EMCO	Employment Committee (Odbor za zapošljavanje Europske komisije)
EPSCO	Vijeće za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravstvo i pitanja potrošača
EU	Europska unija
ESF	Europski socijalni fond
ESZ	Europska strategija zapošljavanja
HKO	Hrvatski kvalifikacijski okvir
HZMO	Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
MOR	Međunarodna organizacija rada
NEET	Not in employment, education and training
NN	Narodne novine
NPR	Nacionalni programi reformi
ISUM	Institut za stručno usavršavanje mladih
YGIP	Youth Guarantee Implementation Plan

O PROJEKTU

Projekt „Reaktivacija i integracija marginaliziranih mladih – NEET na tržište rada – RIM“ provodio je CERANEO – Centar za razvoj neprofitnih organizacija u partnerstvu s Gradom Zagrebom, Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i Institutom za stručno usavršavanje mladih od svibnja 2018. do srpnja 2019. godine.

Cilj Projekta bio je omogućiti učinkovitu provedbu Strategije razvoja ljudskih potencijala Grada Zagreba te pridonijeti reaktivaciji i integraciji NEET mladih kroz jačanje njihovih socijalnih i profesionalnih kompetencija po inovativnom modelu „ENTRE-YOU“. ENTRE-YOU model sadrži četiri modula učenja; jačanje motivacije i otvorenosti prema proaktivnosti marginaliziranih mladih, doživljavanje poduzetničkog pogleda na svoje živote i svijet oko sebe – “Postati kreator vlastitog života”, razvoj temeljnih društvenih vještina i usvajanje temeljnih znanja o gospodarskim procesima. Pojam “poduzetničkog ja”, koji je popularizirao njemački sociolog Ulrich Bröckling 2007., didaktički je temelj modela ENTRE – YOU. U cilju razvijanja Poduzetničkog ja, mladi su ljudi dužni postupati kreativno, fleksibilno, samo-odgovorno i svjesni rizika. Premisa modela je da mladi ljudi trebaju biti opremljeni poduzetničkim vještinama, alatima i resursima kako bi bili kompetitivni na tržištu rada.

Projektne aktivnosti podijeljene su na dva projektna elementa:

PE_1: Priprema i razvoj socijalnih inovacija za reaktivaciju i integraciju marginaliziranih mladih na tržište rada:

- Analiza okruženja, strateških dokumenata i sekundarne građe
- Analiza primjera dobre prakse u zemlji i inozemstvu
- Organizacija i provedba 3 tematska okrugla stola:
 1. „Izgubljena generacija – Biti mlad, marginaliziran i NEET”
 2. „Izazovi prevencije i integracije NEET populacije u Gradu Zagrebu i Zagrebačkoj županiji“
 3. „Ispadanje učenika iz srednjoškolskog obrazovanja u Gradu Zagrebu i Zagrebačkoj županiji”

- Razvoj metodologije provedbe istraživanja
- Terenska provedba istraživanja
- Izrada i predstavljanje publikacije s rezultatima

PE_2: Priprema i provedba modela ENTRE-YOU za reaktivaciju i integraciju NEET populacije na tržište rada:

- Seleksijski postupak odabira polaznika modela ENTRE – YOU
- Provedbu 4 modula u sklopu modela ENTRE – YOU
- Individualne radionice podrške modela ENTRE – YOU (ISUM)

Projektom je osnažena motivacija i otvorenost prema proaktivnosti mladih u NEET statusu kao zalog za integraciju na tržište rada.

Više informacija o Projektu nalazi se na službenoj stranici Projekta:
<https://neet.hr/>

Posebna zahvala volonterkama Sari Pavlinušić, Dori Odak, Martini Oršulić i Doris Kajić na značajnom doprinosu i podršci tijekom provedbe istraživanja u sklopu Projekta.

UVOD

Termin NEET prvi se puta pojavio 1990-ih godina u Velikoj Britaniji tijekom političkih rasprava oko potrebe za reintegracijom mladih osoba u dobi od 16 do 18 godina koje su napustile obrazovanje, a nisu se uključile na tržište rada. Koncept NEET populacije u široj je upotrebi od 2010. godine kada se Odbor za zapošljavanje (EMCO) Europske komisije usuglasio da će se u kontekstu Smjernica za zapošljavanje Strategije Europa 2020 usredotočiti na mlade koji nisu zaposleni, niti u formalnom obrazovanju i osposobljavanju (Europska komisija, 2010). Termin je proširen tako da uključuje osobe u dobi od 15 do 24 godine, a kasnije i one u dobi od 15 do 29 godina, a trenutno je ugrađen u politički diskurs Europske komisije, Europskog parlamenta i Vijeća Europske unije (Eurofound, 2016).

Nezaposlenošću mladih tijekom posljednjih dvadeset godina bave se institucije Europske unije putem raznih strateških dokumenata i inicijativa. Najvažniji strateški dokument koji se bavi nezaposlenošću mladih u Europskoj uniji je Europska strategija zapošljavanja (ESZ) iz 1997., sastavljena kao skup zajedničkih ciljeva za politiku zapošljavanja unutar država članica. ESZ je trenutno dio strategije Europa 2020. te se provodi kroz nadzorni mehanizam Europskog semestra¹. Provedbu ESZ-a podupire rad Odbora za zapošljavanje (EMCO), koji je glavni savjetodavni odbor u području zapošljavanja u Vijeću Europske unije za zapošljavanje i socijalna pitanja (EPSCO). Smanjenje broja mladih koji su nezaposleni i nisu uključeni u programe obrazovanja ili osposobljavanja jedan je od jasnih ciljeva Garancije za mlade, inicijative EU-a iz 2013. godine koja nastoji postići da svi mladi ljudi u dobi od 15 do 24 godine dobiju kvalitetnu priliku za zapošljavanje, nastavak obrazovanja, naukovanje ili stažiranje unutar četiri mjeseca od početka nezaposlenosti nakon formalnog obrazovanja (YGIP, 2014). NEET je također ključni pokazatelj za jačanje socijalne dimenzije ekonomske i monetarne unije te se upotrebljava u Okviru za praćenje Garancije za mlade Odbora za zapošljavanja (EMCO).

EMCO (Europska komisija, 2013) pomaže pri sljedećim koracima

¹ Europski semestar pruža okvir za koordinaciju ekonomskih politika diljem Europske unije. On državama članicama omogućava usklađivanje svojih ekonomskih i proračunskih planova te praćenje napretka u specifičnim periodima tijekom godine.

Europskog semestra:

- a) Europskoj komisiji pri sastavljanju smjernica za zapošljavanje te Vijeću pri njihovu usvajanju;
- b) pripremi Zajedničkog izvješća o zapošljavanju, koje Komisija objavljuje jednom godišnje, a Vijeće usvaja;
- c) Europskoj komisiji pri analizi Nacionalnih programa reformi (NPR), koje objavljuju nacionalne vlade, a odnose se na sukladnost sa strategijom Europa 2020. te
- d) Komisiji pri objavi izvješća za države te specifičnih preporuka za pojedinu državu.

Člankom 16. Uredbe EU br. 1304/2013 o Europskom socijalnom fondu, države članice mogu na dobrovoljnoj osnovi odlučiti proširiti ciljanu skupinu kako bi obuhvatili i osobe mlađe od 30 godina, što je Republika Hrvatska i učinila. U kontekstu provedbe mjera Garancije za mlade, u Republici Hrvatskoj NEET osobama (engl. NEET – *Not in Employment, Education or Training*) smatramo osobe u dobnoj skupini od 15 do 29 godina, koje ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih.

Time mogu biti korisnici mjera Garancije za mlade, i to na način da ispunjavaju sve navedene kriterije:

Ne rade – smatraju se nezaposlenom osobom 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 Hrvatski zavod za zapošljavanje, bez obzira na izvor financiranja.

(Europska komisija, 2013)

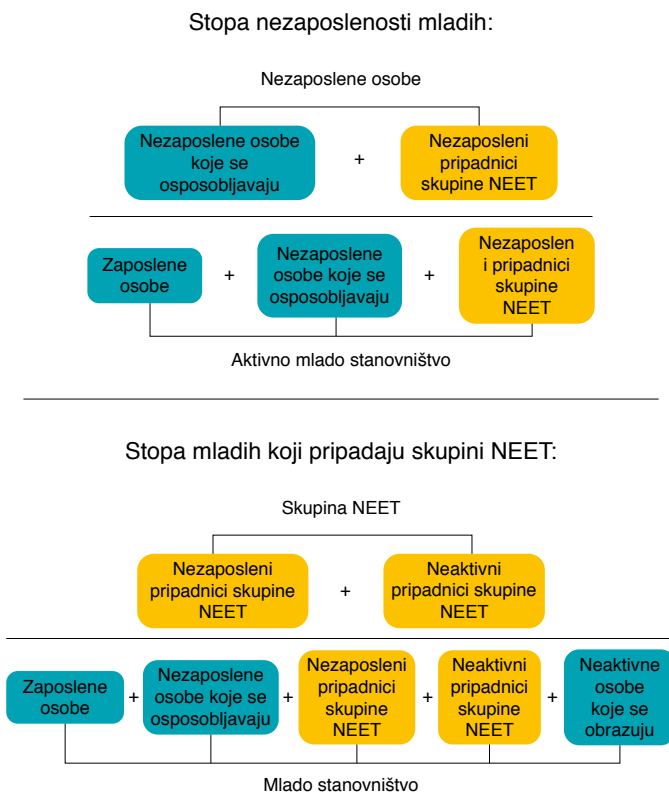
Eurofound (2016) definira NEET populaciju kao izrazito heterogenu skupinu, unutar koje je identificirano sedam kategorija mladih:

1. **kratkotrajno nezaposleni** – osobe koje traže zaposlenje i u mogućnosti su započeti s radom unutar dva tjedna uz trajanje nezaposlenosti ispod 12 mjeseci;
2. **dugotrajno nezaposleni** – osobe koje traže zaposlenje i u mogućnosti su započeti s radom unutar dva tjedna uz trajanje nezaposlenosti iznad 12 mjeseci;
3. **ponovno upisani**
 - a) osobe koje ne traže zaposlenje, već su pronašle posao i čekaju njegov početak;
 - b) osobe koje ne traže zaposlenje i nisu pronašle posao, no čekaju ponovni poziv na posao;
 - c) osobe koje traže zaposlenje, ali nisu u mogućnosti započeti s istim zbog obrazovanja ili osposobljavanja;
4. **nedostupni**
 - a) osobe koje ne traže zaposlenje zbog bolesti ili nesposobnosti;
 - b) osobe koje traže zaposlenje, ali nisu u mogućnosti započeti s istim zbog bolesti ili nesposobnosti;
5. **obiteljske obaveze**
 - a) osobe koje ne traže zaposlenje zbog čuvanja djeteta ili ostalih osobnih ili obiteljskih obaveza;
 - b) osobe koje traže zaposlenje, ali nisu u mogućnosti započeti isto unutar dva tjedna zbog obiteljskih obaveza (uključujući majčinstvo);
6. **obeshrabreni radnici** – osobe koje ne traže zaposlenje zbog osjećaja da je rad nedostupan;
7. **ostale NEET osobe**
 - a) osobe koje ne traže zaposlenje zbog razloga koji nisu specficirani;
 - b) osobe koje traže zaposlenje, ali nisu u mogućnosti započeti s istim zbog razloga koji nisu specficirani ili vojne službe ili angažiranosti u civilnim službama u zajednici.

NEET i nezaposlenost mladih povezani su koncepti, no postoje bitne razlike između tih termina.

Stopa nezaposlenosti mladih, prema definiciji Međunarodne organizacije rada, odnosi se na osobe koje nemaju posao, ali su ga tražile u posljednjih mjesec dana i u mogućnosti su početi raditi u naredna dva tjedna. Tim konceptom mjeri se udio ekonomski aktivnog stanovništva koje nije u mogućnosti pronaći posao. U slučaju da neka osoba prestane tražiti posao ili se vrati u sustav obrazovanja, ona postaje ekonomski neaktivna pa time i ne spada unutar stope nezaposlenosti (Eurofound, 2012).

Slika 1. Stopa nezaposlenih mladih u odnosu na mlade osobe u NEET statusu



Izvor: Europski revizijski sud

Definicija NEET prikazuje udio mladih osoba koje trenutno nisu vezane za tržište rada i obrazovanje, to su nezaposleni i neaktivni mladi koji nisu ni u sustavu obrazovanja ni osposobljavanja. Zbog toga je broj mladih ljudi koji spadaju u NEET populaciju veći od broja nezaposlenih mladih, ali stopa NEET populacije je manja nego stopa nezaposlenosti mladih. Radi se o tome da je nazivnik za ove dvije stope drugačiji (Bedeniković, 2017a).

Naime, kod stope nezaposlenosti mladih, u nazivnik idu oni mladi koji su ekonomski aktivni, dok u nazivnik za NEET populaciju idu sve mlade osobe u dobi od 15 do 29 godina. Za ljude od 15 do 19 godina starosti za koje je vjerojatnije da su u redovnom obrazovanju, razlika između NEET stope i stope nezaposlenosti mladih je još veća (Eurofound, 2012.).

Pokazatelj o mladima koji nisu zaposleni, niti su u sustavu obrazovanja i osposobljavanju (NEET) pruža informacije o mladima od 15 do 29 godina koji ispunjavaju sljedeća dva uvjeta; da nisu zaposleni (odnosno, nezaposleni ili neaktivni prema definiciji Međunarodne organizacije rada) i da nisu primili nikakvo obrazovanje ili osposobljavanje u četiri tjedna prije provođenja ankete (Tomić i sur., 2018).

NEET stopa izračunava se pomoću jednadžbe koja koristi podatke Ankete o radnoj snazi, međunarodno usporedivog pokazatelja nezaposlenosti u nekoj zemlji. Predstavlja postotni udio nezaposlenih u aktivnom stanovništvu (radnoj snazi).

Anketu provodi Državni zavod za statistiku u skladu s metodološkim načelima Međunarodne organizacije rada donesenima na 13. konferenciji statističara rada i Statističkog ureda Europske unije (Eurostat), koji je metodološki uskladio anketu Europske unije te je ona najvažniji izvor međunarodno usporedivih podataka na području statistike rada. Anketa se provodi kontinuirano, a rezultati obrađuju i objavljuju tromjesečno (Mreža mladih Hrvatske, 2018).

$$NEET_{Stopa} = \frac{\text{broj mladih osoba u NEET situaciji}}{\text{broj mladih osoba u ukupnoj populaciji}}$$

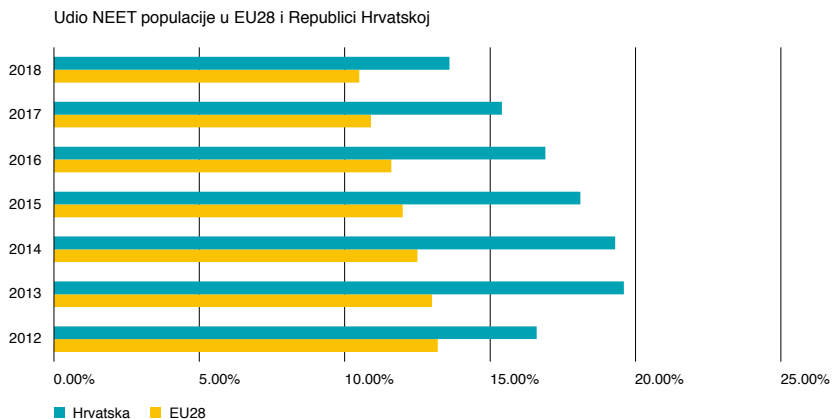
U 2017. godini Hrvatska je imala četvrtu najvišu NEET stopu za stanovništvo u dobi između 15 i 29 godina – 17,9% iza Italije, Grčke i Bugarske; čak 4,5 postotnih bodova više u odnosu na prosjek EU i 3,4 postotna boda više u odnosu na stopu koju je imala u 2007. godini.

NEET stopa je najviša za najstariju dobnu (pod)skupinu (25–29), što i ne iznenađuje jer su dvije preostale mlađe dobne (pod)skupine (15–19 i 20–24) često još uvijek u formalnom obrazovanju.

To je, uostalom, i razlog zbog kojeg je Hrvatska za razliku od nekih drugih zemalja EU kod kojih je relevantna dobna skupina 15–24 donijela odluku o primjeni Garancije na dobnu skupinu 15–29. Međutim, i kod skupine neaktivnih NEET-ovaca najstarija dobna (pod)skupina predvodi s udjelom od gotovo 9% među ukupnim stanovništvom u toj dobnoj skupini (Tomić i sur., 2018).

Ipak, treba reći da je među NEET stanovništvom u Hrvatskoj najprisutnije nezaposleno stanovništvo, odnosno ono koje želi raditi. Udio neaktivnih, te posebno onih koji ne žele raditi manji je od prosjeka EU. S druge strane, podaci HZZ-a daju prikaz registriranog (nezaposlenog) dijela NEET populacije.

Slika 2. NEET osobe u dobi od 15 do 24 godine u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2012. do 2018. godine



Izvor: Eurostat (2018)

U ovom kontekstu bitno je istaknuti kako Hrvatski zavod za zapošljavanje posjeduje podatke samo o registriranim nezaposlenim osobama različitih dobnih skupina, što znači da u Hrvatskoj postoje samo administrativni podaci o nezaposlenom dijelu NEET populacije dok o onom koji nije aktivan na tržištu rada, odnosno ne traži posao putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, ne postoje adekvatne informacije.

Slijedom toga, nije moguće niti dizajnirati specifične mjere i politike namijenjene aktiviranju ove skupine stanovništva. U više je navrata naglašeno kako bi uspostavljanje baze podataka koja bi omogućila dobivanje detaljnih informacija o NEET populaciji u Hrvatskoj trebalo biti na vrhu liste prioriteta (Bedeniković, 2017b).

Postupkom donošenja Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira (HKO) i standardizacijom kvalifikacija povećala bi se mogućnost mobilizacije NEET skupine u daljnje obrazovanje ili zapošljavanje (YGIP, 2014). Negativna okolnost za NEET osobe u Hrvatskoj činjenica je da diploma tercijarnoga stupnja obrazovanja nužno ne smanjuje rizik od postajanja NEET osobom. Ipak, pozitivno je da je u 2013. čak 74,6% osoba iz NEET skupine bilo registrirano pri HZZ-u, više nego u svim drugim članicama EU-a (Eurofound, 2016).

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

MLADI

***MLADI NEZAPOSLENI O SVOJOJ NEZAPOSLENOSTI
I PERSPEKTIVI U HRVATSKOJ U OKVIRU PROJEKTA
„REAKTIVACIJA I INTEGRACIJA MARGINALIZIRANIH MLADIH –
NEET NA TRŽIŠTE RADA – RIM”***

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Cilj istraživanja sa skupinom mladih nezaposlenih bio je dobiti uvid u njihova razmišljanja, iskustva i perspektivu vezano uz vlastitu nezaposlenost. Sudionici istraživanja bili su mladi nezaposleni, evidentirani pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (a dio mladih nije bio prijavljen na HZZ ali su se priključili jer su ih prijatelji informirali o aktivnostima koje smo provodili). Tijekom istraživanja bila su poštivana sva etička načela vezana uz provedbu istraživanja s mladima (anonimnost u smislu da mlade nismo pitali za njihova imena niti prezimena, zatim, dobrovoljnost jer su sudjelovali samo oni mladi koji su dobrovoljno pristali na to, pravo na odustajanje od sudjelovanja jer su sudionici mogli u bilo kojem trenutku odustati od sudjelovanja, pravo na slobodu izražavanja jer su pitanja postavljena na način da se sudionicima omogući što slobodnije sudjelovanje kroz poštivanje različitosti i prava na njihovo mišljenje). Istraživanje je provedeno putem fokusnih grupa u kojima su sudjelovali mladi raznoliki po socio-demografskim obilježjima).

Ukupno je sudjelovalo 25 mladih nezaposlenih osoba (u 1. i 2. fokusnoj grupi u svakoj po pet sudionika, u 3. i 4. fokusnoj grupi u svakoj po šest sudionika i u 5. fokusnoj grupi troje sudionika). Obzirom na spol sudjelovalo je devet sudionika (M) i šesnaest sudionika (Ž). Sudionici su bili raznoliki po stečenom obrazovanju (13 sudionika ima završenu srednju školu, 7 fakultet (prvostupnici), a 5 ima završen magisterij).

Kako bismo dobili odgovore na naš cilj istraživanja formulirano je pet

istraživačkih pitanja koja su bila razrađena kroz pitanja za sudionike fokusnih grupa (sedam uvodnih socio–demografskih pitanja i petnaest tematskih pitanja kroz koja smo željeli dobiti odgovore na istraživačka pitanja). Istraživačka pitanja bila su sljedeća: 1. Kako mlade osobe objašnjavaju okolnosti koje su dovele do njihove nezaposlenosti?, 2. Kakva su iskustva nezaposlenih mladih tijekom obrazovanja?, 3. Kakva su iskustva mladih vezano uz suradnju s HZZ i dobivenom podrškom?, 4. Što mladi procjenjuju da je potrebno poboljšati u podizanju razine podrške za njihovo što ranije zapošljavanje?, 5. Kako mlade nezaposlene osobe vide perspektivu vlastitog zapošljavanja.

Prva fokusna grupa održana je u prostorijama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje na koju su mladi bili pozvani od strane savjetnica HZZ-a koje su prethodno dobile upute i informacije o planiranoj istraživačkoj aktivnosti. Ostale fokusne grupe s mladim nezaposlenim osobama provedene su u prostorijama Centra za mlade grada Zagreba gdje su mladi sudjelovali u radionicama ENTRE-YOU modela (koje je organizirao CERANEO). Prvotno su bili planirani polu-strukturirani intervjui, ali obzirom na slab interes sudionika na kraju je odlučeno da se održe fokusne grupe.

Slijedi prikaz rezultata istraživanja provedenih s mladim nezaposlenim osobama prema istraživačkim pitanjima (temama).

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

1. Perspektiva mladih o okolnostima koje su dovele do njihove nezaposlenosti

Na istraživačko pitanje “Kako mlade osobe objašnjavaju okolnosti koje su dovele do njihove nezaposlenosti?” analizom odgovora sudionika dobiveno je ukupno 11 kategorija s pripadajućim kodovima i izjavama.

Tema: Perspektiva mladih o okolnostima koje su dovele do njihove nezaposlenosti

KATEGORIJA	POJMOVI
Obrazovni status	Neusklađenost obrazovanja i posla Prekvalificiranost

Dob	Nedostatak radnog iskustva Nerazumijevanje za mlade ljude
Protuzakoniti načini zapošljavanja	Zapošljavanje preko veze Zapošljavanje nestručnih ljudi
Stanje u državi	Nezadovoljstvo vođenjem države Loša ekonomska situacija Nerazvijenost Sporost sustava
Individualne osobine	Osobna odgovornost Nemotiviranost Izgubljenost Izbirljivost pri odabiru posla Nedovoljno prezentacijskih vještina
Nedovoljna obrazovanost	Prekid školovanja Lakša zaposlenost s višim stupnjem obrazovanja Nepoložen vozački ispit kao uvjet zapošljavanja
Neisplativo zapošljavanje u redovnom statusu	Zapošljavanje studenata Stručno osposobljavanje
Okolnosti povezane s tržištem rada	Stečeno zanimanje za koje ne postoji potražnja na hrvatskom tržištu rada Nekonkurentnost nekih struka na tržištu rada Neusklađenost obrazovnog sustava s tržištem rada Stanje na tržištu rada općenito
Nedostatna podrška Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	Nuđenje od strane Zavoda za zapošljavanje za mlade nezadovoljavajuće poslove Nezadovoljstvo savjetnicima pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje
Nedovoljna podrška društva	Teret na pojedincu Nedostatno materijalnih resursa u društvu
Nezadovoljstvo odabranom strukom ili ponuđenim poslom	Žele raditi u odabranoj struci Nedostatak posvećenosti prema odabranoj struci

Mladi nezaposleni koji su prijavljeni na Zavodu za zapošljavanje smatraju da je jedna od okolnosti koje su dovele do njihove nezaposlenosti i njihov **obrazovni status** jer postoji *neusklađenost obrazovanja* i posla što je vidljivo kroz sljedeće njihove izjave: „...ove poslove koje sam imo, njih sam gubio zbog faksa tj. nije se moglo uskladit...“ (S1), „...za neke poslove me upravo nisu htjeli uzeti zato što studiram.“ (S8). Također, osim neusklađenosti obrazovanja i posla mladi navode i *prekvalificiranost* kao jednu od okolnosti povezanu s trenutnom nezaposlenošću („...ja znam jednu curu koja se prijavila na TIF school, odbili su je, prekvalificirana je.“ (S21), „...većini slučajeva mi kažu da sam prekvalificirana, da imam previše i onda ne mogu dobiti ni onaj najosnovniji posao.“ (S23).

Druga okolnost nezaposlenosti iz perspektive nezaposlenih mladih povezana je s njihovom **dobi**, bilo da se radi o *nedostatku radnog iskustva* („...i da imam premalo iskustva.“ (S2), „...uglavnom u školama traže zamjene i uvijek prije uzmu nekoga tko je već radio.“ (S18)) ili *godinama života* („...poslodavci misle što se tiče recepcije da sam premlada...“ (S2), vjerujem da baš upravo ta mladost u pitanju... (S2), ili u *nerazumijevanju za mlade ljude* („...mladim ljudima ne daju priliku...“ (S8), „...uopće ne dobijem priliku da mogu opće se iskazat u nečemu...“ (S8).

Mladi prepoznaju i navode također **protuzakonite načine zapošljavanja**. To je vidljivo kroz sljedeće kodove i izjave: *zapošljavanje preko veze* („...neki poslodavci koji stave oglase samo reda radi, a onda mislim nije tajna da zaposle nekog svog preko veze. „ (S1), „...i smo svi svjesni da je zapošljavanje preko veze čest slučaj.“ (S23), *korupcija* („...naravno korupcija.“ (S5), „Ili traže mito velikih cifri.“ (S8), *zapošljavanje nestručnih ljudi* („...to što ima puno ljudi i sa lažnim diplomama koji dobe posao...“ (S8), „...tu dolaze nestručni ljudi na mjesta gdje trebaju stručni ljudi“ (S23). Sljedeća kategorija odgovora mladih vezana uz okolnosti koje su dovele do nezaposlenosti je **stanje u državi**. Ovdje mladi ističu *nezadovoljstvo vođenjem države* („To sve kreće od vlade. Previše uzimaju. Jednostavno prevelike stvari uzimaju“ (S1), „...problem je tog temeljnog cjelovitog društva i upravo tog vrha zbog kojeg je ispao općenito taj kaos...“ (S8), zatim *lošu ekonomsku situaciju u društvu* („...da je opet država malo u banani.“ (S2), „...bi trebala biti situacija ekonomska povoljnija u državi.“ (S20), nadalje *nerazvijenost* („...jednostavno trebalo bi biti da se zemlja razvija, a

mi se niko ne razvijamo i to je upravo problem današnjeg sistema.“ (S8), “Iz nekog razloga čitava ta administracija na strani države je zastarjela.” (S25), te *sporost sustava* („Puno poslodavaca je reklo da oni zapravo čekaju da im država odobri da oni mogu uzeti nekoga. I tu je isto dugi period čekanja.“ (S23).

Mladi također prepoznaju i **individualne osobine** koje doprinose njihovoj nezaposlenosti. To su prije svega *osobna odgovornost* („... za svoju nezaposlenost sam najviše ja kriva, malo moji zdravstveni problemi, malo situacije životne, okolnosti koje su se izdešavale...“ (S10), “...kad smo nezaposleni smo dosta mi krivi... (S11), *nemotiviranost* (“Mislim i onda izgubite volju jednostavno.“ (S8), „Ja sam isto kriva što ne tražim baš svaki poso, al tražim ono aktivno, ali onda odustanem jer onda više odustanem jer onda više vidim da nema.“ (S9), *izgubljenost* (“Nedostatak fokusa u životu, definiranih ciljeva, prelako zapadam u apatiju i malodušnost.“ (S6), te *izbirljivost pri odabiru posla* (“...jesam malo izbirljiva što se tiče poslova tako da pokušavam naći posao baš u kulturi, da bude povezano s ovim što sam studirala...“ (S21), “...ta neka određena izbirljivost.” (S23) kao i *nedovoljno prezentacijskih vještina* (“I imam nekakvu tremu prilikom tih razgovora. Uvijek bude neš' blesavo...“ (S19), “Na razgovorima za posao sam zaključila da mi je problem samopouzdanje. I onda, nisam svjesna toga da tiho pričam i onda su mi rekli bili da se stekne krivi dojam o mojim sposobnostima...“ (S22).

Suprotno ranije prepoznatoj prekvalificiranosti mladi prepoznaju i **nedovoljnu obrazovanost** kao okolnot koja doprinosi njihovoj nezaposlenosti. To ističu kroz sljedeće kodove i izjave: *prekid školovanja* (“...prekino sam faks.” (S7), “...definitivno to što sam taman između srednje stručne spreme i visoke po pitanju financija i računovodstva.” (S20), te kroz *lakšu zaposlenost s višim stupnjem obrazovanja* (“... ali jednostavno nas se ograničava u tome i u jednom trenutku nas se omalovažava zato što smo mi sad prvostupnici trenutno...“ (S8), “Visokoobrazovani brojni uspiju naći nešto, bilo što drugo.” (S23), te *nepoložen vozački ispit kao uvijek zapošljavanja* kojeg poslodovac traži (“...to što nemam vozački ispit” (S20). Mladi također misle da je **neisplativo zapošljavanje u redovnom statusu**, to potkrepljuju kroz kodove o *zapošljavanju studenata* (“I studente što ne trebaju plaćat zdravstveno ništa.” (S9), “Sad to sve studenti obavljaju zato jer znaju poslodavci da ne moraju plaćat...“ (S6), zatim *kroz stručno*

osposobljavanje („...problem ovo stručno osposobljavanje jer oni drže nekog godinu dana i onda nakon nekog vremena opet uzmu nekog na godinu dana i uvijek imaju besplatnog radnika.“ (S8). Prepoznate su i **okolnosti povezane s tržištem rada** kao na primjer, *stečeno zanimanje za koje ne postoji potražnja na hrvatskom tržištu rada* (“...jednostavno struka koju sam završio nije općenito zapošljiva...” (S6), “...a ovdje, tu kod nas, nije u sustavu...” (S14), zatim *nekonkurentnost nekih struka na tržištu rada* („Pa evo, s moje strane, što se tiče završenog magistra (...) tehnologije, s jednim problemom kaj nema na tržištu rada, ne postoji ta, to zanimanje nije konkurentno...” (S15), *neusklađenost obrazovnog sustava s tržištem rada* („I danas svatko završi faks i tu imamo opet čep. imamo toliko visokoobrazovanih. Ljudi uglavnom idu studirati zato što mogu, dok je vani to veliki, veliki luksuz. I zato možda vani ima više prilika za posao jer visokoobrazovanih nema toliko.“ (S23), „Da uvedemo to da kako tržište reagira, tako mislim ne znam, te godine trebamo 5 geologa, 10 ekonomista i to upisati. Znači, onako kako tržište zahtjeva...” (S23), *stanje na tržištu rada općenito* (“...vjerojatno kombinacija, znači stvari, trenutne situacije na tržištu rada i mojih interesa...” (S12), “...tržište rada diktira sve...”(S13).

Mladi su istakli i **nedostatnu podršku Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** što je vidljivo kroz *nuđenje od strane Zavoda za zapošljavanje za mlade nezadovoljavajućih poslova* (“Htio bi se samo nadovezati na savjetnike pri zapošljavanju. (...), a oni šalju bezveze poslove nam šalju” (S7), “Nešto što ne će niko drugi raditi oni nam pošalju.” (S8), *zatim kroz nezadovoljstvo savjetnicima pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje* („Men’ se čini samo kao da ispune.“ (S7), „Tek toliko da nas se riješe i ispune svoje...(S8). Mladi također smatraju da je općenito **nedovoljno podrške društva** i da je *teret na pojedincu* (“Ne možemo mi sve sami. Shvaćać. Onda uopće ne trebamo biti ni prijavljeni, ionako si sve sami tražimo. (S8), “To vam je možda najveći problem što nekako u današnjem vrijeme se baš sve se na jednog pojedinca svodi” (S6), *te da je nedostatno materijalnih resursa u društvu* („Znači novac strašno puno igra. I isto tako je problem današnjeg društva kol’ko ljude se ide obrazovat, stavljaju svoju imovinu pod hipoteku, razni...” (S8), „...zato što nemamo te potrebne resurse. Nemamo taj svoj ni početni kapital ni ništa.” (S8).

Na kraju su mladi istakli kako je jedan od doprinosa njihovoj nezaposlenosti povezan i uz **nezadovoljstvo odabranom strukom**

ili ponuđenim poslom jer *žele raditi u odabranoj struci* (“...ja osobno imam osjećaj kao da izdajem sebe i svoju struku ako se zaposlim negdje drugdje.” (S23), „Ne bih ovo zanimanje mijenjao za zlato iskreno, dok god postoji šansa da ću se zaposliti kad-tad.“ (S25), ili *nedostatak posvećenosti prema odabranoj struci* („...nisam imao neke previše ljubavi prema tome.“ (S5), “I ne vidim sad sebe, a završila sam tu kemijsku školu, kemijski tehničar, ali nekako nisam baš u toj struci da bih nešto sad.” (S24).

2. Iskustva mladih nezaposlenih osoba tijekom njihova obrazovanja

Drugo istraživačko pitanje bilo je usmjereno na iskustva nezaposlenih mladih tijekom obrazovanja, a njihovim odgovorima dobiveno je ukupno 6 kategorija s pripadajućim kodovima.

Tema: Iskustva mladih nezaposlenih osoba tijekom njihovog obrazovanja

KATEGORIJA	POJMOVI
Neusklađenost izvođenja praktične nastave	Premalo praktične nastave Loša iskustva tijekom praktične nastave Pozitivna iskustva tijekom praktične nastave
Pozitivna iskustva tijekom obrazovanja	Formalno obrazovanje kao baza za daljnji napredak Zadovoljstvo odabirom obrazovanja Zanimljivo gradivo Zalaganja profesora Pravovaljano informiranje o mogućnostima nakon obrazovanja
Negativna iskustva tijekom obrazovanja	Nezadovoljstvo profesorima Beskorisnost studiranja Nedovoljno informiranja o stanju na tržištu rada Nedovoljno informiranja i usmjeravanja o dostupnim obrazovnim programima

Loš nastavni program	Nerelevantnosti nastavnog gradiva Opširnosti nastavnog gradiva Neusklađenosti obrazovnog gradiva s potrebama na tržištu rada
Nedostatak individualnog pristupa	Nepoštivanje različitosti sposobnosti i interesa
Zaostao sustav obrazovanja	Potreba za većim materijalnim ulaganjima Zastarjelost sustava obrazovanja Fokus na teoriji Manjak znanja iz opće kulture Fokus na ocjenama Nepotizam

Mladi navode iskustvo **neusklađenosti izvođenja praktične nastave** što je vidljivo kroz *premalo praktične nastave* („...nakon škole uopće nije bilo praktične nastave.“ (S3), „Za institucije obrazovanja mislim da definitivno treba ubaciti više praktičnog rada i informacije (...) jer je sa s takvim stvarima nikada nisam susrela, nitko me nikad nije uputio...“ (S18), *loša iskustva tijekom praktične nastave* („...jave vam se svakakvi za praktikante i onda ih koriste upravo to što je kolegica rekla za razna čišćenja i baš omalovažavanja.“ (S8), „...ne da jedna firma nekoga pripremi za nešto bolje, a drugima daju ono samo nekakve pomoćne poslove jer svi trebaju imat isto inače postoji plan i program, ali se ne pridržavaju svi toga i to je isto problem.,, (S8) ali i *pozitivna iskustva tijekom praktične nastave* („...mi smo imali jedan dan normalne škole i tjedan dana prakse naprema i mi smo imali razliku i u tom praksi.“ (S5), „Dobro su nas pripremili za tu trgovačku za tog prodavača i kroz tu praksu.“ (S9). Nadalje mladi navode **pozitivna iskustva tijekom obrazovanja** kao na primjer *formalno obrazovanje kao baza za daljnji napredak* („...baš zato sam ja upisala stručni studij jer daju i teoriju i praktični dio i onda steknete onda to neko znanje koje vam je kostur...“ (S8), „...imate one osnove koje možete primjenjivati i poslije prilagođavati ta znanja za tržište.“ (S8), zatim *zadovoljstvo odabirom obrazovanja* („...ta škola je dobro pripremala za fakultet...“ (S11), „Faks je bio fenomenalan, 5 godina najljepših, najboljih. Od profesora, od kolega, od terena. Znači nisam požalila. Zbilja sam obožavala to, još uvijek obožavam. (S23), *zanimljivo gradivo* (“...s

obzirom da je to studij hrvatske kulture, tu ima svega i svačega. To je od jezika, povijesti, kulture, običaja, tu je sve moguće i to mi je bilo jako zanimljivo.” (S21), „Ali studij je bio jako, jako zanimljiv.“ (S22), *zalaganja profesora* („...to nas je učio profesor da mi primijenimo teoriju u svoj praktični tako.“ (S4), „...profesori su to napravili da ti imaš portfolio dobar...“ (S16), i *pravovaljano informiranje o mogućnostima nakon obrazovanja* („...u stručnom studiju nas su i pripremili za tržište rada... (S8), „...na fakultetu se to naravno malo promijenilo, malo sam vidio specifično djelovanje struke ...“ (S12).

Osim pozitivnih bilo je i **negativna iskustva tijekom obrazovanja** a to možemo vidjeti kroz kodove I izjave mladih sudionika istraživanja. Navode *nezadovoljstvo profesorima* („...ljudi koji su naučili tako radit' i tog se drže. I onda će tamo bit' do penzije.“ (S13), „...izuzev par kolegija koje su držali notorni da ne kažem što.“ (S20), *beskorisnost studiranja* („...ispada da sam ja uzalud trošio tri godine na faksu...“ (S1), „...na samom studiju nisam aaa ne nisam (...) dobila nikakvih posebnih znanja.“ (S18), *nedovoljno informiranja o stanju na tržištu rada* („Ja baš nisam imala pojam što se događa izvan ono, sustav i sve. (...) isto nisu dovoljno upućivali i tako to. Ja sam završila filozofiju i religijske znanosti i rekli su nam ako općenito, možete raditi tamo gdje god se traži neke humanističke znanosti, možete u kulturu, možete u medije i onda plivamo, ni sami ne znamo što.“ (S14), „...ako ću gledati u cjelini taj svoj cijeli studij, aaa studij kao na razini samog studija kao takvog nas uopće ne pripremaju na realno stanje stvari ovdje u Hrvatskoj.“ (S17), *nedovoljno informiranja i usmjeravanja o dostupnim obrazovnim programima* („...tijekom srednjoškolskog obrazovanja sam imao nekakvu određenu sliku o tome što ću zapravo raditi...“ (S12), Nema nekih informacija, nitko vam ne govori u srednjoj školi što sve postoji, što se sve uopće može raditi.“ (S21. Mladi su primjetili i *nepoštivanje različitosti sposobnosti i interesa* („Na primjer ja nisam, ne znam, u osnovnoj školi previše volio povijest il kemiju il ne znam biologiju u osmom razredu i onda ono malo olakšate znate. Ne želite sad ono, a moraš moraš moraš. Znači to je glup način. Tako forsirat ljude.“ (S5), „... mislim da bi nas trebali naučit pronać naše snage i usmjerit nas. Ne bi nas trebali sve gledat jednako.“ (S10).

Neki mladi osvrnuli su se na nastavni program i misle da je **nastavni program loš** jer imaju iskustvo *nerlevantnosti nastavnog gradiva* („... pošto je u školi bilo dosta stvari nepotrebnih koje će mi trebati nikad...“

(S1), „...uči se hrpa stvari koje ja mislim da nama ni ne trebaju.“ (S22), kao i *opširnosti nastavnog gradiva* („...dovoljno je obrazovanje kao širok spektar znanja, ali za nešto specifično ne.“ (S7), „...sam završila preddiplomski. To je općenito opširno...“ (S19), *neusklađenosti obrazovnog gradiva s potrebama na tržištu rada* („...onda uočimo velike probleme možda i razlike teorijskog i praktičnog djelovanja.“ (S15), „...nije se nikad čak dotaknuo pitanja da li je uopće ima potrebe da školuju toliku količinu ljudi, pošto nema tekstilne industrije u Hrvatskoj, to se nikad nije vodilo u pitanje.“ (S13).

Da je **sustav obrazovanja zaostao** vidljivo je kroz *potrebu za većim materijalnim ulaganjima* („Malo to bolje rasporedit i ulagat, sad vidim, da sve više ide na strojeve, kompjuterizacija i tako.“ (S9), *zastarjelost sustava obrazovanja* („Jer sam ja tek u srednjoj to vidio, to možda za kasniji sustav koji jednostavno treba sustav možda promijenit', znači ubrzat...“ (S12), „...al' ono taj neki, stariji je sustav.“ (S14), *fokus na teoriji* („...ja se možda previše fokusiram na nekakvu teorije, naći imao sam ja više mogućnosti možda više ići u neki istraživački rad, metodologije i to, al nije me to toliko zanimalo.“ (S6), „Kod nas je to baš bilo da se uči, uči“ (S4), **manjak znanja iz opće kulture** („Ipak postoji neka opća kultura, opće stvari koje bi trebali svi zajedno. Tak da ono treba tu izbalansirat.“ (S6), „Fali više onog etičkog ponašanja. Naći više uvesti u škole etike.“ (S8), *fokus na ocjenama* („u srednjoj školi, vrlo je bitno naučit, dobit' ocjenu i na faksu isto tako ...“ (S14) i *nepotizam* („...školi je bilo to, ne znam, fokusirano dosta na nepotizam...“ (S5).

3. Perspektiva mladih nezaposlenih osoba o iskustvima suradnje s HZZ-om i dobivenom podrškom

Na istraživačko pitanje Kakva su iskustvima mladih vezano uz suradnju s HZZ i dobivenom podrškom? analizom odgovora sudionika istraživanja dobiveno je 10 kategorija s pripadajućim kodovima i izjavama.

Tema: Iskustva suradnje s HZZ-om NEET populacije i dobivena podrška

KATEGORIJA	POJMOVI
Rutinski poslovi evideniranja i nekorisno informiranje	Evidencija dolazaka i statistika Nekoristan rutinski pregled natječaja Nekorisne konzultacije Nekorisna preporuka posla
Nekompetentnost djelatnika HZZ-a za rad s nezaposlenim osobama	Nedovoljno znanje i nedostatak informacija o ponudama posla Nepoznavanje tržišta rada u državnom i privatnom sektoru Nedostatak primjera iz prakse u vidu savjeta o izradi financijskog plana Nekompatibilne ponude poslova u odnosu na kvalifikaciju Omalovažavanje prvostupnika
Zastarjela kompjuterizacija burze	Zastarjelo vođenje administracije Potreba za unaprjeđenjem kompjuterizacije burze
Izostanak ažurnosti savjetnika	Dugo čekanje odgovora i informiranja Potpuni izostanak korespondencije putem maila Rijetko obavještanje o ponudi za posao
Nedostatak sigurne podrške i učinkovitosti HZZ-a	Izostanak savjeta i oslonca Izostanak sigurnosti od strane države
Neujednačeno informiranje	Nejednako prosljeđivanje informacija Neujednačeno pomaganje Nedostatak pomoći radi čestih izmjena savjetnika
Angažirane i posvećene savjetnice	Informiranje o aktualnim ponudama Motivirajuća savjetnica
Pružanje psihološke podrške HZZ-a	Izvor pružanja psihološke podrške Dobivanje psihološke pomoći

Nezaposleni mladi koji su prijavljeni na Zavodu za zapošljavanje smatraju da burza najčešće radi poslove koji su **rutinski poslovi evidentiranja i nekorisno informiranje** jer se vodi *evidencija dolazaka i statistika* što je vidljivo iz sljedećih izjava: "...Samo generički, javim se njoj što sam ja poslala. „U redu, zabilježeno. Iduće Vam je javljanja taj i taj datum.“ (S23); "...Uglavnom se to sve svodi na papirologiju, odnosno svojevrsna statistika od strane HZZ." (S17). Zatim sudionici istraživanja ističu da imaju iskustvo da je savjetnik izvršio *nekoristan rutinski pregled natječaja* što potvrđuje primjer sljedeće izjave, "Počela gledati i skrolati po natječajima. Pa to i ja radim! NE treba mi to. Nekako, dosta robotski mi je to djelovalo" (S22). Osim toga, sudionici imaju iskustvo u kojem su dobili *nekorisne konzultacije* što potvrđuje sljedeća izjava: "Primjerice na konzultacije, dosta prolazimo kroz moj životopis i jednostavno me savjetnica ispituje preko njihovog portala dal' bi htio radit ovo, dal' bi htio radit ono. To zapravo mogu sam od sebe, sa svog laptopa odabrat'" (S17). Nadalje, sudionici istraživanja iskazuju da su od savjetnice dobili informaciju koja je bila *nekorisna preporuka posla* što se vidi u sljedećoj izjavi "...oni šalju bezveze poslove..." (S7).

Sudionici istraživanja također ističu da prema njihovom iskustvu postoji **nekompetentnost savjetnika HZZ-a za rad s nezaposlenim osobama**. U tom kontekstu njihovo iskustvo pokazuje da savjetnici pokazuju *nedovoljno znanje i nedostatak informacija o ponudama posla* o čemu govori sljedeća izjava sudionika istraživanja „Ali kad sam pitao one osnovne informacije, npr. kako bih ja stekao to iskustvo da izađem iz tog začaranog kruga?“ Nisu mi imali pojma. One osnovne informacije mi nisu mogli odgovoriti u vezi mog, tog obrazovanja.“ (S25). Osim toga, *nepoznavanje tržišta rada u državnom i privatnom sektoru* od strane savjetnika je također nešto na što su nezaposleni mladi stavili naglasak kad je u pitanju suradnja s HZZ-om i što se može vidjeti u sljedećoj izjavi "Oni moraju biti kompetentni, oni moraju savršeno poznavati tržište rada, pogotovo zato što su opredijeljeni za određene struke. Dakle, moja savjetnica upravo je za humanističke znanosti i mislim da je za nastavnike, profesore. I oni ne poznaju tržište rada. Oni trebaju znati ne samo državne institucije, nego i privatne firme i uputit nas.“ (S21)

Sudionici istraživanja u suradnji s HZZ-om također uočavaju *nedostatak primjera iz prakse u vidu savjeta o izradi financijskog plana*

što potkrepljuje sljedeća izjava “Nisam dobila nikakve informacije u smislu na mom nekakvom primjeru što bih ja tu napravila, kako bih izradila financijski plan i sve to skupa jer to je sve komplicirano.” (S21). Ono što se također tijekom istraživanja moglo uočiti da je percepcija nezaposlenih mladih da su od savjetnika dobili *nekompatibilne ponude poslova u odnosu na kvalifikaciju* što potvrđuje primjer sljedeće izjave, „...opet dobivam nekakve oglase koji jednostavno nisu u mojoj struci kao na primjer spasioc...” (S15). Sudionici ovog istraživanja također su imali iskustvo u kojem je bilo prisutno *omalovažavanje prvostupnika* od strane savjetnika što pokazuje sljedeća izjava mlade nezaposlene osobe “...u jednom trenutku nas se omalovažava zato što smo mi sad prvostupnici trenutno.” (S8).

Vezano uz neka tehnička obilježja suradnje s HZZ-om sudionici istraživanja uočavaju da je na burzi **zastarjela kompjuterizacija burze** što iskazuju kroz iskustvo korištenja *zastarjelog vođenja administracije* od strane savjetnika „...a pa ovo bi htjela da burza bude, da bude unapređenija.” (S16) te ističu *potrebu za unaprjeđenjem kompjuterizacije burze* „...imaju jako zastarjelo administracijsko...To na kompjuterima. Kažu da od 2010. to još vrijedi, da je to jako sporo. Da malo unaprijede administraciju, da to brže nekako ide.” (S25). Nastavno na ove tehničke nedostatke burze koje uočavaju nezaposleni mladi nadovezuje se **izostanak ažurnosti savjetnika** koji se očituje kroz *dugo čekanje odgovora i informiranja* o čemu svjedoči i sljedeća izjava „Znači od 11. mjeseca što je gospođa u mirovini, njima je 3 mjeseca trebalo da mene obavijeste.” (23). Sudionici istraživanja također ističu da ponekad postoji *potpuni izostanak korespondencije putem maila* „... savjetnik nijednom nije neš odgovorio, niti na jedan mail.” (14) te da rijetko obaviještavanje o *ponudi za posao u nekoliko mjeseci* „...I to je to, to je jedini mail koji sam u tri mjeseca dobila...” (S13).

Ono što su mladi nezaposleni također tijekom suradnje s HZZ-om iskusili je **nedostatak sigurne podrške i učinkovitosti HZZ-a**, pri čemu oni naglašavaju *izostanak oslonca* („Mislim da se ne mogu baš na nekog osloniti...(S13)) te *izostanak sigurnosti od strane države* („Meni je nekako uopće ono da nema nekakve potpore te kak’ sam rekla nekakve državne ne potpore, da je nekakve sigurnosti u tom smislu.”(S16)). Percepcija *neučinkovitosti sustava HZZ-a* je također nešto što su mladi nezaposleni izdvojili kao dio suradnje s burzom što je vidljivo u sljedećoj izjavi „To bi zbilja HZZ trebao organizirati zato što

je on jedan od najvećih da tako kažemo koji stvara poslove za ljude u državi, a ovdje ispada ko da najmanje to radi za ljude.“ (5). Osim toga, česte izmjene savjetnica također doprinose nedovoljnoj efikasnosti službi HZZ-a što potvrđuje sljedeća izjava sudionika istraživanja „Ja sam na burzi od 6. mjeseca i dobila sam već treću savjetnicu. To se oni valjda reorganiziraju unutar sebe. Od 6. mjeseca tri savjetnice – i da mi želi pomoći ne može.“ (S23) Istaknuto je također da je *potrebna veća kontrola zapošljavanja kvalificirane radne snage u privatnom sektoru* što se može potkrijepiti izjavom „...da kao poslodavce malo kontroliraju pa da onda poslodavac više zapošljava nekog ko je te struke, a ne da si zaposli nekog tamo prijatelja, susjeda koji nije kvalificiran za taj posao.“ (S1).

Sljedeća kategorija koja opisuje specifičnosti suradnje s HHZ-om tijekom traženja posla i njihove nezaposlenosti je **izostanak konkretne pomoći od savjetnica HZZ-a**. Sudionici istraživanja u tom kontekstu uočavaju *izostanak tehničke podrške* („Tu tehnički nisam imala nikakvu podršku niti pomoći...“ (S2)), *zatim izostanak posebne pomoći od savjetnice* („Ali što se tiče generalno rada moje savjetnice, mislim da nije ništa posebno previše napravila za mene.“ (21)) *te nezainteresiranost savjetnika* („...a ova se na primjer uopće ne trudi.“ (S8); „Nekako kao da im se ne da raditi...“ (S7)). U slijedu nepovoljnih iskustava nezaposlenih mladih definirana je kategorija **neujednačeno informiranje** koje se očituje kroz *nejednako prosljeđivanje informacija* (Znači kolegica je završila isto što i ja, imamo istu savjetnicu, ja sam dobila za to, ona nije dobila.“ (S23)) *te kroz neujednačeno pomaganje* („Ja mislim da dosta burza pomaže. Mislim ne baš svim ljudima, al nekima...“ (S3)).

Nakon kategorija u kojima je vidljiva razina nezadovoljstva mladih nezaposlenih s uslugama HZZ-a slijedi kraći niz kategorija s pozitivnim predznakom. Prva kategorija odnosi se na **angažirane i posvećene savjetnice HZZ-a** pri čemu mladi ističu da su imali iskustvo sa savjetnicom koja ih je *informirala o aktualnim ponudama* („...na razgovoru prije mjesec dana gospođa mi je baš objašnjavala koje mi sve beneficije nude i na koncu me preporučila za ovaj intervju.“ (S20)) *te da su razgovarali s motivirajućom savjetnicom* „Znači sjela sam sa jako dragom ženom, puno mi je pomogla i oko sezone i slala je evo i predložila mi je puno toga. Tako da ja evo imam iskustva s dobrom savjetnicom...“ (S11).

Osim toga, sudionici istraživanja navode da je djelatnica HZZ-a bila *ažurna i korisna savjetnica* „...ja isto imam dobru, imamo istu savjetnicu na burzi, tako da, stvarno je ažurna i edukaciju mi je poslala. Tako da, ne mogu reći, stvarno pomaže...“ (S12). Kao važni dio suradnje nezaposlenih mladih u suradnji sa savjetnicama HZZ-a je **informiranje o dodatnim edukacijama** što je vidljivo iz sljedećih kodova i izjava: *Informiranje o edukativnim modulima za nezaposlene* („...mislim savjetnica je rekla za ovu, ove nekakve module i vjerujem da mi to može pomoć s te strane.“ (S 15); *informiranje o mogućnosti prijave na osposobljavanje za pisanje EU projekata* („Tako da sam ja unutar tog projekta, osposobljavanje za pisanje EU projekata. I to je nešto što je moja savjetnica meni poslala link jer inače nema šanse da bih došla sama do njega...“ (S21)), *često slanje ponuda za posao i intervju* (...da šalje ponude za poslove, ova mi gospođa šalje izuzetno često. Uvijek mi nudi: „Tu otidite na tečaj za ovo i ovo...“ Jako dobra osoba.“ (S20)) te *ponude besplatnih radionica* („...na burzi ima dosta sad ovih, tih radionica i edukacija što su besplatne ili ono se plaćaju, ali dobiješ novce da platiš.“ (S14)).

Prikaz percepcije suradnje mladih nezaposlenih osoba s HZZ-om završava s kategorijom koja pokazuje prepoznavanje važnosti osobne podrške osobama koje traće posao tj. **pružanje psihološke podrške od HZZ-a** što je vidljivo kroz imenovanje *izvora pružanja psihološke podrške* („Mislim možda naš mentor na zavodu za zapošljavanje. On bi nas možda saslušao.“ (3)) te značenja *dobivanja psihološke pomoći* koje se prepoznaje kao vrijedan iskorak u pružanju podrške nezaposlenim osobama a koje se obraćaju za pomoć HZZ-u („Što se tiče psihološke te pomoći to je zasigurno na primjer jedna dobra ideja što je HZZ napravio.“ (5)).

4. Percepcija mladih nezaposlenih o potrebnim poboljšanjima u podizanju razine podrške za njihovo što ranije zapošljavanje

Na četvrto istraživačko pitanje Što mladi procjenjuju da je potrebno poboljšati u podizanju razine podrške za njihovo što ranije zapošljavanje? temeljem analize podataka dobiveno je 5 kategorija i pripadajućih kodova.

Tema: Percepcija mladih nezaposlenih o potrebnim poboljšanjima u podizanju razine podrške za njihovo što ranije zapošljavanje

KATEGORIJA	POJMOVI
Smanjenje korupcije i nepoštenog zapošljavanja	Smanjivanje nepotizma i „veza“ pri zapošljavanju Smanjivanje zapošljavanja s lažnim diplomama
Povećati brigu za mentalno zdravlje mladih nezaposlenih	Povećati emocionalnu podršku za mlade Pomoć pri podizanju samopouzdanja
Uvođenje dodatnih poticajnih mjera za rano zapošljavanje mladih	Uvođenje mentora za osobe bez radnog iskustva Uvođenje obaveznog stažiranja Manja davanja poslodavaca za zaposlenike Sustavni sufinancirani tečajevi za nezaposlene Smanjenje papirologije Novčana pomoć
Praćenje potreba na tržištu rada	Smanjiti dobnu neuravnoteženost na tržištu rada Veća kontrola terenske prakse
Mijenjanje dijelova programa obrazovnog sustava	Veća kontrola terenske prakse Više terenske prakse u školama Uvođenje više sadržaja u škole za pripremu za tržište rada Promjena programa u školama Uvođenje potpuno besplatnog obrazovanja Pomoć pri odabiru zanimanja

Sudionici istraživanja izjavili su da su tijekom njihovog iskustva javljanja na natječajе za zapošljavanje uočili određene netransparentnosti i neke druge nepovoljnosti tijekom odabira kandidata za pojedino radno mjesto te stoga ističu da je **smanjenje korupcije i nepoštenog zapošljavanja** jedna od potrebnih promjena koje bi se trebale poduzeti kako bi se svima omogućilo korektno natjecanje za dobivanje posla. Tome u prilog govore dobiveni pojmovi i pripadajuće izjave sudionika istraživanja *smanjivanje nepotizma i „veza“ pri zapošljavanju* („Pa ovi neki poslodavci koji stave oglase samo reda radi, a onda mislim

nije tajna da zaposle nekog svog preko veze.“ (S1) „ Moj zaključak svih ovih naših priča je da ništa bez veze. Ako nemaš veze, teško. Danas, koliko ja znam, ljudi koji imaju veze uspijevaju i bez faksa, sa srednjom školom, čak i bez srednje škole, zaposle se...” (S24)), *smanjivanje zapošljavanja s lažnim diplomama* („ Znači mi koji i hodamo na predavanja i ispite smo polagali i sve. Da mi ne možemo dobit posao, a neko kupi neku diplomu za tjedan dana ju dobije ili ima neku vezu, uopće nije kvalificiran za to i radi posao, a mi koji tražimo posao i sve koji imamo neka znanja koja bi mogli pokazati i sve samo da dobijemo priliku nama je to onemogućeno.“ (S8)

Kako bi se mladim nezaposlenim osobama pomoglo u suočavanju s težinom iskustva nezaposlenosti sudionici istraživanja ističu da bi bilo potrebno **povećati brigu za mentalno zdravlje mladih nezaposlenih** te u tom smislu navode da bi bilo značajno *povećati emocionalnu podršku za mlade* („...Isto bi tako mogla biti neka podrška za mlade. Jer mislim da koliko god si ti mlad i da imaš i 20 godina, a ne 25 ili 28 vjerujem da ta frustracija i ljutnja i to sve nakupljanje mjesecima u tebi ono može eskalirati jedan dan i čovjek ono može samo puknuti.“(S2)) te pružiti *pomoć pri podizanju samopouzdanja* („Na razgovorima za posao sam zaključila da mi je problem samopouzdanje. I onda, nisam svjesna toga da tiho pričam i onda su mi rekli bili da se stekne krivi dojam o mojim sposobnostima na temelju moje prezentacije.“ (S22))

Kako bi se na sustavnoj razini podigla kvaliteta podrške za zapošljavanje mladih osoba sudionici istraživanja predlažu **uvođenje dodatnih poticajnih mjera za rano zapošljavanje mladih** na način da se provede *uvođenje mentora za osobe bez radnog iskustva* („ Al najveći problem je znači to ne davanje prilika i to ograničenje zato što nemamo radno iskustvo. A kak ćemo ga mi i steć ako nam neko ne da priliku.“ (S8)), zatim *uvođenje obaveznog stažiranja* („... najveći problem mi je bio što svi nacionalni parkovi i parkovi prirode traže jednu godinu iskustva. Do sada nisam imao prilike, stručna osposobljavanja su dosta rijetka. Tako da sam se našao u tako nekom začaranom krugu.“ (S25)) te da se uvedu sustavni sufinancirani tečajevi za nezaposlene „Recimo za ove radionice, to mi se čini super stvar jer poslodavci su rekli što njima treba i onda su ponudili takve radionice.“ (S22)) te da se uvede *novčana pomoć za nezaposlene* „I isto tako bi bilo dobro da tako pošto smo mi svi na burzi da imamo i ovako baš neku naknadu za nezaposlene...”(S8)).

Osim toga, sudionici istraživanja uočavaju da bi i poslodavcima trebalo pomoći u zapošljavanju nove radne snage kroz neke povlastice kao što su *manja davanja poslodavaca za zaposlenike* („To je druga strana priče što opet govorimo o svim porezima i zapravo svim nametima što zbog svih tih velikih nameta oni ne mogu uzeti ljude na stalno.“ (S6) Konačno, što mlade nezaposlene kroz iskustvo traženja posla prati je opsežna administracija te stoga predlažu *smanjenje papirologije* („Tako da sam odlučila da mi je sve to gubitak vremena i novca jer uvijek treba kopirati dokumente...“ (22)) koja bi im se olakšao za neke dugogodišnji put traženja zaposlenja.

Osim navedenih prijedloga za neke sustavne promjene vezano uz podršku pri zapošljavanju nezaposlenih mladih osoba, sudionici ovog istraživanja ističu i neke potrebne promjene na razini obrazovnog sustava i tržišta rada, pa tako je dobivena kategorija **učinkovitije usklađivanje obrazovanja i potreba na tržištu rada** s pripadajućim kodovima i pojmovima. Ono što sudionici mladi nezaposleni uočavaju je da je potrebno uvesti *usklađivanje upisnih kvota na fakultetima* („Da uvedemo to da kako tržište reagira, tako mislim ne znam, te godine trebamo 5 geologa, 10 ekonomista i to upisati.“ (S23)), te da je potrebno *smanjiti dobnu neuravnoteženost na tržištu rada* („Da imaju mogućnosti, prilike pokazat se, iskazat nekakve svoje mogućnosti jer je sistem takav da, em što sad žele da što starija populacija, što dulje radi, a mi nikako ne možemo upast' u taj sistem...“ (S19)). Osim toga, nezaposleni mladi uočavaju da je potrebno **mijenjanje dijelova programa obrazovnog sustava** kroz nekoliko bitnih segmenata, a to su *veća kontrola terenske prakse* („Lako je to na praksi, ljudi ne znaju šta mi uopće radimo, šta ne. Je da pišemo dnevnike, al opet kak ćeš ti to znat da smo mi to radili il ne.“(S3)), zatim *više terenske prakse u školama* („...slažem se s kolegom da bi trebalo imat više prakse i da ovo nije uopće dovoljno da bi počeli radit...“ (S10)) kao i *uvođenje više sadržaja u škole radi pripreme za tržište rada* („Za institucije obrazovanja mislim da definitivno treba ubaciti više praktičnog rada i informacije, da nas se informira o tržištu, nekim općenitim gospodarskim stvarima, procesima jer je sa s takvim stvarima nikada nisam susrela, nitko me nikad nije uputio...“ (S18)) pri čemu je smatraju da je potrebna i *promjena programa u školama* („Znači najbitnije je ovo, osnovne stvari da znamo općenito kulturno i ovako znači što se tiče samih struka, a ne nepotrebne informacije koje nam nikad ništa ne će značiti i koje oni tjeraju da se buba na pamet.“ (S8)). Sudionici

istraživanja također ističu da je potrebno *uvođenje potpuno besplatnog obrazovanja* („ bi trebalo bit pokrenuto na besplatno obrazovanje jer mislim da je to dosta da kažemo manjak za možda čak i neke buduće studente.“ (S5) te da se organizira *pomoć pri odabiru zanimanja* („ Nema nekih informacija, nitko vam ne govori u srednjoj školi što sve postoji, što se sve uopće može raditi.“ (S21)) kako bi mladi nakon završetka obrazovanja imali što bolju viziju mogućnosti svog radnog usmjerenja.

5. Perspektiva vlastite zapošljivosti mladih nezaposlenih osoba

Na pitanje „Kako mlade nezaposlene osobe vide perspektivu vlastitog zapošljavanja?“ odgovori mladih grupirani su u 9 kategorija s pripadajućim izjavama.

Tema: Perspektiva vlastite zapošljivosti mladih nezaposlenih osoba

KATEGORIJA	POJMOVI
Perspektiva ovisna o stečenom znanju	Je li zanimanje za koje su se obrazovali traženo Zanimanje za kojim nema potrebe na tržištu rada
Povoljnija perspektiva u nekim dijelovima Hrvatske	Mogućnost zapošljavanja u Istri Mogućnost zapošljavanja u Zagrebu
Optimistična perspektiva pronalaska posla u Hrvatskoj	Velika mogućnost za pronalazak posla Mogućnost samozapošljavanja
Perspektiva zapošljavanja povećavana posredovanjem drugih ljudi	Zapošljavanje preko veze Važnost poznanstva

	Zaposlenje se dugo čeka Nedostatak prilika za iskazivanje Borba za pronalazak posla
Otežan pronalazak posla u Hrvatskoj	Nekorektno ponašanje poslodavaca nakon razgovora za posao Strah od neisplaćivanja plaće Mišljenje da država nema rješenje za nezaposlenost
Mogućnost zapošljavanja na neželjenim poslovima	Ponude za neadekvatne poslove Ponude za posao izvan struke
Perspektiva pronalaska posla izvan Hrvatske	Razmišljanje o mogućnosti preseljenja van Hrvatske
Vjera u razvoj sustava zapošljavanja u Hrvatskoj	Mogućnost razvitka Poticaj za osobni razvoj

Prva kategorija odnosila se na **perspektivu ovisnu o stečenom znanju** te su sudionici navodili da je ta perspektiva ovisila o tome je li *zanimanje za koje su se obrazovali traženo* („...ja kao kuhar traženo je to zanimanje i svi baš to ono traže. Ja mislim da ću se ja dobro snaći u Hrvatskoj.” (S4), “U takvoj sam struci gdje uvijek treba konobara, uvijek treba sezonaca. Kad sam bila kozmetičarka nije mi bio nikakav problem naći nikakav posao. Čak su me i zvali.” (S11) ili se radi o *zanimanju za kojim nema potrebe na tržištu rada* (“A pošto ja želim u struci. Mislim da ne tražim u struci ja bi mogo bilo koji posao si uzeti...” (S1), “...znalo se, otprilike kakvo je stanje na tržištu rada (...) tak da ne mogu reći da nisam, da sam mislio da ću odma naći posao u struci nakon završetka fakulteta (S6). Druga kategorija nosi naslov **perspektiva povoljnija u nekim dijelovima Hrvatske** a pripadaju joj kodovi *mogućnost zapošljavanja u Istri* („... u Istri za vrijeme sezone ono traže stalno (...) nego puno se traži radnika jer počinje sezona, puno je turista. Tako da se doslovno mogu birati poslovi jer će i poslodavci pristati na bilo koga jer je ono deficit...” (S2) I *mogućnost zapošljavanja u Zagrebu* („...jel’ kako gledam, posao gledam i pod drugim gradovima, u Zagrebu ima najviše prilika.” (S18). Sljedeća kategorija je **optimistična perspektiva pronalaska posla u Hrvatskoj** a vidljiva je kroz kodove *velika mogućnost za pronalazak posla* (“Ne čekam poso. Ja si nađem poso. Tako da zapravo ja nikad nisam imala

problema s nalaskom posla.” (S11), “Eto meni stvarno nikad nije bilo i nikad nije bio problem. I nađe se posao kroz... Da sad hoću naći, naći ću ga za tjedan dana.” (S11) i *mogućnost samozapošljavanja* (“...nadam se da ću ostat nadam se da ću naći svoje mjesto i da ću možda pokrenut svoj biznis gdje ću ja moć druge zaposlit.” (S11), “... imam ideju se samozaposliti putem nekakvih...samozaposliti i onda kao nekakav freelancer surađivati ostalim tvrtkama...” (S17).

Mladi također navode i izjave koje potkrepljuju kategoriju da se **perspektiva zapošljavanja povećava posredovanjem drugih ljudi**, to je vidljivo kroz kodove *zapošljavanje preko veze* („...hoćeš imati iskustvo i točno obrazovanje koje traže i sve sve sve sve i onda ono što kaže kolega uzmu nekog svog koji nema veze s tim. „ (S2), „Imajte veze. Tak ću vam reć.“ (S5) i *važnost poznanstva* („...slala sam ove CV, ali to baš nije funkcioniralo, onda kada sam, ovak, pričajući s nekom, onda sam tek našla posao.” (S16), “Meni su od velike pomoći prijatelji koji su već zaposleni...” (S18). Vidljiva je pesimistična perspektiva prema kojoj **je pronaći posao u Hrvatskoj teško** jer *se zaposlenje dugo čeka* („Očito su zaboravili da se ne može preko noći nać posao...” (S1), „Mislim da nekako krivo uvjerenje postoji kao može se nać posao na svakom kutku...” (S2), zatim kroz *nedostatak prilika za iskazivanje* (“...mi koji tražimo poso i sve koji imamo neka znanja koja bi mogli pokazati i sve samo da dobijemo priliku nama je to onemogućeno.” (S8), *borbu za pronalazak posla* (“Ne da se zapravo mi borimo za posao, nego da se više poslodavci bore za nas. Ajmo tako reći, Da zapravo oni nas zovu. To bi bila neka bolja. Al ko zna kad će to doći.” (S7), “Tako da je da, nakon diplome zapravo hladan tuš (...) Iz jednog ružičastog svijeta u jedan aaa surov, surovi svijet realnosti.” (S17), *nekorektno ponašanje poslodavaca nakon razgovora za posao* (“...u vezi poslodavaca. Znaći kad se njima znamo javiti na natječaj za posao neki uopće ne pošalju povratni odgovor (...) Ili uopće ne obavijestiti što nije u redu od njihove strane.” (S8), “...u većini slučajeva ideš uzaludno. Odeš tamo, ponadaše se i onda mjeseci prođu. Par puta sam znala dobiti odgovor nakon 3-4 mjeseca.” (S23), *strah od neisplaćivanja plaće* (“A mi imamo samo u državnim firmama da će ljudi biti plaćeni, to je užasno mali spektar što je sigurno plaćeno, mislim da se danas jako puno ljudi boji upravo zato i biti možda i zaposleno...” (S16) i *mišljenje da država nema rješenje za nezaposlenost* (“Ne postoji neka strategija...” (S6).

Nadalje, mladi ističu da je **moгуće zaposliti se na neželjenim poslovima** i to je vidljivo kroz kodove *ponude za neadekvatne poslove* (“...al’ ipak sam četiri mjeseca na burzi, pa bolje išta nego ništa, ali kao ipak da me toliko gazi, ali to je gaze vas...” (S13), “to su nekakvi poslovi, ja volim progooat direktore i takve stvari, opću situaciju firme. To su ne znam direktori koji imaju par firmi i ona mi to (...) Možete samo pretpostaviti kakvo im je poslovanje. (S19) I *ponude za posao izvan struke* (“Znači ne uopće da se mi razvijamo u željenoj struci, nego ovak nekakve znate pomoćne poslove.” (S8), “...dobivam nekakve oglase koji jednostavno nisu u mojoj struci kao na primjer spasioc tak’ da to... “(S15). Neki mladi ističu da **perspektivu pronalaska posla vide i izvan Hrvatske**, odnosno da *razmišljaju o mogućnosti preseljenja van Hrvatske* („Volim Hrvatsku jako i prekrasna mi je, al ak vidim da u nekakvom poslovnom svijetu i tom putu ne uspijem, nemam problema s tim da odem.“ (S2), „ Mođda bi čak i htjela otići izvan Hrvatske.“ (S3) dok neki **imaju vjeru u razvoj sustava zapošljavanja u Hrvatskoj** kroz *mogućnost razvitka* (“...mislim da za ustvari ima punog praznog prostora za nekakvi rast...” (S16), *poticaj za osobni razvoj* (“...jer teren takav kakav je, nas tjera na svakodnevno učenje konstantno.” (S17) i vjeru u *promjenu* (“Pa ne znam, ja sam uvijek nekako bila i optimist i idealist, što možda nije toliko dobro, ali uvijek se nadam da će se nešto promijeniti...” (S18).

ZAKLJUČNO O REZULTATIMA:

Mladi koji nisu zaposleni, niti su u sustavu obrazovanja i osposobljavanja (NEET populacija) predstavljaju posebno ranjivu skupinu u društvu jer su upravo oni izloženi rizicima trajnijeg nezapošljavanja, siromaštva, socijalne isključenosti, smanjenje motivacije za ostvarivanje obitelji i slično (Obadić, 2017). Neke od najznačajnijih karakteristika NEET populacije (Tomić, 2015) povezane su s njihovim socio-demografskim obilježjima, a to su da se radi uglavnom o ženskoj populaciji i da ta populacija raste s dobi, pa je za njih karakterističan kasni ulazak na tržište rada. Drugi važan čimbenik je obrazovni ishod koji završava uglavnom sa sekundarnim stupnjem obrazovanja, iako ni završena viša razina obrazovanja ove mlade ne štiti od nezaposlenosti. Kao treći čimbenik javlja se registracija ove populacije pri zavodima za zapošljavanje (tj. Public Employment Services - PES), pri čemu je svega 57% ove populacije u EU registrirano pri ovakvim zavodima

(Eurofound, 2016). Osim toga, nezaposlenost mladih, a osobito ona dugotrajna ima ozbiljne posljedice na pojedinca, njegovo samopouzdanje, smanjenje kupovne moći, kao i na neke društvene pokazatelje poput proračunskog deficita, niske demografske slike i odljeva mozgova (Bilić i Jukić, 2014, prema Bedeniković 2017). Prosjek udjela ove populacije u članicama EU za 2016. iznosi preko 16% među kojima i Hrvatska (uz Bugarsku, Cipar, Grčku, Irsku, Italiju, Rumunjsku, Španjolsku). Primjerice Hrvatska je 2014. imala 19.3%, a 2015. 18,3% udjela NEET populacije (Eurostat, 2016, prema Obadić, 2017) dok je 2018. taj udio malo porastao na 18,5% (Eurostat, 2019). Dakle, Hrvatska također ima ozbiljan problem sa zapošljavanjem mladih koji pripadaju NEET populaciji i koju pogađa kasni ulazak na tržište rada te su izloženiji riziku socijalne isključenosti radi dugotrajne nezaposlenosti (Bedeniković, 2017). O pojedinim karakteristikama NEET populacije govore i rezultati ovog istraživanja koji upućuju na to da nezaposleni mladi osjećaju manjak samopouzdanja (*„Na razgovorima za posao sam zaključila da mi je problem samopouzdanje (S22) te da zbog nezaposlenosti odlazak iz Hrvatske nije isključen („Volim Hrvatsku jako i prekrasna mi je, al ak vidim da u neakvom poslovnom svijetu i tom putu ne uspijem, nemam problema s tim da odem.“ (S2)).*

U sagledavanju otežane zapošljivosti NEET populacije treba uzeti u obzir činjenicu koja govori o neusklađenosti sustava obrazovanja s potrebama tržišta rada, odnosno praćenja potražnje tržišta rada i adekvatnog odgovora obrazovnog sustava uz izradu strateške projekcije traženih zanimanja u skladu s gospodarskim i industrijskim razvojem u Hrvatskoj. O tome govore i iskaz sudionika ovog istraživanja koji jasno ukazuju na strukturalne probleme u školskim programima (Za institucije obrazovanja mislim da definitivno treba ubaciti više praktičnog rada i informacije, da nas se informira o tržištu, nekim općenitim gospodarskim stvarima, procesima jer je sa s takvim stvarima nikada nisam susrela, nitko me nikad nije uputio...“ (S18)) te na neusklađenosti tog sustava s tržištem rada (*„Da uvedemo to da kako tržište reagira, tako mislim ne znam, te godine trebamo 5 geologa, 10 ekonomista i to upisati.“ (S23)).* U tom kontekstu je 2013. godine usvojen Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, kojim se uređuje sustav kvalifikacija u Hrvatskoj (NN, 2013), a posljedično tome je u akademskoj godini 2013./2014. učinjena je korekcija upisnih kvota jedino u području biomedicinskih znanosti na Sveučilištu u Zagrebu (Obadić, 2017).

Kako bi provođenje politike zapošljavanja donijelo očekivane učinke potrebno je u većoj mjeri ulagati u Hrvatski Zavod za zapošljavanje (HZZ) koji se ne bavi samo analizom, procjenama i predviđanjima budućih potreba na tržištu nego i savjetodavnim radom s nezaposlenim osobama. U tom smislu potrebno je više ulagati u ljudske resurse te ustanove kako bi njihova usluga u direktnom radu s nezaposlenima bila što kvalitetnija, o čemu također govore rezultati našeg istraživanja („Tu tehnički nisam imala nikakvu podršku niti pomoći...“ (S2)), („Htio bi se samo nadovezati na savjetnike pri zapošljavanju. (...), a oni šalju bezveze poslove nam šalju“ (S7), „Nešto što ne će niko drugi raditi oni nam pošalju.“ (S8)). U tom smislu potrebno je uložiti dodatne napore u realizaciji mjera Vlade Republike Hrvatske (2016) kako bi se upravo NEET populacija udaljila od rizika dugotrajne nezaposlenosti, a približila samoaktualizaciji u poslovnom i osobnom aspektu života te postala aktivni subjekt društva.

STRUČNJACI I DONOSITELJI ODLUKA

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog dijela istraživanja bio je ustanoviti glavne izazove NEET populacije iz perspektive stručnjaka i glavne izazove stručnog rada sa NEET populacijom. Pritom se htjelo zahvatiti, iz pozicije stručnjaka, perspektive o jednoj populaciji koja je „nevidljiva“, koja je često neuhvatljiva i nesklona institucijama koje se bave s njima. Kao stručnjaci koji neposredno rade i u kontaktu su s NEET populacijom i mladima koji su u riziku da postanu dio NEET populacije (te njihovim obiteljima i okolinom) oni su spona između sustava skrbi, socijalnih i drugih politika u ovom području i neposrednog djelovanja te kao takvi imaju relevantno iskustvo o ovoj temi.

Istraživanje je provedeno u razdoblju od 31. siječnja do 18. ožujka, 2019 godine. Intervjuima je, nakon inicijalne faze upoznavanja s relevantnom literaturom u području, prethodila fokusna grupa sa širokim krugom stručnjaka koji rade s mladima, a koja je poslužila kako bi se produbili uvidi u problematiku i dobile dodatne ideje za oblikovanje pitanja u intervjuima. Nakon toga je odabrano petnaest (kako je i Projektom predviđeno) stručnjaka za polustrukturirane

intervjue. Oni su odabrani po kriterijima pripadnosti ključnim institucijama koje rade sa NEET populacijom (Centara za socijalnu skrb i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje) te kriterijem geografske disperzije u urbanoj aglomeraciji Zagreb koja je bila područje provođenja Projekta. Intervju su trajali od 36 min do 64 minute.² Intervju su se vodili prema pripremljenom predlošku koji je želio obuhvatiti različite aspekte četiri tematske cjeline³. Transkripti fokusnih grupa bili su osnova za kvalitativnu obradu podataka. Dobiveni podaci obrađeni su postupkom analize okvira (*framework analysis*).

Analiza okvira razvila se u kontekstu istraživanja javnih (socijalnih, zdravstvenih i sl.), primijenjenih politika s ciljem dobivanja specifičnih informacija koje će omogućiti određene uvide i preporuke u kraćem vremenskom razdoblju (Ritchie i Spencer, 1994). Primarni cilj je deskripcija i interpretacija onog što se u vezi određenih socijalnih pitanja događa u specifičnom okruženju.⁴

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Rezultati su prikazani u okviru četiri glavna tematska područja predviđena istraživačkim okvirom: Obilježja položaja NEET populacije/mladih u riziku da postanu NEET; Izazovi rada stručnjaka s NEET populacijom; NEET u kontekstu obrazovanja i tržišta rada; Programi prevencije i integracije NEET populacije⁵.

Dobiveni nalazi, odnosno pojedini pojmovi u prikazu rezultata ilustrirani su izjavama sudionika koje su, kako bi se sačuvala anonimnost sudionika istraživanja, označene šiframa koje su generalne prirode i

2 U pozivu i svakom od intervju, sudionici su bili upoznati s ciljevima Projekta unutar kojeg se provodi istraživanje i svrhom intervju te su prikladno informirani o etičkim aspektima provedbe istraživanja, uključujući jamstvo povjerljivosti i anonimnosti u prikazu rezultata

3 Svaka tematska cjelina je imala svoj niz pitanja, no ostavljeno je mjesta intervjuerima da dodatno naglase neke nove aspekte ako se pojave unutar samih intervju.

4 Ono što karakterizira analizu okvira su unaprijed definirana istraživačka pitanja na koja treba dati odgovor (*a priori* pitanja) u kratkom vremenskom roku te kad postoji uzorak koji je namjerno odabran pod vidom istraživačkih pitanja (Srivastava i Thomson, 2009.).

5 Pri samo početku svakog od intervju provjeravana je upoznatost stručnjaka sa terminologijom NEET-a. Svi intervjuirani su pokazali poznavanje skupine o kojoj je riječ. Iako stručnjaci ne rade isključivo sa NEET populacijom jer ona nije posebno izdvojena kao takva, razgovor smo usmjerili na njihova iskustva i rad upravo sa tom populacijom mladih koja je bila predmet našeg istraživanja.

odnose se samo na oznaku stručnjaka i redni broj⁶. Rezultate, odnosno pojmove i kategorije smo, u svrhu preglednosti, prikazali u tablicama, dok ilustrativne izjave u opisu rezultata navodimo u fusnotama.

TEMA: Obilježja položaja NEET populacije/mladih u riziku da postanu NEET

KATEGORIJA	POJMOVI
Izazovi dolaska do NEET populacije	Praćenje i evidentiranje NEET populacije Privlačenje NEET populacije prema stručnom radu
Otežavajući faktori izlaska iz NEET statusa – obilježja mladih	Specifične fizičke i psihičke karakteristike Socijalne vještine Informiranost Motivacija
Otežavajući faktori izlaska iz NEET statusa – okolina	Uloga roditelja Društvene vrijednosti
Posljedice NEET statusa	Pasivnost i besperspektivnost Psihičke posljedice Iseljavanje iz države

Što se tiče specifičnih obilježja položaja NEET populacije/mladih u riziku da postanu NEET, stručnjaci su uočili nekoliko bitnih aspekata. Prvo, to je populacija do koje je teško doći. Oni se ne prate zasebno unutar sustava. Kada odu iz službenih evidencija (najčešće Hrvatskog zavoda za zapošljavanje), njima se gubi trag. Stručnjaci upozoravaju da oni postaju „*tih i nevidljivi*“ te ih je teško moguće pratiti⁷. Postoje značajni izazovi da ih se privuče i uključi u neki vid stručnog rada.⁸

6 primjerice STR1 označava prvog intervjuiranog stručnjaka STR2 drugog i tako dalje do STR15.

7 STR7 „Druga stvar je, mislim što taj broj, se izgubi... To, kak bi rekla, ta kategorija i nastoji bit nevidljiva. On neće doć s bombom i tam napravit cijeli cirkus i reć dajte mi poso, ne, nego ti ga, ako želiš njega stvarno u obrazovni proces ili u bilo kakav radni, ti moraš njega za rukav loviti, tražiti i pokušavat ga u sustav, to je takva kategorija, oni ne traže pomoć, oni ne žele pomoć, oni su antiproti,“

8 STR3 “Nevoljko oni odlaze bilo gdje. Definitivno, da, definitivno bi bio bliži njima, vi morate znati

Stručnjaci ukazuju na različite faktore koje otežavaju izlazak iz NEET statusa. Neki od njih tiču se specifičnih fizičkih i psihičkih karakteristika, ali i okolnosti njihovog statusa. Neki mladi imaju intelektualne ili fizičke poteškoće, različite tipove bolesti s kojima se suočavaju te to svakako znatno otežava njihovu socijalnu i radnu integraciju⁹.

S druge strane stručnjaci navode i slabo obrazovanje, siromaštvo ili pripadnost romskoj populaciji kao otežavajuće faktore¹⁰. Ono što stručnjaci jasno naglašavaju je, da mnogim NEET-ovcima nedostaje socijalnih vještina kako bi se samopromovirali ili bili uspješniji u traženju posla¹¹. Te meke vještine oni često ne stječu od roditelja, a ni u školi, dok je njihov značaj za uključivanje u društvo, posebice u okolnostima današnje ekonomije, velik. Pri tome stručnjaci vide da mladi nisu adekvatno informirani, ni o svojim pravima kao ni o mogućnostima na tržištu rada¹². No, jedan od ključnih aspekta na koji stručnjaci ukazuju je manjak motivacije NEET populacije¹³. Oni u velikom broju slučajeva nisu spremni surađivati s institucijama, ali i pokazati proaktivnost u zauzimanju za vlastito dobro. S druge strane, dio stručnjaka upravo iskazuje da mlade danas u jednom dijelu odlikuje i poduzetnost¹⁴.

da su to naša djeca koja... Teško ih je pridobit na suradnju, znači oni, oni tu da dođu kod mene, ja na početku se obično... Hrpa odlazaka i u obitelji, i da oni tu dolaze i u školu i taj neki krug dosta treba vremena da u biti ih pridobijete na nekakvu suradnju. Pridobijete da dobijete taj odnos sa njima da oni počinju se otvarati..."

9 STR12 „Ne, ne nužno invaliditet, ne nužno invaliditet, nego nekako duže liječenje, recimo, mislim, dat ću ružan primjer, zloćudne bolesti i tako... On će, nažalost bolest ne bira, jel, ali osoba će samim time što ima nekakav, ne daj bože karcinom, da će, da neće daljnje xy godina ili mjeseci moć radit. Jer neće moć.“

10 STR4 „Da, ja bi evo htio naglasiti taj dio mladih kojih, koji su naj nesuradljivi, koje je najteže pokrenuti, koje je najteže dotaknuti, dvije glavne skupine, djeca koja su u ustanovama socijalne skrbi, i djeca koja žive u...u...i mladi, koji žive u dugotrajnom siromaštvu“

11 STR1 „Mladi ne znaju doć i reć imam razvijene komunikacijske vještine, ne znam, imam razvijene vještine organizacije, planiranja, slaganja prioriteta, ne znamo se prezentirat u tom nekakvom svjetlu, nego se više prezentiramo ja sam taj i taj, po struci sam to i to, radila sam to i to. Tu onda mislimo da se iz toga mogu iščitat naše vještine, a ljudi koji su u firmama, pogotovo ako su međunarodne ili nešto, oni očekuju taj skills nekakav jer je vani puno bitniji skills, nego tehničko znanje

12 STR1 „Manje, manje u smislu, više imaju informacija, al manje konkretnih informacija i oni sad jako puno znaju šta sve mogu, mogu van, mogu ovdje, mogu ondje, onda ih pitaš, a okej, a kako se ide van, okej, a kako se ovdje traži posao, e to ne znam. Znači, oni znaju nekakve načelne stvari šta sve mogu, ali onda konkretno kad se uđe s njima, zato volimo raditi individualna savjetovanja“

13 STR11 „Najviše to kako ih motivirati. To je glavni izazov da bilo što što im se nudi, čak i ta neka predavanja i radionice, da ih se potakne da se zainteresiraju za to jer oni misle da im je sve to dostupno“

14 STR9 „Ja mislim da jesu aktivniji, ali opet se ne može poopćiti, ali u odnosu na prije, sigurno nam se javlja više mladih ljudi koji imaju nekakve poslovne ideje, ali s druge strane, nismo imali prije te potpore.“

Od aspekata okoline, prema iskazima stručnjaka, roditelji imaju veoma značajnu ulogu. Pokazuje se da NEET-ovci često dolaze iz nisko obrazovanih ili siromašnih obitelji. Stručnjaci procjenjuju da su u brojnim slučajevima roditeljske vještine manjkave ili roditelji „*zatvaraju oči*“ pred problemima s kojima se ne žele ili nisu sposobni suočiti.¹⁵ Jedan dio NEET-ovaca dolazi iz obitelji u kojima nema roditeljsku podršku ili su roditelji zašli u kriminalno ili ovisničko ponašanje. Društvene vrijednosti, s druge strane, čini se da promoviraju brz uspjeh i NEET populaciji iskrivljuju sliku njihovih mogućnosti za integraciju u društvo i tržište rada. Pri tome stručnjaci upozoravaju na utjecaj društvenih mreža koje daju sliku „*celebrity*“ kulture i instant uspjeha. Osim toga stručnjaci uočavaju da mladi vide da mnogi u društvu uspijevaju ne s onim što znaju, već s onime koga znaju, ili putem upitno legalnih aktivnosti, što ih svakako demotivira da vide vrijednost u predanom radu¹⁶.

Na kraju, stručnjaci uočavaju različite posljedice bivanja u NEET statusu. Osim očitog manjka zaposlenja koje nosi i manjak potencijalnih prihoda za život, stručnjaci vide te naglašavaju i druge posljedice. Stručnjaci ukazuju da mladi nakon vremena bivanja u NEET statusu „*tonu*“ u pasivnost i besperspektivnost¹⁷. Također, navode da vide i psihičke posljedice, poput razvijanja depresije i drugih mentalnih stanja koje imaju negativan utjecaj na njihovu želju za aktiviranjem¹⁸. Na makro razini, prema iskazima stručnjaka, brojni mladi NEET-ovci vide iseljavanje iz države kao „*ruku spasa*“ za svoju situaciju i sve se više ka tome usmjeravaju.¹⁹

15 STR4 „Jest da su djeca bila teška, teško odgojiva i tako dalje, sve te etikete, ali, ovaj, to su roditelji koji nisu dali djeci baš nikakve temelje i zato ja vidim roditelje kao...svakako ih treba uključiti i treba raditi sa roditeljima“

16 STR3 „Pa zato što imate, ne znam, nekoga tko je napravio veliku pronevjeru ili nešto, suđenje godinama, otišlo u zastaru ili nije, il je dosuđeno da nema dovoljno dokaza pa se izvukao pa šeta, mislim to je društvo takvo kakvo je i... A naša djeca to vide i koju im poruku šaljem? Da ne moraš ići u školu, da ne moraš, da možeš biti kriminalac i možeš dobro prolaziti.“

17 STR2 „Ovaj, neki su u otporu, ne vide perspektivu, ne vide korist, neki imaju tako nekakve složenije poteškoće uslijed kojih dolazi do jednog, jedne pasivnosti, povlačenja, izbjegavanja obveza, provođenja većinu vremena u tom nekom virtualnom svijetu, zakazivanja na svim područjima“

18 STR7 „Nažalost da, al onda se osjećaju neuspješnim i odbačenim, shvaćate? Jer smatraju da nisu ništa postigli u životu, nisu završili školu, nemaju nikakav posao i onda postane još veći problem. Psihijatrija, alkohol i tako dalje.“

19 STR6 „Da. Uglavnom u zadnje vrijeme svi sanjaju o velikoj Njemačkoj kao jedan oblik spasa jer uglavnom u Njemačkoj kad se zaposle...on je otišo u Njemačku i tamo na baušteli zaradi, ne znam, tri tisuće eura, šta bi ovdje, realno, radio za možda tri tisuće kuna, tri i pol tisuće kuna. I onda im je to, to su im uglavnom sad jako veliki snovi, više njih, odlazak u Njemačku. To oni sad kao vide kao neko veliko rješenje stvari.“

Izazovi s kojima se stručnjaci susreću u svom radu bili su druga tema. Zasebno smo prikazali specifičnosti rada sa NEET populacijom i okolnosti u kojima stručnjaci rade i surađuju jedni s drugima u ovom području.

TEMA: Izazovi rada stručnjaka s NEET populacijom

KATEGORIJA	POJMOVI
Ograničenja institucija	Neadekvatnost uvjeta rada Nedostatak vremena za (individualni) rad Educiranje stručnjaka
Rad sa NEET populacijom	Izazovi informiranja Rad na motivaciji Pristupi i oblici rada s mladima Uključivanje u obrazovne i programe za uključivanje na tržište rada
Suradnja sa drugim institucijama i dionicima	Izazovi koordinacije Protočnost i usklađenost informacija Rad sa drugima dionicima i institucijama

Stručnjaci naglašavaju brojna ograničenja unutar samih institucija u kojima rade. Neki navode neadekvatne uvjete rada u pogledu nedostataka prostora za rad, ili dijeljenja prostora sa drugim kolegama dok rade na osjetljivim problemima NEET populacije. No, veći problem koji posebno naglašavaju je nedostatak vremena za stručni rad. Naime, intervjuirani stručnjaci opterećeni su normama i velikim brojem korisnika s kojima trebaju raditi i ne mogu se posvećivati individualnom radu sa mladim NEET-ovcima čak i kada jasno uočavaju potrebu²⁰. Neki se pritom snalaze na razne načine, kako bi otvorili

20 STR4 „postali papirnati socijalni radnici, ne. Jer mi radimo samo to, mi ne možemo raditi nikakvo savjetovanje, usmjeravanje, uh, nemamo, imamo neki zakonski okvir za to, al' ne'amo u praktičnom smislu vrijeme, a nemamo zapravo niti alate jer taj dio sustava zanemaruje socijalni rada, u kontekstu ovog dijela kad govorimo o nezaposlenima. Socijalni rad možda sa obitelji je u napredovanju. Ali u ovome dijelu, sa mladima, ne.“

STR9 „Ali ja to već predosjetim, ja ne tražim jer ja ne stignem toliko raditi s njima, ali ja predosjetim i onda vidim, i onda ih sad malo gledam da li će to ići uopće u tom smjeru, jer ako oni, jer ja...mi ne možemo raditi na način da ja uz fluktuaciju neku, od sto ljudi, recimo, koji ulaze i izlaze, da ja radim s 400, uvijek imam otprilike 400 ljudi, ja ne mogu raditi individualno u smislu da ih svaki mjesec...s nekim razgovaram, osim kad si ja odaberem uvijek neke za koje vidim da imaju problema.“

poseban prostor za neki vid malo usmjerenijeg rada u pojedinačnim slučajevima. Stručnjaci navode da su im za to potrebne i dodatne edukacije koje su im rijetko omogućene²¹.

U samom radu s NEET populacijom, stručnjaci ističu izazove u prenošenju informacija mladima i njihovoj recepciji. Pri tome se posebno naglašavaju poteškoće u motiviranju mladih da naprave korake prema zaposlenju. Stručnjaci navode važnost malih koraka i postepenost napretka u radu s mladima u tom položaju²². Stručnjaci naglašavaju aspekte različitih pristupa i oblika rada koje pokušavaju s mladima kako bi pozitivno utjecali na njihovu socijalnu ili radnu integraciju.²³

Dio rada stručnjaka sastoji se u osvještavanju mladih za opcije koje im stoje na raspolaganju za poboljšanje svog položaja u društvu i tržištu rada i uključivanju u različite u obrazovne i druge programe te mjere za uključivanje na tržište rada²⁴.

Suradnja s drugim institucijama je poseban izazov u radu stručnjaka. Stručnjaci navode da je manjkava koordinacija rada s drugim institucijama i dionicima koji djeluju u istom području. Iako ističu da često imaju dobre odnose sa primjerice školama ili udrugama, jasno je da nedostaje sustavnosti rada²⁵. Informacije često nisu protočne ili

21 STR5 "Pa sigurno da da, naše... Mi imamo jako puno nekakvih ovlasti i zadataka i sigurno da se... Da u nečemu plivamo i da se ne snalazimo dobro. Svaka neka edukacija ili nešto u čemu bi nas se moglo usmjerit ili nama pružit da mi možemo drugima pružit bi bila dobrodošla."

22 STR6 "da svaku instituciju koju sam nazvala i gdje sam se s kolegama čula, da tu postoji ta nekakva i dalje borba za njih, ono da im... Da im se, ne znam, ako ne... Ne progleda kroz prste, da ih se pogura, pa ajmo nešto napraviti, to je takav moj dojam koji sam doživjela od onih ljudi s kojima ja komuniciram."

STR3 „Jedino šta ga zanima su mobitel, društvene veze te, eventualno igranje igrice i sjedenje u kafiću, točka, ništa ga drugo ne zanima. Mislim, tu je teško sad naći njegove motive. Oni će reći, ja tu nekad provedem sate i sate, ajmo vidjet šta bismo mogli, ajmo male korake, ajmo ovo...“

23 23 STR3 „Njemu trebate ponudit ono što njemu treba. On treba biti uspješan, to je osnov svega. Ako je dijete neuspješno u jednom segmentu, u drugome, bit će i u trećem, al ako ga potičete i motivirate da bude, on će se naći negdje i on će biti negdje uspješan“

24 STR12 „dakle, to su, to su programi koji su namijenjeni svima, naravno da ćemo posebno poticat NEET-ovce, odnosno osobe koje su općenito duže u evidenciji, možda ne čak i duže od godine dana, ali kad imate osobu koja je jako dugo u evidenciji, a vidi se da je zdrava, da može raditi, zašto ne bi išla na obrazovanje pa stekla još nešto i to ima isto jako lijepih priča, osoba koje završe neko obrazovanje preko nas se zaposle u toj branši, bez obzira što je ona po struci“.

25 STR2 "Ono što je kod nas u Centrima problem, mi često nemamo priliku da nas više koji radimo na tim poslovima ide na neku edukaciju, nego ide jedan, nekad nijedan jer, je li, taj dan mora bit na sudu i provest će cijeli dan, ili ne znam što, ali mi se čini da, da fali to nešto da imamo, imamo neku

stručnjaci ne dolaze do relevantnih informacija što druge institucije i dionici rade, a moglo bi im pomoći u radu s NEET populacijom (od specifičnih informacija o njihovim karakteristikama, i položaju do programa i projekta koji su dostupni)²⁶. To ima za posljedicu neadekvatno usmjerenje na suradnju i korištenje resursa drugih dionika i institucija koji rade s mladima.

TEMA: NEET u kontekstu obrazovanja i tržišta rada

KATEGORIJA	POJMOVI
Obrazovanje kao faktor rizika za postajanje NEET-ovcem	Zastarjelost i neadekvatnost obrazovnog sustava Manjak usmjerenosti na praksu Neusklađenost s potrebama tržišta rada
Otežavajući aspekti NEET-ovaca za integraciju na tržište rada	Manjak informiranosti o tržištu rada Neutemeljena očekivanja za prve poslove Nedostatak iskustva
Nepovoljna obilježja tržišta rada	Stigmatizacija određenih skupina NEET-ovaca Nerealna očekivanja od NEET-ovaca kao zaposlenika Nepovoljne prakse poslodavaca

Kontekst sustava obrazovanja i tržišta rada kao glavnih odrednica konačnog izlaska iz NEET statusa bila je treća tema. Unutar nje željeli smo vidjeti ograničenja i mogućnosti s kojima se NEET populacija susreće u obrazovanju i na tržištu rada.

Stručnjaci navode zastarjelost obrazovnih programa i načina obrazovanja u kojem se mladima ne nude kritičke vještine i znanja već informacije za učenje „*napamet*“. Obrazovni sustav stručnjaci

sredinu koja će koordinirat te aktivnosti, znači postoje službe koje... Koje rade s tim mladim ljudima, koje imaju podatke o njima, koje imaju obavezu i priliku uputiti ih negdje da im se na neki način omogući to nešto što njima treba, a ovako kad imamo puno tih udruga, mi često za neku i ne znamo ili znamo, ali ne znamo što oni rade, koliko dobro to nešto rade“

26 Da, nije sustavno, jel, da vi sad, ne znam, evo, recimo ja, kad mi dođe neki momak i hoću nešto s njim napraviti, da ja sad imam neku mrežu... Tako je. Nema, nego sad ko, zavisi od mog telefoniranja

procjenjuju tromim i nefleksibilnim²⁷. Posebno je značajan manjak usmjerenosti na praksu koja bi mnogim NEET-ovcima, posebice onima sa strukovnim zanimanjima dala veće izgleda za pronalazak posla.²⁸ Velika boljka, prema mišljenjima stručnjaka, tiče se neusklađenosti obrazovanja i potreba tržišta rada²⁹.

U tom pogledu, oni vide brojne mlade osobe koje su obrazovane za zanimanja koja nisu tražena na tržištu i jasno postojanje prevelikih upisnih kvota za pojedina zanimanja. Neodgovarajuća obrazovna politika nije prilagođena trenutnim, dok istovremeno ne anticipira buduće potrebe tržišta rada.

Stručnjaci uočavaju da mladi često nisu informirani o tržištu rada³⁰. Nemaju jasan dojam gdje i kako bi se mogli zaposliti i koji ih radni uvjeti čekaju. To im oblikuje i očekivanja pri čemu onda teško prihvaćaju prve poslove koje su slabo plaćeni ili prema njihovoj percepciji, nemaju dobre uvjete rada. Stručnjaci iskazuju da mladi očekuju bolja zaposlenja od realnosti njihovog obrazovnog statusa i radnog iskustva³¹. Iskustvo se pokazuje krucijalnim aspektom zapošljavanja. S jedne strane, stručnjaci prepoznaju boljku obrazovanog sustava koji ne daje dovoljno praktične nastave ili povezanosti s praksom učenicima i studentima. S druge strane, pokazuje se da poslodavci očekuju određeno iskustvo te preferiraju radnike s njim³². Što se tiče nekih

27 STR3 „selekcija napraviti to gradivo, dati im, jer ustvari vi njih možete motivirati da oni uče više, da žele naučiti. Naša djeca ne uče zato da bi željeli, da bi znali. Oni nauče, oni uče, pa ja mislim 80% njih za ocjenu, nema veze koja je. Neko uči samo da dobije 2, neko uči samo da prođe srednju školu, neko uči za 5 jer mu je to važno, ali mali broj djece uči zato da bi naučilo nešto“

28 STR13 „Da, još imaju, ali čini mi se da bi trebali, oni dosta te teorije nauče, do tog praktičnog nekakvoga dijela masa njih zna doći i reći ja nisam ni znao kud se upisujem. Znate... Tak da mi se čini nekako da bi trebalo taj praktični da ide od početka“.

29 STR8 „To su neki tehnički problemi jer se ne možemo spojiti s trenutnim tržištem rada, a da ne pričam da obrazujemo ljude za nešto što nema posla i da nikako ne potičemo strukovno“

30 STR1 „Tu je onaj dio što njima, ko da se to ne tiče, iako izlaze za tri mjeseca na tržište rada i tu je onaj dio neinformiranosti, što kroz obrazovni sustav, što kroz društvo nekako općenito, što se tek u zadnjih par godina počelo uopće pričat o mladima i tržištu rada, do sad je bilo, evo, gotova ti škola, snađi se. Tako da, tu vidimo veliki problem, u biti u neinformiranosti oko tog prelaska na tržište rada“.

31 STR5 „stvarno se sad ne mogu sjetit da su oni naveli da im je nešto teško, većinom, evo, to što kažem, je mala plaća il im se ne sviđa radno vrijeme ili, ne znam, ovaj neće konobarit, ovaj ne bi radio bauštelu i tako. Oni dosta isto selektivno nekako i biraju i imaju ta nerealna očekivanja“

32 STR12 „Dosta natječaja vam traži radno iskustvo zato jer je poslodavcima bitno da vi znate radit, e sad, vi ne možete čovjeka koji je sad izašo s fakulteta uputit na natječaj za koji se traži godina dana iskustva. Neće proć. Vi njemu možete reć da se on može javit, ne može mu niko zabranit da se javi, ali a priori znate da vjerojatno neće proć. Takvih je natječaja jako puno“

drugih kanala jačanja kapaciteta NEET populacije poput volontiranja, stručnjaci ne vide da se mladi koji pripadaju NEET populaciji uključuju u njega ili pokazuju motivaciju, što s obzirom na njihov ranjiv položaj ne iznenađuje.

S druge strane, stručnjaci upozoravaju na brojne poteškoće za NEET populaciju koje proizlaze iz karakteristika tržišta rada. Oni iskazuju da ponekad postoji stigmatizacija NEET-ovaca obzirom na njihovu mladost i neiskustvo. To se češće javlja za određene skupine; primjerice Rome koji su obilježeni negativnim stereotipima ili za osobe koje su počinile kaznena djela zbog njihove prošlosti³³. Isto tako, stručnjaci u jednom dijelu vide i nerealna očekivanja poslodavaca u smislu zahtjeva koji su mnogo iznad onoga što se može očekivati za osobu koja tek ulazi na tržište rada ili one s kratkotrajnim iskustvom³⁴.

Osim toga, stručnjaci navode i postojanje nepovoljnih praksi poslodavca koje se tiču rada na crno ili nepoštivanja ugovora u pogledu plaće, radnog vremena ili uvjeta rada koje utječu da mladi brzo odustaju od takvih poslova ili se osjećaju izrabljivanima³⁵.

TEMA: Mogućnosti prevencije i integracija osoba u NEET statusu

KATEGORIJA	POJMOVI
Potrebni karakter rada sa NEET populacijom	Preventivni programi
	Dodatne i fleksibilne edukacije
	Priprema za tržište rada

33 STR6 "upravo za one koji su se pojavili kao počinitelji kaznenih djela, najčešće su to bile ili krađe ili neke tjelesne ozljede pa uglavnom onda s njima zapravo radim upravo na tome da ih nekako integriram u društvo i pokušam im pomoć zapravo pri zapošljavanju. Iako se ja tu nalazim u poziciji gdje sam jako, jako nemoćna jer je malo poslodavaca koji bi, ne samo mladu osobu, nego još ako ima iza sebe takvu povijest primili, onda to zaista, ne znam, mora bit valjda, ne znam, širokog srca da prime"

34 STR15 "jer nekad u natječaj imaju...nazovimo to nerealna očekivanja. Da osoba bude mlada, da zna tri strana jezika, i da ima deset godina iskustva. Mislim, mi sad karikiramo, ali to je ono što poslodavci znaju navesti."

35 STR6 "Uglavnom, ako se negdje zapošljavaju, ako se uspiju zaposlit, uglavnom su neprijavljeni, tako da se s tim veže da nemaju nikakva prava, niti zdravstveno pokriveno, apsolutno ništa. Najčešće se, mislim ja to tako vidim, kao jednu vrstu izrabljivanja jer rade od 0 do 24, ako imaju jedan dan slobodan i to puno govorimo, i to rade onoliko koliko zapravo oni uspiju izdržat na tom poslu, što ja isto smatram, mislim, onako nekako razumijem ih"

Primjeri dobre prakse	Aktivne politike tržišta rada Suradnja s udrugama
Mogućnosti i ograničenja institucija	Kontinuiranost programa Proaktivnost i ustroj rada institucija Prioritiziranje mladih u politici i društvu

Četvrta tema bila je usmjerena na programe i mogućnosti prevencije i integracije u kojoj se željelo omeđiti što postoji u praksi, što stručnjaci vide kao dobru praksu i što nedostaje.

Preventivne programe stručnjaci naglašavaju kao nužnost. Pri tome, naglašavaju njihov trenutni nedostatak i potrebu za započinjanjem preventivnih programa od najranije dobi³⁶. S druge strane stručnjaci iskazuju potrebu za specifičnijim edukacijama u kojima bi mladi jasno prepoznali doprinos vlastitom zapošljavanju, bilo da se tiču vještina ili su usmjerene prema zanimanjima koja su tražena na tržištu rada. One, prema stručnjacima, moraju biti fleksibilne uvažavajući činjenicu da mnogi mladi NEET-ovci imaju ili su imali značajnih poteškoća u srednjoškolskom obrazovanju ili se teško uklapaju u tradicionalne forme obrazovanja³⁷. Pri tome stručnjaci upozoravaju na važnost specifičnih priprema za tržište rada koje bi trebale početi još za vrijeme obrazovnog procesa³⁸.

Stručnjaci vide mogućnosti iskorištavanja ili poboljšanja već postojećih programa. Mješovitih su dojmova o mjerama aktivne politike tržišta rada, u kojima prepoznaju određene mane, ali s druge strane navode

36 STR6 "Negdje tu bi išlo, u školi bi išlo na neku već, na neku prevenciju s nekim, ne znam, radionicama i osvijestiti nekako, empatizirat ne samo ti kao stručnjak prema toj osobi mladoj, nego i školu, razred jer najčešće se oni osjećaju uvijek kao, kako ono, kak se kaže, kao crne ovce. Kao da ni sami ne osjećaju da ne pripadaju".

37 STR1 "dostupno je jako puno i online edukacija, došli su kanali koji su njima pristupačniji za edukaciju, brži kanali, niko više od mladih, ja sad kad znam nekakve programe obrazovanja koji traju po godinu, dvije dana, teško, teško da će netko bit toliko dosljedan, ne zato što neće, nego zbog životnih okolnosti, od promjene stanovanja, posla, života, mislim da su ove brže edukacije, ciljane edukacije, specifične, njima puno prihvatljivije i žele ih sve više i više. Ne u smislu kratkih rješenja, ne to, nego hoće... Brže se razmišlja, nemaju oni sad vremena čitat knjigu od 200 strana, nego daj ti meni nekakvu prezentaciju, skraćenu verziju od 20 minuta iz čega ću ja nešto naučit i to tako je

38 STR1 "Ne radit s njima, recimo, taj dio prevencije puno bitniji po meni, već to profesionalno usmjeravanje kroz osnovnu školu pojačat, prije, da ono počne prije završnih razreda, osmog razreda, a pogotovo u srednjoj, znači, ove gimnazijalce, ako i misle u strukovnu, već u srednju nekako selektirat, u tom dijelu da znaju šta ih... Koje su im uopće opcije sve moguće i kako je koja, koliko je koja opcija prohodna jer njima se često daju informacije do određene točke"

da su bile „spas“ za određene NEET-ovce³⁹. Mjere poput SOR-a i pripravništva stručnjaci drže korisnima iako iskazuju da mladi znaju biti iskorišteni ili da su u tom periodu neadekvatno plaćeni. No vide to kao jedan put ka zaposlenju. Stručnjaci navode da mladi iskazuju interes i prepoznaju određene edukacije kao korisne.

Naglašavaju veću potrebu za koordinacijom do sada postojećih razmrvljenih javnih programa i djelovanja organizacija civilnog društva. Stručnjaci su tek ponegdje upoznati s programima udruga koje rade u tom području, stoga čak i ako one proizvode određene socijalne inovacije, one obično nisu povezane sa radom stručnjaka u institucijama⁴⁰.

Institucije u kojima stručnjaci rade ne pokazuju veću proaktivnost u razvijanju novih programa. Pri tome se javno uočava ustroj i način rada institucija kao ograničenje za integraciju NEET populacije.⁴¹ Općenito postoji dojam stručnjaka o nedostatnoj povezanosti svih aktera kao i manjka protočnosti informacija i komunikacije⁴². Stručnjaci iskazuju i probleme manjka kontinuiteta programa na koje bi mogli usmjeriti mlade. Isto tako stručnjaci, kao oni koji rade s populacijom mladih, vide da mladi, a posebice NEET populacija nisu prioritet ni politici ni u društvu što uvelike ograničava razvoj programa i politika usmjerenih prema njima⁴³.

39 STR10“Da, prvo zapošljavanje, da. Tu mi participiramo pola-pola. Stručno je bilo dobro, a u jednu ruku nije bilo dobro jer su poslodavci to jako iskorištavali. To sam saznala kroz stranke. Tu su mi znali reći, ovaj, ne smiješ to prekinut, moraš vratiti novce, to uopće nije lijepa stvar”.

40 STR3 “Ovi rade recimo dobre možda te neke male grupice preventivne, ovi rade, recimo, Modus, on ima krasne te programe grupne za djecu, ne znam, za djecu rastavljenih roditelja imaju onaj Pinklec, onda imaju, ne znam... Ima još tih individualnih, onako, periodičnih, em, recimo, meni je tu Tesa na trgu, oni isto mi imaju taj rad sa djecom kroz grupne, kroz individualne... Svi ti u biti, bilo kakav rad sa djecom radi nekakav rezultat”.

41 STR15 „mislim da bi trebalo malo više poraditi na tim...intervencijama u smislu pred kraj obrazovanja, završni razredi, da tu možda nekak bude i više da predstavnici Zavoda, i ono što smo bili rekli možda i Centra za socijalnu skrb i tako, da se njima dođe da se prezentira, isto i da budu uključeni i poslodavci, i da to bude ono nešto što je na državnoj razini, a ne ovak. Možda u nekim školama to i funkcionira, ali na nekim lokalnim, ali da se to podigne, ovoga, da se osvjesti i ta problematika mladih“

42 STR2 „I ti neki projekti koji krenu, to je isto nešto vezano za novac, netko kaže okej možete nam slati jer smo sad u tom i onda to traje jedno vrijeme i iza toga je stopirano jer nema novca... ..tako je, nemate više mogućnost svoje korisnike upućivat u takve programe, tako da mi se čini da bi to nešto trebalo biti, i to bi možda pomoglo i za našu međusobnu komunikaciju, razmjenu informacija. Ja recimo moram priznat, ne zato što nisam dovoljno zainteresirana, ali ne stignem od ovog našeg, je li, posla, od našeg svaštarenja jer moramo bit...”

43 STR12 „Pa državi je deklarativno, svakoj državi je prioritet, ovaj, održavati supstancu, dakle

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Praćenje i evidentiranje NEET populacije poseban je izazov koji proizlazi iz njihovog ranjivog položaja. Oni nisu skloni biti u kontaktu s institucijama i njihovo povlačenje iz društva stavlja rizik na to da postanu nevidljivi. Izazovi praćenja NEET populacije već su dijelom istaknuti u Hrvatskom okruženju (Tomić i sur, 2018) te ih ovo istraživanje iz pozicije stručnjaka dodatno naglašava. Nedostatak podataka onemogućuje i ciljane mjere, posebno u segmentu aktivacijske politike (Tomić i sur., 2018). Bitnim se pokazuje i usmjeravanje posebne pozornosti prema NEET populaciji u institucijama što zahtijeva resurse i stručnjake usmjerene specifično prema tome. U trenutnoj perspektivi stručnjaci naglašavaju nedostatak vremena i resursa za rada sa NEET populacijom. Oslobođanje prostora za rad stručnjaka čini se vitalnim. Stoga, potrebno je napraviti preorijentaciju u radu s NEET populacijom jer stručnjaci ukazuju da je motiviranje i prikladno informiranje mladih veliki izazov. Mentorski rad, ali i promjena načina komunikacije prema suvremenijoj i bližoj habitusu mladih, bila bi pozitivna promjena. No naponi trebaju početi puno ranije, kao preventivni rad usmjeren na školsko okruženje, vršnjačku okolinu, lokalnu zajednicu i život u obitelji.

Pokazuje se potreba za socijalnim inovacijama unutar i izvan institucija, posebice u uslugama koje se trenutno nude. Europski fondovi donose sve veće mogućnosti za razvoj programa za NEET populaciju u organizacijama civilnog društva, zasebno, ali zasigurno i uz veće sinergijske učinke u programima koji bi bili u partnerstvu sa drugim stručnjacima i institucijama te inicijativama koje rade s NEET populacijom. Nameće se potreba bolje koordinacije i veće sustavnosti rada, posebice u hrvatskom kontekstu u kojem su usluge povezane sa socijalnim uključivanjem i uključivanjem na tržište rada još uvijek relativno nerazvijene. U kontekstu hrvatske socijalne politike postoji određeni dualizam socijalnih prava između zaposlenih i osoba u mirovini koje imaju socijalna prava i onih van svijeta rada koji su socijalno isključeni, a kojima pripada i NEET populacija. Za njih se izdvaja malo. Te podjele dodatno je istaknula ekonomska kriza koja je pokazala da Hrvatska nije usmjerena na aktivaciju ili socijalna ulaganja u mlade (Dobrotić, 2016; Babić i Baturina, 2016). Pri tome je značajan

mlade. Nema države koja neće reć i koja neće pokušat riješit taj problem. ...Heh, kad kažete prostora, to znači novaca, znate, kad kažete prostora to znači novaca, a sad kad vidite dobnu strukturu onih koji odlaze i kad vidite demografsku sliku, onda je odgovor jasan“

kontinuitet rada, a ne isprekidanost projektno financiranih inicijativa koje postaje obilježje djelovanja, posebno potaknuto karakterom projektnog financiranja projekata i programa sredstvima iz Europskih fondova (Baturina, 2016).

S druge strane više je nego razvidno da su nužne promjene u obrazovnom sustavu u vidu neusklađenosti obrazovanja sa tržištem rada i povećanoj usmjerenosti na praksu, na što već duže vrijeme upozoravaju stručnjaci (primjerice Obadić, 2017), ali i javnost. Pokrenuta reforma strukovnog obrazovanja⁴⁴ te Akcijski plan koji je prethodio (Ministarstvo znanosti i obrazovanja, 2016) bi mogli biti zalag prema pozitivnim promjenama u tom smjeru. Postoje i neusklađenosti očekivanja mladih od tržišta rada kao i poslodavaca od mladih koji ulaze na tržište rada. Naglašena je nužnost sustavnijeg rada s mladima već u školama što se tiče njihovog usmjeravanja i informiranja. No, čini se da trenutna situacija manjka raspoloživih radnika dijelom utječe i na očekivanja poslodavaca od radnika. Naravno, i van specifičnih okolnosti potrebno je raditi na uspostavljanju praksi zapošljavanja koje će približavati radnike i poslodavce kroz praksu ili pripravništvo te tako graditi odnos. Mjere aktivne politike zapošljavanja, prema uvidima stručnjaka, pokazuju mješovite rezultate kao potencijal integracije. Slični nalazi se mogu vidjeti i iz evaluacije tih mjera (Bejaković i sur., 2016).

Kao jedan od razloga suženog prostora za zapošljavanje mladih, može se vidjeti i neprovođenje strukturnih promjena (Bejaković i Mrnjavac, 2016), iako zadnji trendovi pokazuju smanjenje stope nezaposlenosti mladih (Eurostat, 2018). Ostaje još vidjeti koliko će u narednom periodu Garancija za mlade i sredstva na raspolaganju (Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, 2018) ostvariti uspjeha u integraciji NEET populacije.

Mladi koji se nalaze u NEET statusu pogođeni su različitim nepovoljnim životnim okolnostima. Faktori koje prepoznaje Eurofound (2016), a koji povećavaju rizik postajanja pripadnikom NEET populacije, prepoznaju se i u Hrvatskoj⁴⁵. Specifične karakteristike poput zdravstvenog statusa i invaliditeta ili nešto općenitije poput siromaštva obitelji ili niskog obrazovnog postignuća stručnjaci vide kao važne. Istraživanja (Stubbs i sur., 2017) pokazuju da je dječje siromaštvo značajan problem koji

44 <https://mzo.hr/hr/rubrike/aktualni-projekti>

45 Kao i dio karakteristika na koje prepoznaju Nestić i Tomić, (2018)

se može perpetuirati u daljnje životne posljedice, što je posebno istaknuto u postkriznom periodu (Ajduković i sur, 2017a; Ajduković i sur, 2017b;). Status roditelja i njihova podrška jako su značajni. No i roditelji se susreću za značajnim poteškoćama u održavanju povoljnih ekonomskih prilika obitelji i usklađivanju privatnog života i svijeta rada.

Posljedice NEET statusa vide se, osim siromaštva, i u značajnoj obeshrabrenosti mladih. Određena pasivizacija mladih, prema perspektivi stručnjaka, ne može iznenaditi posebice u aspektu trenutne generacije koja se uslijed manjka prilika za socijalno i ekonomsko uključivanje ponegdje naziva i osujećenom (Ilišin i Spajić Vrkaš, 2017). Mladi često pri tome gledaju jednim okom preko granice (što ističe i istraživanje Potočnik i Adamović, 2018). Osim toga stručnjaci ne vide da su mladi cijenjeni ili prioritet u društvu a kao dodatno demotivirajućim se vide vrijednosti koje prevladavaju u društvu a koje ne promiču meritokraciju što mladi primjećuju (što dijelom sugerira i istraživanje Gvozdanović, 2019).

POSLODAVCI

U okviru ovog Projekta poduzećima, javnim i privatnim, kao mogućim mjestima zaposlenja NEET populacije, prišlo se kao dionicima koji nisu upućeni u ovu temu. A kako bi ih se pridobilo za korisnu suradnju unaprijed smo ih prikladno informirali o Projektu. Radne hipoteze utemeljili smo imajući u vidu informacije s tržišta rada te smo konstruirati odgovarajući okvir razgovora.

FOKUS GRUPA U ZAGREBAČKOM HOLDINGU

Prije provedbe fokus grupe u Zagrebačkom holdingu o Projektu su informirani stručnjaci iz ureda za ljudske resurse. Njima su donekle bile poznate ove teme i na različite načine do sada su se susretali sa zapošljavanjem osoba koji pripadaju različitim ranjivim skupinama. Informacije o Projektu potom su prenesene i odgovornim osobama u tvrtkama koje su „članice“ Zagrebačkog holdinga.

Na fokus grupu odazvali su se predstavnici osam tvrtki iz sastava Holdinga: Zrinjevac, Gradska plinara Zagreb, Gradska groblja,

Zagrebački digitalni grad, Tržnice Zagreb, ZGOS, Čistoća i Direkcija. Zrinjevac, Gradska groblja i Čistoća su tvrtke koje bi mogle imati potražnju za radnom snagom te računati i na one iz NEET populacije.

Poslije uvodnog izlaganja o Projektu i njegovim ciljevima gdje su detaljno obrazloženi izazovi glede zapošljavanja NEET populacije, uslijedila je rasprava.

Predstavnici Zrinjevca kažu: „S Hrvatskim zavodom za zapošljavanje prije par godina kad su oni imali akciju uključivanja duže nezaposlenih kategorija ljudi, tzv. javni radovi. Sudjelovali smo u tim mjerama i prilikom tih intervjuja ljudi koji bi bili kandidati ili bi se mogli zaposliti, zaista smo sreli svašta. Počevši od tih mladih koji su na zavodu pa do starijih grupa ljudi koji su na zavodu. Pa recimo više od 50% njih je tražilo da javimo Zavodu da nisu povoljni za izbor. A zapravo, oni osobno nisu htjeli raditi.

Na pitanje kako to objašnjavaju kažu: „Tako da je naš vjerojatno socijalni sustav neučinkovit. Oni imaju nekakve naknade ili, što ja znam, beneficije što su na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Ispali su iz tog sustava rada i vjerojatno bi im se bilo teško ponovno uključiti i s onim što imaju se snalaze. Vjerojatno velika većina radi na crno. Tako da im se redovan rad nikako ne bi uklopio u stil života. Međutim, ipak zaposlili smo iz tih skupina preko pedesetak ljudi i oni su se pokazali kao sasvim ok.“ Ističe se na koje su poslove primljeni: „Oni su svi išli na poslove gdje se traže niske kvalifikacije. Sad koliko su oni koji su ostali, mislim u dva navrata su bile te mjere, vjerojatno su stekli nekakve vještine na terenu. Mi sad nismo baš pratili nešto ekstra koliko su oni uspjeli u svojoj eventualnoj edukaciji iz prakse sa stalnim našim radnicima s kojima su radili u grupama. Ali uglavnom to su bili poslovi ovi najosnovniji, dakle čišćenje zelenih površina.“

Glede mogućeg zapošljavanja osoba s invaliditetom koji pripadaju ovoj skupini ističe se: „Evo mi smo manje-više svi komunalci i teško je nekog invalida, koji ima fizički invaliditet zaposliti na fizičkim radovima. Razumijete, on mora biti zdrav da bi mogao raditi vani.“ Predstavnik Zrinjevca ističe da na tržištu nema dovoljno radne snage koja bi njima trebala, odnosno, izlaz treba tražiti u povećanju motivacije za rad onih koji su nezaposleni.

Posebnu perspektivu glede ovog izazova imaju u Gradskim grobljima: „Ja kad gledam po njima, možda najbolje odmah sve to podijeliti na

visoku stručnu spremu i NK i PK. Gradska groblja su firma koja u ovom trenutku, dakle zadnjih 5 godina, traži najvećim dijelom PK i NK. To nam je fundamentalna djelatnost. Da ste me pitali to prije 10 do 15 godina, rekao bih da je to srednja stručna sprema jer se primilo jako puno srednje stručne spreme i VKV, KV, ta vrsta kvalifikacije. Prema tome, obzirom na strukturu naše firme, visoke stručne spreme, osim na rukovodećim pozicijama, zapravo i nema. Tako je po sistematizaciji. Ako ćemo objektivno gledati od 270 osoba, imate 20-ak osoba koji su s visokom stručnom spremom. Kad se raspiše natječaj, dakle ovo što je rekla kolegica iz Zrinjevca, zamislimo za srednju stručnu spremu. Dobije se i deseterostruko više ljudi. Tu što se tiče ponude nema problema, potražnja je zapravo premala. No kad se raspiše natječaj da biste dobili PK ili NK, imate ponude kad se radi o poslovima da se nešto počisti. Recimo, čistačice ili nešto slično. Kažite da će biti grobar, onda ne možete dobiti nikog. Osnovni razlog mislim, jednim dijelom ste u pravu, socijalna davanja koja postoje u našoj zemlji, ona su takva da jednostavno se od toga ne može preživjeti. Prema tome, realno govoreći, o tome govore i različite statistike u Hrvatskoj i koje radi udruga poslodavaca, dakle ekonomija na sivo i jedna varijanta odlaska u inozemstvo. Na kraći period s vizom gdje vi možete ostvariti određeni prihod pa se vratiti i gdje prihod zapravo možete zadržati ovdje u Hrvatskoj. Prema tome, nekoliko je razloga zbog čega se ljudi ne javljaju. Pravi razlog, možda bi se netko javio da bi bio grobar kad bi plaća bila puno veća. Vrlo jednostavno. Ja ne kažem da su to podcijenjena radna mjesta. Kad biste gledali strukturu plaće, ona je takva kakva je, zadana je. Ali kad ljudi saznaju da će raditi za koju tisuću kuna, naravno odustaju. Čak i u Hrvatskoj, ne moraju čak niti izaći van, dobije na bilo kojoj baušteli, a ima gradilišta, dvostruko, trostruko više. Ostaje njegov problem da si plati doprinose. To su ljudi koji o tome neki razmišljaju, neki ne. Ali u svakom slučaju ova tzv. NEET populacija, dakle mlađa populacija, to je dobrim dijelom mlađa populacija sve o čemu ja pričam. Dakle, imate tu ponekog starijeg kao ja, ali uglavnom to je mlađa populacija. To su sve ljudi od 20 do 30 godina. Ili su ostali silom prilika bez posla ili su završili školovanje bilo koje vrste pa ne mogu dobiti posao.“

Nadalje, daje se pojašnjenje od kuda dolazi tražena radna snaga. „Iz izvangradskog dijela, ima ih puno iz izvangradskog dijela. Evo, sad smo imali primjer visoke stručne spreme, prijavio se čovjek iz Zadra. Postoje ljudi koji po cijeloj Hrvatskoj prate natječaje kako bi se

mogli zaposliti. U onom uvodu nešto smo spomenuli da postoji jedna kategorija osoba, da postoji nezainteresiranost iz nekog razloga. Mislim da ne postoji, mislim da najveći dojam nezainteresiranosti stvara to što kad ljudi saznaju kakvu će plaću dobiti, s obzirom da su intenzivni naponi izvana da se ljudi dovedu van. Imate čak plakate po Zagrebu nude, firme nude da se dobije posao u inozemstvu. Čovjek naprosto procjenjuje ne koji će način lakše preživjeti, osim ako ima obitelj. A i mlađi ljudi kod nas imaju obitelj. To je na neki način kontradiktorno, da mladi ljudi osnuju obitelj i onda odluče popravljati radijatore u Münchenu. Na taj način jednostavno preživljavaju. Potražnja za radnom snagom, tu se slažem s kolegicom, postoji. To sigurno. Možda je na početku ona skupa. Što je više radne snage, to je više posla, to je veća dobit. To je aspekt svakog poslodavca, bio veliki poslodavac, kao što je Zagrebački holding, bio mali poslodavac. Idem kraju, da ne govorim samo ja, sigurno će kolegice i kolege nešto reći. Bili smo partner HZZ-u. HZZ nam se javio, a i preko Holdinga je to bilo organizirano, da im postanemo partner. Zadnja ponuda je bila prije negdje 2-3 mjeseca. Vjerovali ili ne, mi smo dobili još jednu ponudu s HZZ-om. Jednu jedinu doslovno. Prije 2-3 mjeseca smo dobili jednu inicijativu. Stupili smo u kontakt s HZZ-om, tražili smo vrlo jednostavno strukturu radne snage, NK, PK, KV. Mi nismo dobili ni jednu ponudu od HZZ-a. I oni su vjerojatno u dosta teškoj situaciji da proberu ljude ili, hajmo staviti navodne znakove, da ih natjeraju da se jave kod nas na posao. To je i iz razloga što jedan dobar dio ljudi, kad saznaju da se u Holdingu između ostalog radi preko agencije, odustaju od toga. Ne vide stabilnost posla. Mlađi će prihvatiti, ali oni koji su preko 30 godina baš i neće. Isto kao kod kolegice, primili smo invalide. Mi smo bili drugačije orijentirani tom problemu. Osobe s invalidnim nedostacima kod nas ne mogu raditi jer je takva varijanta posla. Primili smo, čovjek ima multiplu sklerozu, najnormalnije radi u odjelu prodaje. I čak radi jako dobro sa strankama. Dakle imamo jedno sasvim dobro iskustvo, da se može primiti i populacija koja ima status invalidne osobe ne jedan drugačiji način. To je čovjek koji je završio višu stručnu spremu, za par mjeseci će završiti i fakultet i koji najnormalnije funkcionira na mjestu referenta. Ali opet kažem, to je teško tjelesno oštećenje.“

Sasvim su drugačija iskustva tvrtke Zagrebački digitalni grad. „Iskustva naša su potpuno drugačija. Drugačija je vrsta posla koji mi radimo. Bavimo se područjem komunikacija. To je u pogledu stručne spreme kod nas 25% srednja, 25% viša i 50% visoka školska sprema. Znači

za ovaj kadar kod nas ne bi bila mogućnost zapošljavanja takvog tipa ljudi. Naše iskustvo je bilo, imali smo natječaj, tražio se inženjer i javilo se preko 20 i nešto ljudi. Javilo se u dobnoj skupini iznad 55, 40 godina. Većina ima radnog iskustva i određena znanja. Znači ja evo kažem suprotno od onog što smo čuli. A što se tiče same problematike te populacije. Po meni, prvo ih treba senzibilizirati na neki način, da sebe nađu u nekim okvirima, mogućnostima države, grada da ih zaposli. To treba organizirati da znaju da mogu dobiti posao. Takvu populaciju bi trebalo na neki način i motivirati. Evo sad smo čuli dva primjera da nisu zainteresirani, da se ne javljaju za taj posao i to. Treba raditi na motivaciji. Mi iz Podružnice nemamo potrebu za takvom vrstom radnika. Mi trebamo ljude visokoobrazovane sa specificiranim i specifičnim znanjima i iskustvima.“

Rasprava se usmjerila i na obrazovni sustav koji bi trebao biti proaktivniji te imajući u vidu sposobnosti učenika već od osnovne škole usmjeravati.

Predstavnici Direkcije Holdinga bili su poduzetni i javili su se na natječaj. „To je bio natječaj iz Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali. Zove se ZG Kompas, naš projekt na kojem mi sudjelujemo. Ciljna nam je skupina 60 nezaposlenih. Od toga su žene, mladi, osobe iznad 50 godina, korisnici zajamčene minimalne naknade i azilanti. I sad smo mi vrlo teško, kad je bilo da vidimo uopće gdje su ti ljudi, korisnike zajamčene naknade, bilo ih je vrlo teško naći. Rekli smo da ćemo ih naći 20-ak takvih osoba, nismo ih uopće mogli naći. Jer ti koji primaju tu minimalnu zajamčenu, njima ta prekvalifikacija uopće nije interesantna. A mi, ono što smo htjeli tim projektom, mi zapravo osposobljavamo još uvijek ljude da budu vrtlari, neka zanimanja koja su danas, hajmo reći, tražena. Znači vrtlari, kuhari, konobari, dadilje, geronto domaćice i to je to.“

Rasprava je pokazala kako se povećao broj azilanata koji su zainteresirani za posao i prekvalifikacije. Čak se udvostručio ili trostručio broj azilanata u tom programu. Predstavnicu Direkcije navodi i primjer drugog projekta. „Također u ovom projektu Ozon, isto je pretpostavljam financiran iz Europskog socijalnog fonda, nešto malo znam o tome jer smo surađivali s Pučkim otvorenim učilištem. Dakle, nudio je, tu su kolegice i kolege upoznati, isto odgovarajuće vidove prekvalifikacija s čim smo mi svi bili upoznati. Znači završavanjem srednje škole, bili su točno određeni uvjeti koje

osoba mora zadovoljavati kako bi ušla u taj proces prekvalifikacija koja je potpuno besplatna.

Mlađi koji su ciljna skupina, koje su osobe bez zanimanja čak, dakle, bilo je i kategorija osoba sa završenom osnovnom školom. Nisu bili voljni uključiti se u taj program koji je za njih u potpunosti besplatan. Pučko kao voditelj tog projekta osigurava kompletnu zaštitu na radu, osigurava stručnu praksu. Prema našem kolektivnom ugovoru ostvaruju beneficije u vidu plaćenog dopusta za školovanje i naprosto nije bilo zainteresiranih. To je jedna baš groteskna situacija.“

Podružnica Čistoća također je mjesto zapošljavanja osoba s nižim kvalifikacijama. „U Čistoći ima jako puno ljudi bez obrazovanja ili sa osnovnom školom. I ovo baš što je spomenuto, Pučko otvoreno je nudilo edukacije da završe osnovnu školu. Međutim, jako mali broj ljudi je zainteresiran za to. I to je isključivo, što ste rekli, zbog njihove obiteljske situacije. Oni tu ne vide nikakvu korist od njihovog obrazovanja i ne pada im napamet navečer, popodne ići na neka predavanja. Ne znaju što bi s tim, previše su zaglibili da bi se izvukli. A moram spomenuti i populaciju Roma koje mi dosta zapošljavamo, mi imao stvarno raznoraznih profila u podružnici, pošto nas ima jako puno operativnih radnika. I ta populacija Roma, koju mi dosta često zapošljavamo, neki se pokažu kao dobri radnici, a neki nemaju uopće radnih navika pa onda to ne završi baš najbolje. Uglavnom neki program bi dobrodošao jer imamo dosta ljudi s osnovnom školom, imamo čak ljudi bez osnovne škole. Treba ih malo motivirati da se obrazuju. Ali imamo i hrpu slučajeva što čovjek ne može ni zamisliti, dakle, životnih priča, obiteljskih, ima tu alkohola i svega. Kod nas ima stvarno svega. Nema što nema.“

Slična je situacija u Gradskim tržnicama. „Mi recimo isto dosta zapošljavamo s nižom stručnom spremom na poslovima čišćenja tržnica, zapošljavamo dosta tehničkog smjera, srednju stručnu spremu. Međutim, isto tako. Neki se pokažu odlični, super. Neki si čak i sami plate i završavaju srednju stručnu spremu i neki od njih čak i napreduju, znači unutar podružnice. Znači tehničar održavanja ili elektro ili strojarski smjer. A neki, eto ne. Cijeli život rade na čišćenju tržnica.“

Naredno relevantno iskustvo: „Mi smo podružnica ZGOS. Mi smo jedna mala, kompleksna i zahtjevna podružnica pa tako i kadrovska politika iziskuje izvjestan broj visokoobrazovanih koji su zapravo

dugi niz godina već zaposlene osobe i to onaj *core business*. Već 16 godina su tamo, taj vodeći kadar, a na samom tijelu odlagališta su djelatnici načelno srednje ili niže stručne spreme. Međutim i oni su adekvatno valorizirani iz razloga što smo aktivno tako s fondom regulirali, do posebnih uvjeta rada. Temeljni kolektivni je isto zahvalan kao takav, tako da stvarno vodimo računa o njima. *Feedback* je takav da su oni relativno zadovoljni pa kao takvi ni nemaju neku veliku potrebu reagirati na, npr. ovaj poziv. Imali smo jednog mladog čovjeka koji je kad vidiš, bude ti čak i ljudski žao da ne reagira, ali to je i stvar *mindseta*. On nije vidio matematiku u tome da on reagira. Mi smo njega prijavili i ostavili podatke, ali očito dalje ta priča, koliko čujem, vidim, nije zaživjela. Imamo doduše i dobrih, pozitivnih primjera ljudi koji su se tijekom godina obrazovali na visoku stručnu spremu. Što iz razloga jer su morali, budući da su bili zaposleni sa srednjom na radnom mjestu visoke pa su to morali popravljati jer protekom nekih zadanih uvjeta bi ih morali premjestiti ili zbog profila plaća. To je priča o nekoj povijesti kojoj ja nisam bila prisutna, ali uvidom kroz 4 godine rada, ja sam bila naime i radnik u sustavu, a i šef. Moram reći, medalja ima dvije strane. Ima ljudi koji su srednja stručna sprema, a bili bi najradije šefovi i nemaju volje niti raditi, a kamoli ulagati u sebe. A ima i ljudi koji su šefovi pa rade kao da su najobičniji djelatnici jer moraju raditi jer su odgovorni i moraju to napraviti. Mislim da smo mi ipak izvrstan jedan sustav i tvrtka koja je dobar poslodavac generalno. Ali generalno stanje kao takvo u Hrvatskoj je prekompleksno da bi netko sudio na temelju samo svog iskustva. Treba vidjeti i tuđa iskustva. Što se tiče invalida, njegujemo tu politiku već dugi niz godina. Imamo 36 zaposlenih, od čega 3 osoba s invaliditetom. Od toga je jedan ratni vojni invalid, jedna osoba je slabovidna i jedna je tijekom rada zadobila ta oštećenja. Tako da evo, pokušavamo biti i motivirajući i sankcionirajući, po potrebi. Kao svugdje, kazne i nagrade.“

U raspravi su izloženi i noviji slučajevi koji nisu više rijetki. Zaposlenici odu na bolovanje, donesu doznake, a onda dobijemo informacije da su oni već otišli u Irsku ili Njemačku raditi. Potom se navodi primjer: „S jedne strane velika se šteta i poslodavcima kod nas radi samog kompliciranog postupka otkazivanja ugovora o radu. Pa poslodavci plaćaju doprinose radniku koji ne radi već tri mjeseca jer je primjerice dugo radio kod poslodavca pa mu je otkazni rok 3 mjeseca, 6 mjeseci. On je eto otišao u Irsku i nemate kome... Zbog zakonskih odredbi, postupak otkazivanja je kompleksan. I onda poslodavci plaćaju doprinose za radnike koji ne rade. Zapravo rade u Njemačkoj, Irskoj.“

INTERJUI S PREDSTAVNICIMA PRIVATNIH POSLODAVACA

Organizacija fokus grupe s **predstavnicima privatnih poslodavaca** bila je nemoguća. Kao razlozi navodili su se pretrpanost poslom i nedostatkom ljudi koji se kod njih bave pitanjima ljudskih resursa. Potom se pojedinačno razgovaralo s predstavnicima četiri tvrtke koje se pretežito bave građevinarstvom, a nisu pristali da se u izvještajima navode njihova imena.

Ove tvrtke imaju potrebu za radnom snagom, a često je ta radna snaga nižeg stupnja obrazovanja. Njima nije poznat koncept NEET populacije. Za sada se oni snalaze na različite načine u dolasku do radne snage. Neki od njih zapošljavaju i uvezenu radnu snagu te znaju da se još uvijek dio te radne snage zapošljava na crno. Naime, oni ističu kako se s migrantima iz inozemstva povećava udio radne snage koja radi na crno. Navode i konkretne primjere posrednika na crnom tržištu rada te njihovu ponudu radne snage.

Oni imaju iskustvo da dio hrvatskih nezaposlenih građana ne želi raditi već žive od različitih oblika socijalne pomoći te od rada na crno. Drže kako bi se time trebala pozabaviti država te onima koji su radno sposobni ne bi se trebalo davati socijalnu pomoć. Kontrolom socijalnih davanja i kontrolom crnog tržišta rada povećala bi se stopa zaposlenosti u zemlji.

Oni razumijevaju probleme i izazove glede NEET populacije, ali drže da je to odgovornost države. Kažu kako previše plaćaju državi, pa bi država trebala više i bolje ulagati u ljudske resurse kako bi oni imali kvalitetnu i konkurentnu radnu snagu.

ZAKLJUČAK

Tržište radne snage u Hrvatskoj postalo je dio europskog, a dijelom i globalnog tržišta radne snage. U okviru razgovora s poslodavcima, komunalnim poduzećima u Gradu Zagrebu, pokazuje se da imaju aktivan pristup traženju radne snage i ulaganju u istu. Za takve projekte koriste i EU sredstva te surađuju s lokalnim dionicima, posebno zavodom za zapošljavanje.

Prepreka tim nastojanjima je dijelom neučinkovit i netransparentan sustav socijalnih naknada, niska motivacija nezaposlenih, koji očito imaju disfunkcionalnu obiteljsku pozadinu te razvijeno crno tržište rada.

Njihovim se projektima i nastojanjima pokazuje kako je moguće integrirati te zaposliti dio pripadnika NEET populacije. Oni također upozoravaju na potrebnu suradnju svih dionika kako bi se već u osnovnoj školi prepoznali rizici kod dijela učenika te im se pružila odgovarajuća potpora.

Zagrebačka komunalna poduzeća bila bi zahvalan partner u provedbi konkretnih projekata socijalne integracije i zapošljavanja NEET populacije. Takva bi se iskustva mogla prenijeti i u druge gradove u zemlji. Treba napomenuti kako se u ovu populaciju dijelom mogu ubrojiti migranti i azilanti pa njihova integracija u društvo i zapošljavanje postaje sve zahtjevnija i skuplja.

S druge strane, privatni poduzetnici ne pokazuju interes za ovu temu. Oni očekuju da je posao države i njezinih institucija ulagati u osposobljavanje radne snage kako bi poduzetnicima osigurali kvalitetnu i konkurentnu radnu snagu. Važno je upozoriti kako privatni poduzetnici u nedostatku radne snage zapošljavaju i migrantsku radnu snagu na crno.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Cilj Projekta „Reaktivacija i integracija marginaliziranih mladih - NEET na tržište rada – RIM“ bio je usmjeren na različite aspekte provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Grada Zagreba kroz razvoj i implementaciju inovativnog modela ENTRE-YOU, u okviru kojeg se radilo na reaktivaciji i integraciji NEET populacije na tržište rada. Aktivnosti Projekta bile su povezane sa aktivnostima Lokalnog partnerstva i politikama za aktivno uključivanje u tržište rada marginaliziranih skupina, pri čemu se nastojalo utjecati na osvještavanje važnih dionika o potrebama ciljne skupine te o razlozima ulaska u NEET populaciju, o njenim karakteristikama kao i razmatranju mjera prevencije njihove marginalizacije. Kako bi se produbilo razumijevanje kompleksnosti položaja NEET populacije i njihovih izazova, zanimalo nas je kakva je percepcija položaja NEET populacije iz perspektive stručnih suradnika koji rade s NEET populacijom, zatim predstavnika javnih i privatnih poduzeća kao potencijalnih poslodavaca NEET populacije (komunalna poduzeća u Gradu Zagrebu) kao i perspektiva pripadnika te populacije. Stoga se tijekom terenskog dijela istraživanja pristupilo provedbi fokusnih grupa i intervjua s pripadnicima navedenih skupina kako bi se stekao bolji uvid u problematiku NEET populacije te njihova perspektiva o mogućnostima smanjivanja rizika kojima su ovi mladi izloženi.

Kada je riječ o uzrocima ulaska u NEET status, pripadnici NEET populacije navode da se to najviše događa zbog neusklađenosti sustava obrazovanja s potrebama tržišta rada u smislu ponude i potražnje pojedinih zanimanja, zatim zbog njihove nedovoljne pripremljenosti tijekom obrazovnog procesa za tržište rada, osobito zbog nedovoljne zastupljenosti praktične nastave u školskim programima, kao i zbog nekih individualnih karakteristika (nedovoljna obrazovanost, nezapošljivo zanimanje i slično). Iskustva stručnjaka koji rade s NEET populacijom govore da se radi uglavnom o populaciji kojoj nedostaju socijalne vještine za osobnu promociju i zastupanje što doprinosi njihovoj nezapošljivosti. Osim toga, navode da neki mladi dolaze iz obitelji gdje i sami roditelji imaju nižu razinu socijalnih vještina i roditeljskih kompetencija te da status nezaposlenosti svoje djece ne shvaćaju dovoljno ozbiljno, pa je to dodatno nepovoljan

čimbenik u motivaciji mladih za njihovo zapošljavanje. Predstavnici javnih i privatnih poduzeća naglašavaju da dijelom neučinkovit i netransparentan sustav socijalnih naknada, niska motivacija nezaposlenih koji nerijetko dolaze iz disfunkcionalnih obitelji te razvijeno crno tržište rada također predstavljaju ozbiljne prepreke u zapošljavanju ove populacije.

Izazovi na koje pripadnici NEET populacije nailaze tijekom traženja posla uglavnom su povezani sa kvalitetom usluga HZZa, koje su unatoč pozitivnim iskustvima, vrlo često nedovoljno informativne, nekorisne i nepravovremene te naglašavaju da je sustav burze spor, neažuriran i zastario. Obzirom na nepovoljne aspekte nezaposlenosti i opće stanje u državi, ovi mladi ne vide dobru perspektivu vezano uz njihovo skoro zapošljavanje, pa razmatraju mogućnost odlaska iz zemlje u potrazi za poslom.

Vezano uz zapošljivost NEET populacije iskustva potencijalnih poslodavaca pokazuju da oni imaju aktivan pristup traženja radne snage i ulaganja u nju pri čemu za njihovo zapošljavanje koriste i EU sredstva te surađuju s lokalnim dionicima, a osobito sa HZZom, pa se iz njihovog iskustva pokazuje kako je moguće integrirati i zaposliti dio pripadnika NEET populacije. Međutim, s druge strane, privatni poduzetnici ne pokazuju interes za ovu temu i zapošljavanje NEET populacije. Oni očekuju od države i njenih institucija da ulažu u osposobljavanje radne snage kako bi poduzetnicima osigurali konkurentnu radnu snagu, pri čemu je bitno naglasiti da privatni poduzetnici u nedostatku radne snage zapošljavaju i migrantsku radnu snagu na crno, pri čemu je integracija u društvo i zapošljavanje migranata i azilanata sve zahtjevnija i skuplja.

Ono što je prepoznato kao osobit izazov za zapošljavanje NEET populacije je činjenica da se radi o neuhvatljivoj populaciji koja je nesklona institucijama koje se njima bave. Naime, stručnjaci upozoravaju da se ova populacija ne prati zasebno unutar sustava tako da kada odu iz službenih evidencija koje uglavnom vodi Hrvatski zavod za zapošljavanje, njima se gubi trag. Izazovi rada stručnjaka s NEET populacijom odnose se na nemogućnost primjene individualnog rada, a takav pristup je osobito važan kako bi se ovu populaciju aktiviralo na poduzimanje koraka prema promjeni (uključivanje u programe prekvalificiranja, poboljšanje socijalnih vještina i slično).

Pitanje rješavanja kompleksnosti položaja NEET populacije i preventivnih mjera kojima bi se smanjio rizik ulaska mladih u ovaj status, pripadnici NEET populacije vide u smanjenju korupcije i „namještenih“ zapošljavanja te u usklađivanju tržišta rada i obrazovnog sustava pri čemu prepoznaju veliku potrebu za unaprjeđenjem obrazovnih programa pod vidom bolje praktične pripreme učenika za konkretan posao. Iz navedenog je vidljivo da pripadnici NEET populacije šalju jasnu poruku da je potrebno uložiti dodatne napore na razini države u realizaciji mjera Vlade Republike Hrvatske (2016) kako bi se ova populacija što prije uključila u tržište rada čime bi se izbjegli rizici ulaska u dugotrajnu nezaposlenost, siromaštvo i socijalnu isključenost (Bedeniković, 2017b).

U kontekstu unaprjeđenja uvjeta zapošljavanja NEET populacije stručni suradnici navode da je prisutna nedostatna koordinacija rada s drugim institucijama i dionicima koji djeluju u tom području te sustavnost njihova rada. Vezano uz definiranje glavnih odrednica konačnog izlaska iz NEET statusa navodi se potreba za unaprjeđenjem obrazovnih programa i načina obrazovanja u kojem bi se mladima omogućilo više prilika za kritičko promišljanje, stjecanje konkretnih vještina i znanja, koje trenutno nedostaju u školskim programima, a što posebice vrijedi za strukovne škole. Također, kao i predstavnici NEET populacije, stručnjaci ističu neusklađenosti obrazovanja i potreba tržišta rada, nedovoljnu informiranost mladih o tržištu rada te rad na crno i nepoštivanje ugovora o radu kao razloge za njihovu nezapošljivost.

Programi prevencije i integracije NEET populacije, trebaju biti usmjereni prema specifičnijim edukacijama za mlade u svrhu učenja vještina koje bi im bile korisne za zapošljavanje ili za stjecanje zanimanja koja su tražena na tržištu rada. Osim toga, naglašava se potreba za koordinacijom do sada postojećih razmrvljenih socijalnih programa i djelovanja organizacija civilnog društva te potreba za učinkovitijom suradnjom u smislu razmjene informacija i suradne komunikacije među resorima.

Predstavnici javnih i privatnih poduzeća također upozoravaju na potrebnu suradnju svih dionika kako bi se već u osnovnoj školi prepoznali izvjesni rizici od ulaska u NEET status kod dijela učenika te im se pružila odgovarajuća potpora u smanjivanju utjecaja tog rizika.

Jedan od ishoda ovog istraživanja pokazuje kako bi Zagrebačka komunalna poduzeća mogla biti učinkovit partner u provedbi konkretnih projekata socijalne integracije i zapošljavanja NEET populacije, što bi moglo biti ogledno iskustvo i za ostale gradove u Hrvatskoj.

Iz dobivenih rezultata ovog Projekta vezano uz reaktivaciju i integraciju NEET populacije na tržište rada vidljivo je da na lokalnoj razini (područje grada Zagreba,) postoji procjena sudionika istraživanja da se radi o kompleksnom i sustavnom problemu koji je važno rješavati na razini državnih institucija i osnaživanju lokalnih resursa za pružanje konstruktivne i višerazinske podrške mladima u NEET statusu i njihovim obiteljima.

Nadalje, bitno je usmjeriti napore prema sustavnim izmjenama obrazovnog programa kako bi se učenike i studente što bolje pripremio za tržište rada te unaprijedilo mehanizme kontrole radi smanjivanja nelojalne konkurencije zapošljavanja kvalificirane mlade radne snage. Ishodi ovog istraživanja osobito ukazuju na osobnu i društvenu ranjivost ove populacije koja prema podacima Eurostata za 2018. u Hrvatskoj ima udio od 18,3%, pri čemu je prosjek za članice EU iznosi 16,5 %, (Eurostat, 2019).

Budući da NEET populaciju često pogađa kasni ulazak na tržište rada, izloženost riziku od socijalne isključenosti radi dugotrajne nezaposlenosti, pa i ulazak u rizik od siromaštva, Europska komisija će zahtijevati od Hrvatske da u razdoblju od 2021. do 2027. godine uloži barem 10% sredstava iz Europskog socijalnog fonda Plus u strukturne reforme kojima će direktno nastojati utjecati na kreiranje i realizaciju mjera integracije ovih mladih na tržište rada smanjenje kako bi im se pružila prilika za aktivnu participaciju u društvu i stvaranje uvjeta za kvalitetan život.

Ovo akcijski orijentirano istraživanje pokazalo je kako se iza NEET populacije krije složeni socijalni problem koji je kod nas dugo bio zanemaran. Naime, u ovoj populaciji nalaze se mlade osobe u statusu radikalne socijalne isključenosti, a njihove obitelji im ne mogu biti oslonac za uključivanje u društvo i zapošljavanje.

Tek ulaskom Hrvatske u Europsku uniju, dane su mogućnosti boljeg razumijevanja ovog problema te pripreme odgovarajućih socijalnih intervencija, kako bi se suradnjom lokalnih dionika, uz svrhoviti zagovor nacionalnih dionika, radilo na prevenciji te na socijalnoj

integraciji i zapošljavanju pripadnika ove marginalizirane populacije.

Programe i sredstva Europske unije treba iskoristiti kako bi se sačinila tipologija pripadnika NEET populacije te prema tome, konstruiralo izvjesne socijalne intervencije koje bi jamčile učinkovitost i djelotvornost njihove socijalne integracije i zapošljavanja. Tipologija pripadnika kretala bi se u rasponu od onih koji nisu završili osnovnu školu, do onih koji su završili visokoškolsko obrazovanje, a za kojima na tržištu rada ne postoji nikakva potražnja. Osposobljeni i umreženi lokalni dionici trebali bi u okviru lokalnih programa pristupiti svakom pripadniku ove populacije, evidentiranom u zavodu za zapošljavanje, tako i onima koji nisu evidentirani. U većim sredinama ovi bi programi mogli biti komplementarni s razvojem projekata socijalnog poduzetništva u kojima bi NEET-ovci mogli naći zaposlenje. Monitoring i sustavna evaluacija ovih lokalnih programa pružili bi važnu osnovu za procjenu njihovih učinaka i ishoda te bi bili jamstvo za njihovo unaprjeđenje. Projekti bi dali i dragocjene povratne informacije za obrazovni sustav.

LITERATURA

1. Ajduković, M., Dobrotić, I., Matančević, J. (2017a). Mogućnosti unapređenja socijalne politike u smanjivanju siromaštva djece :perspektiva ključnih dionika. *Ljetopis socijalnog rada*, 24(2), 309-356.
2. Ajduković, M., Matančević, J., Rimac, I. (2017b). Siromaštvo djece iz perspektive stručnjaka: učinci i mogućnosti djelovanja. *Ljetopis Socijalnog Rada*, 24(2), 277-308.
3. Babić, Z. Baturina, D. (2016). Koncept socijalnih investicija kao odgovor na krizu i nove izazove socijalne države: trendovi i perspektiva *Revija za socijalnu politiku*, 23(1), 61-80.
4. Bedeniković, I. (2017a). (Ne)zaposlenost mladih i NEET populacija u Hrvatskoj. *Mali Levijatan: studentski časopis za politološke teme*, 4(1), 75-90.
5. Bedeniković, I. (2017b). *POLO Analitički osvrt NEET skupina – izazovi u Hrvatskoj, Poljskoj i Sloveniji*. Dostupno na mrežnoj stranici: http://polocro28.irmo.hr/wp-content/uploads/2017/02/POLO_10.-osvrt_final-I.B..pdf
6. Bejaković, P. (2016) *Vanjska evaluacija mjera aktivne politike tržišta rada 2010. - 2013*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
7. Bejaković, P., Mrnjavac, Ž. (2016). Nezaposlenost mladih i mjere za njezino ublažavanje u Hrvatskoj. *Političke analize*. 7(27), 32-38.
8. Dobrotić, I. (2018). Crisis and Croatian welfare state: a new opportunity for welfare state retrenchment?. U: Schubert, K; Villota, Paloma de; Kuhlmann, J (ur.). *Challenges to European Welfare Systems*. New York: Springer Publishing, 301-324.
9. Eurofound (2012). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Dostupno na mrežnoj stranici: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf
10. Eurofound (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

11. Europska komisija (2010). *Youth on the Move: An initiative to unleash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union*. Dostupno na mrežnoj stranici: http://europa.eu/youthonthemove/docs/communication/youth-on-the-move_EN.pdf
12. Europska komisija (2013). *2013 European Semester: Country Reports – Croatia*. Dostupno na mrežnoj stranici: https://ec.europa.eu/info/publications/2013-european-semester-country-reports-croatia_hr
13. Europski revizorski sud (2017). *Tematsko izvješće br. 5/2017. Nezaposlenost mladih – donose li politike EU-a promjene? Procjena programa „Garancija za mlade” i Inicijative za zapošljavanje mladih*. Dostupno na mrežnoj stranici: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR17_5/SR_YOUTH_GUARANTEE_HR.pdf
14. EUROSTAT (2018) *Eurostat News Release 170/2018, 170/2018 - 31 October 2018 Euro area unemployment at 8.1%*. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9350663/3-31102018-BP-EN.pdf/64eda794-2c0a-434e-952f-ded23f894d48>
15. Eurostat (2019). *Statistics on Young People Neither in Employment, nor in Education or Training*. Dostupno na mrežnoj stranici: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
16. Gvozdanović, A., Ilišin, V., Adamović, M., Potočnik, D., Baketa, N., Kovačić, M. (2019) *Istraživanje mladih u Hrvatskoj 2018./2019*. Zagreb: Friedrich-Ebert-Stiftung
17. Ilišin, V. Spajić Vrkaš, V. (ur.) (2017). *Generacija osujećenih. Mladi u Hrvatskoj na početku 21. stoljeća*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
18. Nestić, D. i Tomić, I. (2018). Jobless Population and Employment Flows in Recession. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 20(3), 273-292.
19. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava (2019). *Plan implementacije Garancije za mlade za razdoblje od 2019. do 2020. godine*. Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava-

20. Ministarstvo znanosti i obrazovanja (2016). *Akcijski plan za provedbu razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja*. Zagreb: Ministarstvo znanosti i obrazovanja
21. Mreža mladih Hrvatske (2018). *Sustav za praćenje osoba u NEET statusu*. Dostupno na mrežnoj stranici: <http://www.mmh.hr/files/ckfinder/files/Jedanaesti%20kvartalni%20-%20NEET%20tracking%20sustav.pdf>
22. Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomska misao i praksa*, 1, 129-150.
23. Potočnik, D. i Adamović, M. (2018). *Iskustvo migracije i planirani odlasci mladih iz Hrvatske*. Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung. Dostupno na mrežnoj stranici Friedrich–Ebert–Stiftung: http://www.fes-croatia.org/fileadmin/user_upload/Migracije_mladih_WEB_verzija.pdf
24. Stubbs, P., Ledić, M, Rubil, I., Zrinščak. S. (2017). *Dječje siromaštvo i strategije nošenja sa siromaštvom kućanstava u Hrvatskoj*. Zagreb: Ekonomski institut Zagreb i Zaklada Adris
25. Tomić, I. (2015). *NEETs in Croatia—not in employment, education or training—but where are they? Peer Review on ‘Targeting NEETs—key ingredients for successful partnerships in improving labour market participation’*. Dostupno na mrežnoj stranici: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2261&furtherNews=yes>
26. Tomić, I., Botrić, V., Žilić, I. (2018) *Analiza stanja i preporuke za razvoj daljnjih aktivnosti za osobe u NEET statusu*. (projektna studija). Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava.
27. YGIP (2014). Plan implementacije Garancije za mlade – Republika Hrvatska. Dostupno na mrežnoj stranici: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2014/04/planimplementacije-gzm.pdf>
28. Vlada Republike Hrvatske (Vlada RH, 2016) Garancija za mlade – znanjem i iskustvom do zaposlenja. Dostupno na: <https://vlada.gov.hr/garancija-zamlade-znanjem-i-iskustvom-do-zaposlenja/16462>

