

# Izazovi zapošljavanja mladih na tržištu rada u Južnoj Europi

---

**Brkić, Ivana**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2024**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management / Sveučilište u Rijeci, Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:191:304739>

*Rights / Prava:* [Attribution 4.0 International](#)/[Imenovanje 4.0 međunarodna](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-03-22**



SVEUČILIŠTE U RIJECI  
FAKULTET ZA MENADŽMENT  
U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU  
OPATIJA, HRVATSKA

*Repository / Repozitorij:*

[Repository of Faculty of Tourism and Hospitality Management - Repository of students works of the Faculty of Tourism and Hospitality Management](#)



**SVEUČILIŠTE U RIJECI**

**Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija**

**Preddiplomski sveučilišni studij**

**IVANA BRKIĆ**

**Izazovi zapošljavanja mladih na tržištu rada u Južnoj Europi**

**Challenges of Youth Employment on the Labor Market in  
Southern Europe**

Završni rad

Opatija, 2024.

**SVEUČILIŠTE U RIJECI**

**Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija**

**Preddiplomski sveučilišni studij**

Poslovna ekonomija u turizmu i ugostiteljstvu

Studijski smjer: Menadžment u hotelijerstvu

**Izazovi zapošljavanja mladih na tržištu rada u Južnoj Europi**

**Challenges of Youth Employment on the Labor Market in  
Southern Europe**

Završni rad

Kolegij: Menadžment ljudskog kapitala

Student:

**Ivana BRKIĆ**

Mentor: prof. dr. sc. **Kristina  
ČRNJAR**

Matični broj:

**26169/22**

Opatija, rujan 2024.



SVEUČILIŠTE U RIJECI UNIVERSITY OF RIJEKA  
FAKULTET ZA MENADŽMENT U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU  
FACULTY OF TOURISM AND HOSPITALITY MANAGEMENT  
OPATIJA, HRVATSKA CROATIA

## IZJAVA O AUTORSTVU RADA I O JAVNOJ OBJAVI RADA

**Ivana Brkić**

(ime i prezime studenta)

**26169/22**

(matični broj studenta)

Izazovi zapošljavanja mladih u zemljama Južne Europe

(naslov rada)

Izjavljujem da sam ovaj rad samostalno izradila/o, te da su svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima, bilo da su u pitanju knjige, znanstveni ili stručni članci, Internet stranice, zakoni i sl. u radu jasno označeni kao takvi, te navedeni u popisu literature.

Izjavljujem da kao student–autor završnog rada, dozvoljavam Fakultetu za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci da ga trajno javno objavi i besplatno učini dostupnim javnosti u cjelovitom tekstu u mrežnom digitalnom repozitoriju Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci.

U svrhu podržavanja otvorenog pristupa završnim radovima trajno objavljenim u javno dostupnom digitalnom repozitoriju Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci, ovom izjavom dajem neisključivo imovinsko pravo iskorištavanja bez sadržajnog, vremenskog i prostornog mog završnog rada kao autorskog djela pod uvjetima *Creative Commons* licencije CC BY Imenovanje, prema opisu dostupnom na <http://creativecommons.org/licenses/>.

U Opatiji, \_\_\_\_\_ 3.9.2024. \_\_\_\_\_

Potpis studenta

## Sažetak

Tržište rada je mjesto gdje se susreću ponuda i potražnja za ljudskim potencijalima i karakterizira ga prvenstveno dinamičnost jer svakodnevno dolazi do promjena i prilagodbi zaposlenika i poslodavaca kako bi se ispunili zahtjevi tržišta. Mladi danas zauzimaju značajno mjesto na tržištima rada unoseći svježinu i inovativnost, a ulazak mladih na tržište rada izazovan je proces koji uključuje traženje prvog posla nakon završetka školovanja. Iako donose mnoge prednosti, mladi se danas suočavaju s mnogim preprekama pri ulasku na tržište rada poput visoke stope nezaposlenosti, nedostatka radnog iskustva, nedostatka potrebnih vještina, nesigurnih radnih uvjeta, konkurencije, nerazmjera stupnja obrazovanja i radnih mjesta i sl. Tržišta rada u zemljama Južne Europe karakterizira visoka stopa nezaposlenosti mlade populacije, a posljedica toga su sve češći privremeni ugovori koji su osnova pri zapošljavanju mladih u tim zemljama. U ovom radu istraženi su i opisani najčešći izazovi s kojima se mladi suočavaju na tržištima rada u Južnoj Europi, nabrojane i opisane aktivne mjere zapošljavanja koje pomažu mladima pri zapošljavanju te analizirana zaposlenost i nezaposlenost mladih na tim tržištima.

Ključne riječi: tržište rada; mladi; zaposlenost; nezaposlenost; izazovi

# Sadržaj

Uvod .....	1
1. Pojmovno određenje tržišta rada .....	3
1.1. Odrednice i karakteristike tržišta rada .....	3
1.2. Politike zapošljavanja na tržištu rada .....	6
2. Nezaposlenost mladih i uključivanje mladih na tržište rada u Europskoj uniji .....	9
2.1. Uključivanje mladih na tržište rada i faktori koji utječu na njihovo zapošljavanje ...	9
2.2. Strategije i mjere usmjerene na zapošljavanje mladih u EU .....	12
2.3. Izazovi pri zapošljavanju mladih u EU s posebnim osvrtom na odabrane zemlje Južne Europe	16
3. Trendovi i kretanje zaposlenosti mladih u zemljama Južne Europe .....	20
3.1. Aktualizacija strukturnih trendova zaposlenosti mladih u zemljama Južne Europe	20
3.2. Analiza zaposlenosti i nezaposlenosti mladih na tržištu rada u zemljama Južne Europe (2019.-2023.) .....	22
3.3. Prijedlog mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih na mlade .....	28
Zaključak .....	33
Bibliografija.....	35
Popis ilustracija .....	39

## Uvod

Tržište rada predstavlja jedan od najbitnijih pokazatelja razvijenosti gospodarstva i kulture neke zemlje, a jedan od ključnih problema na tržištima rada u svijetu je nezaposlenost, koja predstavlja veliki ekonomski i društveni problem. S nezaposlenošću se najviše bore mladi za koje se smatra da su pokretačka snaga društva te da njihovo aktivno sudjelovanje na tržištu rada predstavlja generator rasta i razvoja svake zemlje. Izazovi zapošljavanja mladih danas predstavljaju ozbiljan socijalno- ekonomski problem diljem svijeta pa tako i u južnoj Europi.

U posljednjem desetljeću, južna Europa suočava se s kompleksnim pitanjima vezanima za izazove zapošljavanja mladih na tržištu rada do kojih dolazi zbog visokih stopa nezaposlenosti, nesigurnih radnih uvjeta te zbog rastućeg jaza između stečenih kvalifikacija i dostupnih prilika koje se nude na tržištu rada. Zbog visokih stopa nezaposlenosti mladih dolazi do ozbiljnih posljedica koji ne samo da negativno utječu na ekonomske pokazatelje, već i na samopouzdanje mladih kao i na njihove perspektive.

Ova pojava ne predstavlja samo trenutačne ekonomske probleme i izazove s kojima se te zemlje suočavaju, već se odnosi i na dugoročne posljedice vezane za društveno blagostanje poput problema društvene nejednakosti, nezadovoljstva mladih te ambicija mladih generacija koje tek dolaze. Stope nezaposlenih među mladom populacijom u Španjolskoj, Italiji, Grčkoj i Portugalu znatno su porasle što je stvorilo dodatnu nesigurnost i veliko razočarenje među tom populacijom. Ekonomski pad, zajedno s ostalim slabostima na ovim tržištima rezultiralo je smanjenjem, odnosno nedostatkom stabilnih prilika za one koji su tek stekli diplome i za one koji tek ulaze na tržište rada.

Predmet istraživanja završnog rada jesu mladi u zemljama Južne Europe i njihovo uključivanje na tržište rada. Zemlje Južne Europe obuhvaćaju sljedeće zemlje: Portugal, Španjolska, Andora, Italija, San Marino, Malta, Grčka te uvjetno zemlje balkanskog poluotoka, odnosno Albanija, Bosna i Hercegovina, Hrvatska, Makedonija, Crna Gora, Srbija i Slovenija koje će se također uzeti u obzir pri analizi kao usporedba. Naglasak je na suočavanju mladih sa inozemnim tržištem rada kako bi pronašli stabilno radno mjesto unatoč velikim stopama nezaposlenosti. Navedene zemlje ostvaruju značajan ekonomski rast, što kreira dodatan jaz među mladom populacijom koja tek treba nastupiti na tržištu rada.

Svrha ovoga rada je pružiti uvid u faktore koji u najvećoj mjeri utječu na zapošljavanje mladih u zemljama južne Europe kao i na izazove s kojima se ti mladi suočavaju pri ulasku na tržište rada, odnosno traženju stabilnog radnog mjesta koje je u skladu s njihovim

obrazovanjem. Cilj rada je prikazati trenutnu situaciju mladih na tržištima rada u tim zemljama te identificirati održive modele zapošljavanja koje će unaprijediti njihove perspektive.

Rad je nastao korištenjem više različitih metoda istraživanja. U teorijskom dijelu rada, korištene su sljedeće metode: metoda analize, metoda sinteze, induktivna i deduktivna metoda, metoda klasifikacije, metoda deskripcije. U istraživačkom dijelu za analizu i izradu tablica korištene su statističke metode.

Za potrebe istraživanja, u ovom radu postavljena je glavna hipoteza:

***H1: Aktivne mjere zapošljavanja usmjerene na mlade doprinose njihovim lakšim uključivanjem na tržište rada u Južnoj Europi.***

Cilj ove hipoteze je istražiti koje su sve aktivne mjere zapošljavanja koje će doprinjeti lakšem zapošljavanju mladih, što će rezultirati većom zaposlenošću i bržem pronalasku stabilnog radnog mjesta na tržištu rada u Južnoj Europi.

Rad se uz uvod sastoji od tri tematski povezana dijela koji prate temu rada. U prvom dijelu rada pojmovno se određuje tržište rada kao i ponuda i potražnja na tržištu te prepreke s kojima se mladi susreću na tržištu rada. U drugom dijelu rada navedeni su i opisani faktori koji utječu na zapošljavanje mladih u zemljama južne Europe. Treći dio rada odnosi se na statističku analizu mladih na tržištu rada u kojoj su prikazani i obrazloženi tablični podaci vezani za zaposlenost i nezaposlenost mladih na tržištima rada u zemljama južne Europe za razdoblje od pet godina. Posljednji dio rada je zaključak u kojemu se predlažu moguća poboljšanja te se ujedno iznosi je li dokazana postavljena znanstvena hipoteza.

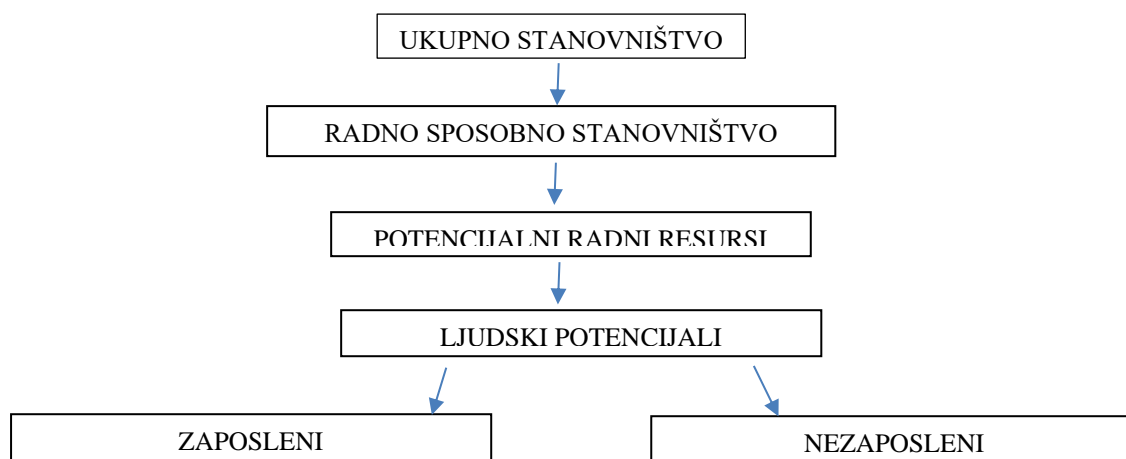


## **1. Pojmovno određenje tržišta rada**

Tržište rada predstavlja kombinaciju odnosa između poslodavaca koji traže ljudske potencijale i koji nude rad te vlasnika kapitala koji traže ljudske resurse, pri čemu vlasnik kapitala koristi upotrebnu vrijednost ljudskih potencijala, a radnik kao protuvrijednost za to dobiva plaću. Neki od najvažnijih kriterija klasifikacije tržišta rada su kvalificiranost rada, intenzivnost ponude i potražnje rada, usmjerenost rada te pokretljivost rada. Prema (Bušelić, 2014: 8) tržište rada označava i obuhvaća ponudu i potražnju radnika i ono je kompleksan sustav koji obuhvaća različite sudionike, poput poslodavaca, radnika, sindikata, valde, obrazovnih institucija i drugo, a predstavlja jedno od najsloženijih i najosjetljivijih tržišta. Uz to što prvenstveno obuhvaća ponudu i potražnju, isto tako obuhvaća i postupak pronalaženja zaposlenja, zapošljavanje, otkaze, napredovanja u radu, čekanje na posao, konkurente pri pronalasku posla i u samom poslu te uspostavljanje ravnotežne razine nadnica na tržištu. Tržište rada jest ključni element svakog gospodarstva jer utječe na ekonomske performanse, životni standard kao i na opću dobrobit društva unutar svake zemlje. Baban (1991: 194) implicira da predmet kupoprodaje na tržištu rada nije radnik jer se on ne prodaje, već je to njegova fizička i psihička sposobnost koja mu služi za proizvodnju upotrebni vrijednosti.

### **1.1. Odrednice i karakteristike tržišta rada**

Tržište rada je mjesto na kojemu se susreću ponuda i potražnja za radom te predstavlja jedno od najsloženijih i najosjetljivijih tržišta. Prilikom definiranja tržišta rada, važno je utvrditi odnos u strukturi populacije koja se nalazi na njemu. Važno je razgraničiti odnos između ukupnoga stanovništva, radno sposobnoga stanovništva, ljudskih potencijala kao i zaposlenosti i nezaposlenosti. Ta podjela prikazana je i objašnjena na shemi koja slijedi.



Shema 1: Struktura aktivnoga stanovništva

Izvor: izrada autorice rada prema: Obadić, A., Tica, J., 2016. *Gospodarstvo Hrvatske*.  
 Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Zagreb., str. 206.

Ukupno stanovništvo predstavlja ukupan broj stanovnika jedne zemlje, a ukoliko od tog broja oduzmemo one koji nisu radno sposobni (mlađi od 15 i stariji od 65) dobit ćemo radno sposobno stanovništvo jedne zemlje, a u tu kategoriju ubrajaju se i osobe koje su zaposlene u oružanim snagama, zatvorenici i dr., a ukoliko se njih izdvoji dobit ćemo potencijalne radne resurse. U potencijalne radne resurse spadaju i one osobe koje žele posao, raspoložive su za rad, ali ne rade i ne traže posao jer misle da ga ne mogu pronaći. U ljudske resurse, odnosno u ekonomski aktivno stanovništvo ubrajaju se zaposlene i nezaposlene osobe. Zaposleni su oni koji u određenom trenutku ili promatranom razdoblju imaju posao i za njega primaju plaću, a nezaposlene osobe su one koje nemaju posao, ali ga aktivno traže.

Među najvažnije odrednice na tržištu rada ubrajaju se<sup>1</sup>: stopa ekonomske aktivnosti, stopa zaposlenosti, stopa nezaposlenosti te plaća/nadnica. Stopa ekonomske aktivnosti odnosi se na udio radno sposobnog stanovništva koje sudjeluje u tržištu rada, bilo kroz zaposlenje ili aktivno traženje posla (Babić, 2011: 48.). Izračunava se kao omjer radne snage (zaposlenih i nezaposlenih osoba) i ukupnog radno sposobnog stanovništva (osobe u dobi od 15 do 64 godine ili prema nacionalnim definicijama). Stopa zaposlenosti je omjer broja zaposlenih osoba prema

<sup>1</sup> Stopa ekonomske aktivnosti pokazuje koliki dio populacije je ekonomski aktivan, a važan je pokazatelj ekonomske dinamike i dostupnosti radne snage. Stopa zaposlenosti odražava koliko je stanovništvo uključeno u produktivne aktivnosti. Stopa nezaposlenosti je ključan pokazatelj stanja na tržištu rada i može odražavati ekonomske probleme, poput recesije ili strukturne nezaposlenosti. Plaća može biti izražena na različite načine, uključujući mjesečnu, tjednu ili satnu osnovu.

ukupnom radno sposobnom stanovništvu (Babić, 2011: 54). Izračunava se kao broj zaposlenih podijeljen s ukupnim brojem osoba u radnoj dobi, često izražen u postocima.

Stopa nezaposlenosti predstavlja udio nezaposlenih osoba u radnoj snazi. Plaća (ili nadnica) je iznos novca koji poslodavci isplaćuju zaposlenicima za obavljene rad.

Prema Narodnim novinama (br. 93/14) plaća je zakonom o radu definirana kao primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu ili danu, pri čemu je poslodavac dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim pravilima koja su određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Može sastojati od osnovne, odnosno ugovorene plaće, dodataka na plaću te ostalih primitaka.

Karakteristike tržišta rada su<sup>2</sup>: zastupljenost ljudskih resursa na tržištu rada, ponuda i potražnja ljudskih resursa, elastičnost, odnosno neelastičnost ljudskih resursa, mobilnost ljudskih resursa te visina plaća. Ponuda radne snage odnosi se na broj osoba koje su spremne raditi pri određenim plaćama (Babić, 2011:57). Ponuda je pod utjecajem čimbenika poput demografije, obrazovanja, vještina, migracija i društvenih normi. Potražnja za radnom snagom predstavlja broj radnih mjesta koje poslodavci žele popuniti (Babić, 2011: 58). Potražnja ovisi o gospodarskoj aktivnosti, tehnologiji, proizvodnim metodama i poslovnoj strategiji poduzeća.

Ponuda i potražnja na tržištu rada često pokazuju neelastičnost, osobito u kratkom roku. To znači da promjene u plaćama ne rezultiraju uvijek proporcionalnim promjenama u ponudi ili potražnji za radom. Mobilnost ljudskih resursa odnosi se na sposobnost radnika da se premjeste između različitih poslova, industrija ili geografskih lokacija. Mobilnost radne snage odnosi se na sposobnost radnika da se premjeste između različitih poslova, industrija ili geografskih lokacija (Benić, 2017: 128). Visoka mobilnost može ublažiti neravnoteže u ponudi i potražnji za radom, dok niska mobilnost može dovesti do strukturne nezaposlenosti. Plaće i nadnice na tržištu rada odražavaju ravnotežu između ponude i potražnje, produktivnosti radnika, pregovaračke moći i institucionalnih faktora

Što se tiče karakteristika koje obilježavaju tržište rada, to je prvenstveno dinamičnost, zatim slijedi fleksibilnost, fluktuacije, inovativnost te se više nameće sezonski karakter pogotovo za mlade koji tek dolaze na tržište rada. Dinamičnost se odnosi na stalne promjene i aktivnosti na tržištu rada, što rezultira svakodnevnim fluktuacijama, otvranjem novih radnih mjesta te zatvaranjem starih, uvođenjem inovacija, promjene u potrebama i zahtjevima potrošača i slično.

---

<sup>2</sup> Zastupljenost ljudskih resursa ovisi o populaciji zemlje te radno aktivnom stanovništvu. Ponuda i potražnja za ljudskim resursima uvjetovane su visinom plaća te ravnotežom/neravnotežom na tržištu rada. Elastičnost i neelastičnost uvjetuju promjene u visini plaća. Mobilnost ljudskih resursa uvjetovana je migracijama stanovništva ili potrebom za poslom izvan mjesta prebivališta.

Dinamično tržište može biti izazovno, ali istovremeno pruža mogućnosti za razvoj karijere, porast poslovanja i razvoj inovacija za buduće naraštaje. Fleksibilnost se odnosi na to da radnici kao i poslodavci moraju biti fleksibilni, odnosno prilagodljivi kako bi se uspjeli nositi s najnovijim promjenama na tržištu i iskoristili nove prilike koje im se pruže na tržištu rada. Fleksibilnost ljudskih resursa omogućuje organizacijama da efikasno upravljaju svojim radnim snagama, povećavaju produktivnost, smanjuju troškove i poboljšavaju konkurentnost (Benić, 2017: 116). Ova fleksibilnost može se manifestirati u nekoliko ključnih dimenzija. Fleksibilnost u zapošljavanju uključuje uključivanje radnika na određeno vrijeme, sezonskih radnika ili ugovora o djelu kako bi se prilagodilo promjenama u potražnji za radom (Obadić, 2017: 147). Korištenje usluga agencija za privremeno zapošljavanje omogućuje brzo popunjavanje radnih mjesta bez dugoročnih obveza, dok prijenos određenih funkcija ili poslova na vanjske dobavljače ili podizvođače, uključujući prebacivanje poslova u inozemstvo radi smanjenja troškova, predstavlja oblik outsourcinga i offshoringa. Fleksibilnost u radnom vremenu nudi zaposlenicima mogućnosti rada na nepuno radno vrijeme ili fleksibilne radne satnice. Kompresirano radno vrijeme omogućuje zaposlenicima da rade duže dane kako bi dobili slobodne dane u tjednu, dok dijeljenje posla, gdje dva ili više zaposlenika dijele radno mjesto i radne zadatke, omogućuje dodatnu fleksibilnost u radnom vremenu (Benić, 2017: 116). Ove mjere ne samo da pomažu organizacijama u prilagodbi na promjenjive potrebe tržišta, već i zaposlenicima pružaju bolje uvjete rada, što može dovesti do povećanja zadovoljstva i produktivnosti. Fluktuacije odnosno tranzicije uključuju premještanje radnika s jednog posla na drugi, prekvalifikaciju struke ili potragu za boljim mogućnostima koje se nude. Inovativnost se povezuje s dinamičnošću jer sve veća dinamičnost ujedno potiče inovacije u poslovnim modelima, tehnologiji i radnoj praksi kako bi se poboljšala produktivnost i konkurentnost na tržištu rada.

Sezonski karakter odnosi se na promjene u ponudi i potražnji za ljudskim potencijalima koje se javljaju kao rezultat sezonskih varijacija za potrebe određenog sektora (Samuelson i Nordhaus, 2011: 161). Sezonski karakter sve se više javlja na tržištima rada zbog manjka stalnih radnih mjesta i može predstavljati izazov kako za radnike tako i za poslodavce, ali isto tako može pružiti neke benefite poput dodatnog prihoda i stjecanja iskustva u takvoj vrsti zaposlenja. Važno je razumjeti varijacije i prilagoditi se njihovim utjecajima kako bi se iskoristile prednosti i smanjili rizici koji su povezani s sezonskim poslovanjem.

## **1.2. Politike zapošljavanja na tržištu rada**

Politike zapošljavanja obuhvaćaju skup različitih mjera i instrumenata koje provode institucije neke zemlje s ciljem kako bi potaknule zapošljavanje, smanjile nezaposlenost, poboljšale uvjete rada te potaknule ekonomski razvoj. Politike zapošljavanja financiraju se iz proračunskih sredstava ili iz posebnih fondova za zapošljavanje i najčešće ih provode uredi za zapošljavanje.

Prema Obadić (2003: 533 – 535.) politike zapošljavanja na tržištu rada dijele se na:

1. Aktivne politike zapošljavanja - Savjetovanje i pomoć pri traženju posla,
2. Subvencije poslodavcima,
3. Programi izravnog zapošljavanja/ otvaranja radnih mjesta,
4. Osposobljavanje osposobljavanje, ovi programi također su relativno skupi ali pokazali su se najučinkovitijima,
5. Pasivne politike zapošljavanja

Aktivne i pasivne politike zapošljavanja prvenstveno se provode s ciljem smanjenja nezaposlenosti. Ove politike međusobno se nadopunjuju i zajedno doprinose stabilizaciji tržišta rada. Aktivne politike potiču zapošljavanje na način da osposobljavaju ljudske resurse koja dolazi na tržište rada, dok pasivne politike pružaju potrebnu financijsku potporu i sigurnost nezaposlenima. Efikasno korištenje ovih politika značajno može smanjiti visoku stopu nezaposlenosti te olakšati prilagođavanje ljudskih resursa ekonomskim promjenama. Aktivne i pasivne politike zapošljavanja su ključni alati u rukama vlada i drugih organizacija za upravljanje tržištem rada i poboljšanje zapošljivosti radne snage. Razlikuju se po svojoj svrsi i metodama, pri čemu aktivne politike uključuju direktne intervencije u cilju povećanja zapošljivosti i zapošljavanja, dok pasivne politike pružaju financijsku pomoć osobama koje su trenutno nezaposlene.

Subvencije poslodavcima predstavljaju financijske potpore koje vlada ili druge institucije pružaju poslodavcima kako bi ih potaknuli na zapošljavanje određenih skupina radnika. Ove subvencije mogu se dodijeliti za zapošljavanje mladih, dugotrajno nezaposlenih, osoba s invaliditetom ili drugih ranjivih skupina na tržištu rada. Cilj subvencija je smanjenje troškova zapošljavanja za poslodavce, čime se povećava njihova motivacija za zapošljavanje.

Programi izravnog zapošljavanja ili otvaranja radnih mjesta uključuju direktno stvaranje radnih mjesta putem državnih ili drugih javnih institucija. Ovi programi često se pokreću u vremenima visoke nezaposlenosti, kada tržište rada ne uspijeva stvoriti dovoljno radnih mjesta. Država može financirati javne radove, infrastrukturne projekte, ili druge inicijative koje zahtijevaju radnu snagu, a koji ne samo da osiguravaju zaposlenje, već i donose opću društvenu korist.

Programi osposobljavanja i obrazovanja namijenjeni su povećanju kvalifikacija i vještina radne snage, čime se povećava njihova zapošljivost. Ovi programi mogu uključivati tehničku obuku, stjecanje novih vještina, prekvalifikaciju, te cjeloživotno obrazovanje. Obrazovni programi i treninzi prilagođeni su potrebama tržišta rada, a cilj im je popuniti praznine u znanju i vještinama koje poslodavci traže. Iako su ovi programi često skupi, pokazali su se kao najučinkovitiji u poboljšanju dugoročne zapošljivosti pojedinaca. Kvalificirana radna snaga ima veću šansu za pronalazak i zadržavanje posla, što dugoročno smanjuje stopu nezaposlenosti i povećava ekonomsku stabilnost.

Pasivne politike zapošljavanja razlikuju se od aktivnih jer se uglavnom fokusiraju na pružanje financijske pomoći nezaposlenima, a ne na direktne intervencije u zapošljavanju. Ove politike uključuju naknade za nezaposlene, socijalne pomoći i druge oblike financijske podrške. Naknade za nezaposlene pružaju privremenu financijsku pomoć radnicima koji su izgubili posao, omogućujući im da zadovolje osnovne životne potrebe dok traže novo zaposlenje. Pasivne politike također mogu uključivati beneficije poput zdravstvenog osiguranja ili drugih socijalnih usluga. Iako ne potiču direktno zapošljavanje, pasivne politike igraju važnu ulogu u održavanju socijalne stabilnosti i sprečavanju siromaštva među nezaposlenim osobama.

## **2. Nezaposlenost mladih i uključivanje mladih na tržište rada u Europskoj uniji**

Nezaposlenost je stanje u kojemu sposobne i voljne osobe za rad ne mogu pronaći posao. Ona ne utiče samo na pojedince i njihove obitelji već ima šire posljedice na ekonomiju i socijalnu stabilnost zemlje. (Bejaković i Mrnjavac, 2016: 33.) ukazuju na nezaposlenost kao na stanje u kojemu se dio radno sposobnih članova društva ne može zaposliti primjereno svojim sposobnostima i kvalifikacijama uz uobičajenu plaću. Mladi predstavljaju posebnu skupinu na tržištu rada koja se suočava s raznim izazovima i prilikama koje im se pružaju. Ono s čime se mladi najviše suočavaju danas je nedostatak iskustva jer pri ulasku na tržište, nakon završenog školovanja mladi se u današnjici sve više suočavaju s nedostatkom stečenog iskustva koje predstavlja najveći problem pri zapošljavanju. Do ovog problema dolazi zbog ograničene zapošljivosti, nedostatka mentorstva, nedostatka prilika za sjecanje iskustva i dr. (Goos i Arntz, 2022: 7.), a kako bi se prevladale ove prepreke potrebno je uvesti redovite stručne prakse, stažiranje, volontiranje i slično te pružiti mladima potporu.

### **2.1. Uključivanje mladih na tržište rada i faktori koji utječu na njihovo zapošljavanje**

Završetak obrazovanja i prijelaz pojedinca u aktivnu radnu snagu predstavlja ključan proces kako na osobnoj, tako i na društvenoj razini (Benčić i Jasperica, 2015: 510.). Ovaj prijelaz obuhvaća razdoblje od završetka formalnog obrazovanja do početka radnog odnosa. Ulazak na tržište rada često je praćen određenom razinom neizvjesnosti, budući da se stečeno znanje tijekom obrazovanja počinje primjenjivati u stvarnim radnim uvjetima. U tom procesu, pojedinci počinju graditi svoje profesionalne karijere, suočavajući se s nizom važnih odluka, poput odabira načina kako se nositi s prilikama i ograničenjima na tržištu rada, odabira željenog posla ili odlučivanja o daljnjem obrazovanju (Benčić i Jasperica, 2015: 510.). Ove odluke imaju dugoročne posljedice, kako u profesionalnom tako i u privatnom životu. Traženje odgovarajućeg zaposlenja često se opisuje kao dug i izazovan put, koji se značajno promijenio u usporedbi s prošlim generacijama. Zabrinjavajući su loši rezultati u području zapošljavanja mladih, koji su tijekom krize u posebno teškom položaju. Mladi bez radnog iskustva, često s vještinama i zanimanjima koja ne odgovaraju potrebama tržišta rada, suočeni su s delikatnim razdobljem prijelaza iz obrazovnog sustava na tržište rada (Ledenko, 2017: 106.). Ovaj prijelaz ih često ostavlja bespomoćnima i bez prilika za profesionalno ostvarenje i budući razvoj.

Proces zapošljavanja mladih uključuje različite faktore koji utječu na njihovu sposobnost pronalaženja posla, njihovu prilagodbu na radnu okolinu te općenito na njihovo iskustvo na tržištu rada. Zapošljavanje mladih u Europskoj uniji (EU) podložan je različitim faktorima koji oblikuju njihove šanse za ulazak na tržište rada i uspješno održavanje zaposlenja. Ovi faktori mogu biti ekonomske prirode, povezani s obrazovanjem, socijalni, institucionalni, ili čak tehnološki.

Prema (Görlich, Stepanok i Al- Hussami, 2013: 3 - 6.) postoji puno faktora koji utječu na zapošljavanje mladih u EU, a to su:

1. Ekonomski faktori: ekonomski ciklusi, poput recesija ili ekonomske ekspanzije, značajno utječu na mogućnosti zapošljavanja. U vremenima ekonomske krize, radna mjesta mogu biti ograničena, a konkurencija među kandidatima raste. Potražnja za radnom snagom u određenim sektorima (kao što su IT, zelena energija ili zdravstvena skrb) može stvoriti prilike za mlade koji su obrazovani ili imaju vještine koje su u skladu s potrebama tih sektora.
2. Obrazovni faktori: kvaliteta obrazovanja i usklađenost obrazovnih programa s potrebama tržišta rada ključni su za zapošljivost mladih. Obrazovni sustav koji ne pruža relevantne vještine može otežati mladima pronalaženje posla. Programi koji nude mogućnost stjecanja radnog iskustva tijekom obrazovanja mogu poboljšati zapošljivost mladih. Radna iskustva, prakse i stažiranja često pomažu mladima u sticanju praktičnih vještina i stvaranju profesionalnih kontakata.
3. Socijalni faktori: mlade osobe iz obitelji s nižim socio-ekonomskim statusom mogu imati manje pristupa obrazovanju, resursima i mrežama koje su ključne za pronalaženje posla. Socijalne i ekonomske nejednakosti mogu utjecati na zapošljavanje mladih, uključujući diskriminaciju temeljem spola, etničke pripadnosti, ili invaliditeta.
4. Institucionalni faktori: državne politike i strategije zapošljavanja, uključujući mjere poput subvencija za poslodavce, potpore za samozapošljavanje, ili specijalizirani programi za mlade, mogu značajno utjecati na zapošljavanje mladih. Usluge savjetovanja, obuke i podrške u traženju posla, uključujući usluge javnih službi za zapošljavanje i organizacija civilnog društva, igraju ključnu ulogu u pomoći mladima da pronađu posao.
5. Tehnološki faktori: brza tehnološka promjena može stvoriti nove prilike za mlade u tehnološkim sektorima, ali također može eliminirati tradicionalna radna mjesta. Mlade osobe koje se ne prilagode novim tehnologijama mogu se suočiti s poteškoćama u pronalaženju posla. Povećana potražnja za digitalnim vještinama čini ih ključnima za



zapošljavanje. Obrazovanje i obuka u digitalnim tehnologijama mogu poboljšati zapošljivost mladih.

6. Regionalni faktori: zapošljavanje mladih može varirati u različitim regijama EU-a. U nekim regijama, posebno u ruralnim područjima, može biti manje prilika za zapošljavanje u usporedbi s urbanim područjima gdje su koncentrirani poslovi i resursi. Mogućnost migracije za posao može utjecati na zapošljivost. Mlade osobe koje su spremne preseliti se u druge regije ili zemlje mogu imati bolje šanse za zapošljavanje.
7. Politički i pravni faktori: zakoni o radu i regulative koje se odnose na zapošljavanje mladih, uključujući minimalne plaće, uvjete rada i zaštitu prava radnika, mogu utjecati na zapošljavanje mladih.

Nadalje slijedi plaća koja igra ključnu ulogu u radnom okruženju mladih zbog toga što se prvenstveno smatra osnovnom motivacijom za zaposlene, ona također utječe na izbor poslodavca, osigurava financijsku stabilnost, utječe na dugoročne odluke i dr.

Motiviranost je, uz plaću, također jedan od najbitnijih faktora koji utječe na zapošljavanje mladih, ona potiče mlade da aktivno traže prilike za zapošljavanje i za razvoj karijere, ako su mladi motivirani oni se više angažiraju, trude i pokazuju inicijativu, također su skloni inovativnom razmišljanju i pronalaženju kreativnih rješenja. Motivacija je pokretačka snaga za stvaranje uspješne karijere, a mladi ljudi koji su motivirani često imaju potrebu kontinuirano se razvijati, učiti nove stvari, stjecati nove vještine i tražiti bilo kakve prilike za napredovanje, što im uvelike može pomoći da postignu svoje ciljeve vezane za zapošljavanje.

Obrazovanje i vještine također su bitan faktor jer mladi s relevantnim obrazovanjem i razvijenim vještinama konkurentniji su na tržištu rada, a poslodavci traže mlade ljude koji posjeduju određeni stupanj obrazovanja i specifične vještine koje su potrebne za obavljanje posla. (Görlich, Stepanok i Al- Hussami, 2013: 3 – 6.). Relevantne vještine omogućuju mladima veću prilagodljivost i fleksibilnost u traženju poslova, mogu lakše prelaziti na druga radna mjesta i prilagoditi se promjenama na tržištu rada. Obrazovanje i vještine ključni su faktori koji određuju mogućnost napredovanja u karijeri, a dodatno obrazovanje i razvijanje postojećih te stvaranje novih vještina omogućuje nove šanse za napredovanje i postizanje dugoročnih ciljeva, također su mladi koji imaju razvijene vještine produktivniji na radnom mjestu, sposobni su učiti nove zadatke, rješavati probleme i doprinositi inovacijama koje su vezane za budućnost.

Tehnološki napredak ima velik utjecaj na zapošljavanje mladih, pružajući im nove mogućnosti za komunikaciju, obrazovanje i napredovanje, tehnološki napredak potiče kreativnost i poduzetništvo, ali istovremeno može potaknuti izazove i rizike koji su vezani uz

mentalno zdravlje i društvenu interakciju. Danas je ključno promicati upotrebu tehnologije i pružiti mladima podršku za suočavanje s njezinim utjecajima, koji će u budućnosti biti sve veći.

Iskustvo i praksa također imaju važnu ulogu pri zapošljavanju mladih, prvenstveno jer osobe koje imaju prethodno iskustvo lakše dobiju posao, bez obzira na mlade koji imaju veće kompetencije za traženo radno mjesto. Također mladi s radnim iskustvom konkurentniji su na tržištu rada. Praksa pruža mladima priliku za izgradnju profesionalne mreže i uspostavljanje kontakta s ljudima u organizaciji.

Stres uvelike utječe na mlade jer prijave na posao, intervjui te čekanje povratne informacije od poslodavaca može uzrokovati stres i anksioznost za mlade ljude. Potreba da se mladi predstave u najboljem svjetlu pri zapošljavanju, odgovore na pitanja poslodavaca i pokažu svoje vještine i sposobnosti stvara im stres, a vrlo je važno da se znaju nositi s time kako bi pokazali svoje kvalitete (Eurostat, 2024.). Visoka stopa nezaposlenosti među mladima može dodatno pojačati ovaj osjećaj, stoga je važno prepoznati i upravljati stresom tijekom procesa zapošljavanja kako bi se mladima pružila podrška i kako bi se oni suočili s izazovima i očuvali svoje mentalno zdravlje. Također poslodavci i organizacije imaju važnu ulogu pri pružanju podrške i razumijevanja prema mladima kako bi stvorili radno okruženje koje smanjuje stres i potiče dobrobit zaposlenika.

Poduzetnički duh i mogućnost za pokretanje vlastitog posla također je jedan od bitnih faktora koji utječu na mlade jer podrška poduzetništvu i mogućnost financijskih sredstava koje pruža EU mogu potaknuti stvaranje novih inovativnih poslova i samim time novih radnih mjesta.

Zapošljavanje mladih složen je i dinamičan proces koji se sastoji od puno faktora koji ga oblikuju. Svaki pojedinac ima određene kompetencije, odnosno vještine koje ga oblikuju, iskustvo te životne okolnosti koje utječu na njegovo zapošljavanje. Podrška mladima pri razvijanju vještina, stjecanju iskustva, održavanju motivacije, suočavanju s tehnološkim promjenama u budućnosti te pomoć pri upravljanju stresom ključna je za njihov uspjeh pri ulasku na tržište rada i ostvarivanje ciljeva koje žele postići po pitanju zaposlenosti.

## **2.2. Strategije i mjere usmjerene na zapošljavanje mladih u EU**

Europska unija razvila je niz programa, politika i mjera koje su usmjerene na zapošljavanje mladih kako bi se smanjila nezaposlenost i potaknula integracija mladih na tržište rada. Trenutno je na snazi strategija za mlade koju provodi EU „Strategija EU-a za mlade za razdoblje 2019. - 2027. godine i ona potiče sudjelovanje mladih u demokratskom životu; također podržava društveno i građansko angažiranje i cilja osigurati da svi mladi ljudi imaju potrebne

resurse za sudjelovanje u društvu. Strategija EU-a za mlade usredotočena je na tri glavna područja djelovanja, a to su: *uključi, poveži i ojačaj*“ (Europska unija, 2024.).

Tijekom 2017. i 2018. godine razvijeno je 11 ciljeva za mlade, a to su (Europska unija, 2024.):

1. Povezivanje EU-a s mladima,
2. Jednakost svih spolova,
3. Inkluzivna društva,
4. Informacije i konstruktivan dijalog,
5. Mentalno zdravlje i blagostanje,
6. Poticanje napretka ruralne mladeži,
7. Kvalitetno zapošljavanje za sve,
8. Kvalitetno učenje,
9. Prostor i sudjelovanje za sve,
10. Održiva zelena Europa,
11. Mladežne organizacije i europski programi.“

Povezivanje EU-a s mladima nastoji izgraditi snažniju vezu između Europske unije i mladih ljudi, kako bi se bolje razumjele njihove potrebe i želje. To uključuje stvaranje platformi za mlade kroz koje mogu izražavati svoje mišljenje, sudjelovati u donošenju odluka i osjećati se uključenima u društvo. Jednakost svih spolova ima za cilj osigurati ravnopravnost između muškaraca i žena u svim aspektima života, uključujući obrazovanje, zapošljavanje i društveno sudjelovanje. To podrazumijeva borbu protiv rodni stereotipa, diskriminacije i promicanje jednakih prilika za sve, bez obzira na spol.

Razvoj inkluzivnog društva teži stvaranju društava u kojima su svi ljudi, bez obzira na rasu, etničku pripadnost, spol, vjerska uvjerenja ili bilo koje druge osobne karakteristike, uključeni i poštovani. Inkluzivnost znači osiguravanje pristupa obrazovanju, zapošljavanju i društvenim uslugama za sve, te promicanje međusobnog poštovanja i tolerancije. Informacije i konstruktivan dijalog imaju za cilj osigurati da mladi imaju pristup točnim i relevantnim informacijama koje su ključne za donošenje informiranih odluka o svom obrazovanju, karijeri i životu. Također, potiče se otvoren i konstruktivan dijalog između mladih, donositelja odluka i drugih važnih aktera u društvu.

Mentalno zdravlje i blagostanje naglašava važnost mentalnog zdravlja i općeg blagostanja mladih. To uključuje promociju zdravih načina života, osiguravanje pristupa mentalnozdravstvenim uslugama i podršku mladima u razvijanju pozitivnih strategija suočavanja sa stresom i izazovima. Poticanje napretka ruralne mladeži ima za cilj pružiti

posebnu podršku mladima u ruralnim područjima, koji se često suočavaju s ograničenim mogućnostima u obrazovanju, zapošljavanju i društvenim aktivnostima. To uključuje ulaganja u infrastrukturu, obrazovanje i ekonomske prilike kako bi se smanjio jaz između ruralnih i urbanih područja.

Kvalitetno zapošljavanje za sve teži osiguravanju da svi mladi imaju pristup kvalitetnim radnim mjestima koja nude sigurnost, pravedne plaće i mogućnosti za napredovanje. To uključuje poticanje poduzetništva, osiguranje pravednih radnih uvjeta i pružanje podrške pri prelasku iz obrazovanja na tržište rada. Kvalitetno učenje ima za cilj osigurati da svi mladi imaju pristup kvalitetnom obrazovanju koje im pruža potrebne vještine i znanja za budućnost. To uključuje inovacije u obrazovnim metodama, podršku cjeloživotnom učenju i prilagodbu obrazovnih sustava potrebama tržišta rada.

Prostor i sudjelovanje za sve ima za cilj osigurati da svi mladi imaju pristup prostorima i resursima gdje mogu slobodno izražavati svoje ideje, sudjelovati u društvenim aktivnostima i biti dio donošenja odluka. To uključuje poticanje mladih da se uključe u politiku, društvene aktivnosti i volonterski rad. Održiva zelena Europa ima za cilj promicati zaštitu okoliša i održivi razvoj, potičući mlade da budu aktivni sudionici u izgradnji zelenije i održivije budućnosti. To uključuje obrazovanje o klimatskim promjenama, poticanje ekološki osviještenih ponašanja i podršku zelenim inovacijama.

Mladežne organizacije i europski programi imaju za cilj podržati mladež i mladežne organizacije kroz europske programe koji pružaju prilike za obrazovanje, mobilnost, volontiranje i sudjelovanje u međunarodnim projektima. Ovi programi pomažu mladima da razviju svoje vještine, steknu nova iskustva i povežu se s vršnjacima diljem Europe.

Ova strategija EU-a za mlade trebala bi doprinijeti ostvarenju ovih 11 ciljeva na način da mobilizira političke instrumente na razini EU-a kao i na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini.

Joše jedna strategija, odnosno potpora koju provodi EU odnosi se na podršku mladima koji su zaposleni (Youth employment support) koja ima za cilj smanjiti nezaposlenosti i neaktivnost mladih na tržištu rada te pomoći mladima da razviju svoj potencijal kako bi oblikovali budućnosti EU-a i potaknuli digitalne i zelene tranzicije naprijed. Paket potpora koje sadrži ova strategija temelji se na nekoliko područja koja imaju za cilj pružiti put do poslova za sljedeće generacije koje dolaze na tržište rada, a to su da je EU 2013. godine osnovala Jamstvo za mlade i od tada pomogla pri zapošljavanju više od 24 milijuna mladih ljudi.

Na temelju prijedloga od strane Europske komisije 2020. godine donesena je preporuka Vijeća o ojačanom Jamstvu za mlade koja mladima jamči da će, ako se prijave na posao, u roku

od četiri mjeseca dobiti ponudu za posao, stažiranje, dodatne obuke i drugo (Europska unija, 2024.). Na temelju preporuke od strane Europske komisije 2020. godine donesena je odluka Vijeća o stručnom obrazovanju i osposobljavanju s naglaskom na modernizaciju, privlačnost i prilagođenost sustavu vezanom uz digitalno i zeleno gospodarstvo. Ova mjera pomaže mladima da od rane dobi (već od navršenih 15 godina), odnosno tijekom školovanja pripremi na prve poslove te da se mladima koji se već nalaze na tržištu rada pruži prilika da unaprijede ili promijene svoje karijere.

Obnovljeni su također i poticaji za obrazovanje koji pomažu i poslodavcima i mladima, dodavajući kvalificirane ljudske resurse u širokom rasponu sektora. U okviru ove mjere, mladima je stavljeno na raspolaganje više od milijun prilika. Ova obnova ima za cilj promovirati nacionalne koalicije, podržati SME (srednja i mala poduzeća) i pojačati uključenost socijalnih partnera (Europska unija, 2024.). Ove mjere sadrže i dodatne elemente koje podupiru zapošljavanje mladih i one se odnose na kapacitet za međusobno učenje Europske mreže javnih službi za zapošljavanje koja ima za cilj usporediti PES performanse kroz benchmarking, identificirati dobre prakse temeljene na dokazima i poticati međusobno učenje, promicati modernizaciju, pripremiti inpute za Europsku strategiju zapošljavanja i dr.

Zadnja strategija za mlade je EES, odnosno Europska strategija zapošljavanja čiji je cilj stvaranje više i boljih radnih mjesta za mlade diljem EU. Ova strategija provodi se kroz europski semestar i uključuje četiri koraka:

1. „Smjernice za zapošljavanje su zajednički prioriteti i ciljevi za politike zapošljavanja koje predlaže Komisija, dogovaraju državne vlade i usvaja Vijeće EU-a,
2. Zajedničko izvješće o zapošljavanju temelji se na procjeni situacije o zapošljavanju u Europi, provedbi smjernica za zapošljavanje i procjeni ploče s ključnim pokazateljima zapošljavanja i socijalnih pokazatelja. Objavljuje ga Komisija i usvaja Vijeće EU-a,
3. Nacionalni programi reformi (NRPs) podnose se od strane nacionalnih vlada i analizira ih Komisija radi usklađenosti sa strategijom Europa 2020.
4. Na temelju procjene nacionalnog programa reformi, Komisija objavljuje niz izvješća o zemljama članicama, analizirajući ekonomske politike i izdaje preporuke koje su specifične za pojedine zemlje.“ (Europska komisija, 2024.).

Smjernice za zapošljavanje predstavljaju zajedničke prioritete i ciljeve koje Europska komisija predlaže za politike zapošljavanja u državama članicama EU-a. One se dogovaraju i usvajaju od strane nacionalnih vlada i Vijeća EU-a. Smjernice služe kao okvir za usklađivanje nacionalnih politika s europskim ciljevima, osiguravajući da sve države članice rade prema zajedničkim standardima i strategijama za poboljšanje zapošljavanja, posebno među mladima.

Zajedničko izvješće o zapošljavanju pruža sveobuhvatan pregled situacije na tržištu rada u Europi, uključujući implementaciju smjernica za zapošljavanje. Temelji se na analizi ključnih pokazatelja zapošljavanja i socijalnih pokazatelja, te omogućuje Vijeću EU-a da prati napredak i identificira područja koja zahtijevaju dodatnu pažnju. Komisija objavljuje ovo izvješće kako bi se osiguralo da su sve države članice usklađene s zajedničkim ciljevima i standardima. Svaka država članica podnosi svoj Nacionalni program reformi koji opisuje planirane mjere za poboljšanje ekonomije i tržišta rada u skladu sa strategijom Europa 2020. Komisija analizira ove programe kako bi provjerila jesu li usklađeni s europskom strategijom i ciljevima. Ovi programi su ključni za osiguranje da nacionalne politike doprinose širim europskim ciljevima, uključujući poboljšanje zapošljavanja mladih.

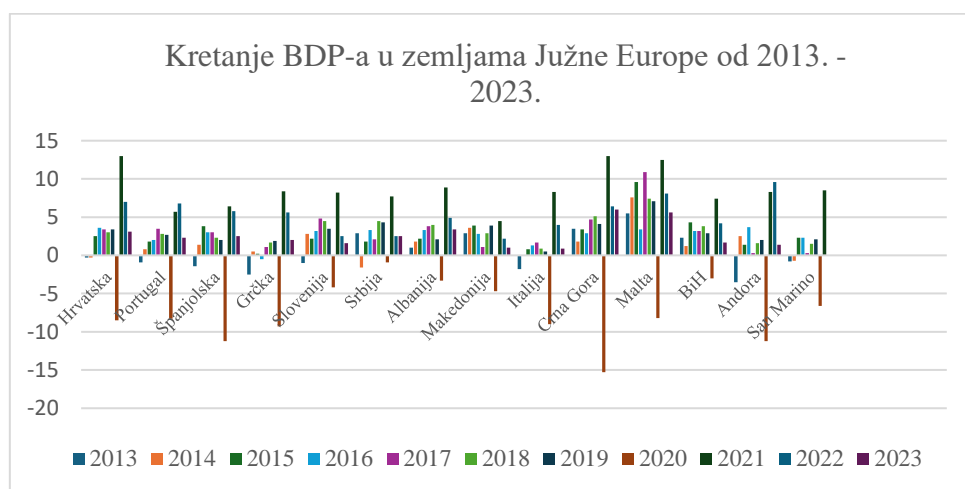
Na temelju procjene nacionalnih programa reformi, Komisija objavljuje izvješća specifična za pojedine zemlje članice. Ova izvješća analiziraju ekonomske politike svake zemlje i daju preporuke za poboljšanje, s posebnim naglaskom na one aspekte koji su ključni za poboljšanje zapošljavanja i tržišta rada. Preporuke su prilagođene specifičnostima svake zemlje, omogućujući ciljne mjere koje će najviše koristiti pojedinim državama u ostvarivanju njihovih ciljeva zapošljavanja.

### **2.3. Izazovi pri zapošljavanju mladih u EU s posebnim osvrtom na odabrane zemlje Južne Europe**

Sukladno podacima WorldAtlas (2024.) zemlje južne Europe obuhvaćaju sljedeće zemlje: Italiju, Španjolsku, Grčku, Portugal, Maltu, Andoru, San Marino i zemlje balkanskog poluotoka, odnosno Sloveniju, Hrvatsku, Srbiju, BiH, Albaniju, Makedoniju i Crnu Goru. Nedavni porast stope nezaposlenosti mladih zabilježen je diljem EU, međutim, neke države puno su se bolje snašle od drugih i bilježe znatno niže stope nezaposlenosti. Razlozi zbog kojih određene države poput Njemačke, Austrije, Švicarske, Češke i sl. imaju niske stope nezaposlenosti i kako ih uspijevaju držati takvima su učinkovitija upotreba stručnog osposobljavanja i programa koji su usmjereni na ugroženu mladež koja tek dolazi na tržište rada. Druga skupina država, odnosno ona koja se bori s višim stopama nezaposlenosti i u kojima je taj problem sve učestaliji proizlazi iz zaštite zaposlenja i minimalnih plaći, privremenih ugovora, nedostatka potražnje, lošeg stručnog osposobljavanja, disfunkcionalnog obrazovnog sustava i segmentacije tržišta rada te nerazmjera između stupnja obrazovanja i radnog mjesta. Prema Potočnik (2007: 86.) posljedice nesrazmjera ponude i potražnje za mladim zaposlenicima u novije se vrijeme često vežu uz siromaštvo, odnosno osiromašenje stanovništva što smanjuje mogućnosti u raspolaganju financijskim resursima koje omogućuju

ravnopravno sudjelovanje mladih u društvu. Države koje su najviše pogođene tom krizom su Grčka, Španjolska, Portugal, Italija i zemlje Balkana, odnosno države Južne Europe. Grčka i Španjolska se najviše bore sa porstom stope nezaposlenosti mladih osoba, još od 2008. godine, odnosno od financijske krize (Eurostat, 2024.). Ista je imala širok spektar negativnih posljedica na tržište rada pri čemu je došlo do gospodarske stagnacije jer je kriza izazvala veliku recesiju u mnogim zemljama, što je rezultiralo smanjenjem gospodarske aktivnosti i padom potražnje za ljudskim resursima. Također se ograničio i ulazak na tržište rada što je u velikoj mjeri utjecalo na zapošljavanje mladih, kao i smanjenje investicija i nestabilno tržište rada što je rezultiralo privremenim ili netpotpunim radnim mjestima što je postala sve češća pojava sve do danas.

Stopa nezaposlenosti mladih do 25. godine u EU početkom 2013. godine dosegla je visokih 25%, a rekordna stopa nezaposlenosti mladih, više od 50% zabilježena je u Španjolskoj i Grčkoj (Eurostat, 2024.). Bruto domaći proizvod u zemljama Južne Europe od 2013. godine duplo je manji od europskog prosjeka. Na grafikonu koji slijedi prikazano je kretanje BDP-a u zemljama Južne Europe od 2013. do 2023. godine.



Grafikon 1. Kretanje BDP-a u zemljama Južne Europe 2013. - 2023. godine

Izvor: The World Bank 2024.,

[https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=ES-IT-GR-PT-HR-RS-SI-BA-ME-SM-AL-MT-MK-AD&most\\_recent\\_value\\_desc=true&type=shaded&year=2022](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=ES-IT-GR-PT-HR-RS-SI-BA-ME-SM-AL-MT-MK-AD&most_recent_value_desc=true&type=shaded&year=2022) (pristupljeno 25.04.2024.)

Prema podacima s grafikona 1., vidljivo je kretanje bruto domaćeg proizvoda u zemljama Južne Europe u proteklih 10 godina. Ekonomska kriza 2008. godine uzdrmala je ekonomije diljem svijeta pa tako i u zemljama Južne Europe. BDP bilježi pad u 2013. godini gotovo svim

zemljama u odnosu na prethodno razdoblje. Hrvatska bilježi pad BDP-a od 0,3% u odnosu na 2012. godinu, Portugal 0,9%, Španjolska 1,4%, Italija 2%, Andora čak 3,5%, Slovenija 1% , a Grčka 2,5% pri čemu je u Grčkoj došlo do dramatičnog pada životnog standarda kao rezultat „unutarnje devalvacije“ i paketa mjera štednje. Nakon krize dolazi do oporavka, odnosno povećanja BDP-a u svim zemljama sve do 2020., odnosno do pojave COVID-19 virusa koji je sa sobom donio brojna ograničenja i negativnih utjecaja na tržišta rada, pri čemu je ukinut uvoz i izvoz dobara te uvedena karantena koja je u velikoj mjeri utjecala na turizam ovih zemalja. Najveći pad BDP-a vidljiv je u Crnoj Gori od visokih 15,3% gdje je crnogorska ekonomija najveći pad zabilježila u sektoru turizma (djelatnost pružanja usluga smještaja i hrane) pri čemu je bruto dodana vrijednost smanjena za velikih 78,6% u odnosu na 2019. godinu, čime je crnogorska ekonomija izgubila 765 milijuna eura (MONSTAT, 2024.). Od 2021. godine dolazi do postepenog oporavka u svim zemljama.

Tržište rada u zemljama Južne Europe već dugi niz godina suočeno je s visokim stopama nezaposlenosti. Grčka je posebno istaknuta kao zemlja s izuzetno visokom nezaposlenošću među mladima, koja trenutno prelazi 50%, uz jednu od najviših stopa NEET-a (nisu zaposleni, ne obrazuju se niti usavršavaju) u Europskoj uniji (Pérez i Castello, 2015: 83). Razlozi za dugotrajno visoke stope nezaposlenosti u Grčkoj uključuju niz faktora: minimalne plaće za mlade, što dovodi do potplaćenosti; niska kvaliteta strukovnog obrazovanja; nedostatak sredstava za dodatnu obuku; politička ignorancija prema mladima; manjak radnih mjesta za visoko obrazovane mlade osobe; velik udio malih tvrtki koje ne nude dovoljno prilike za profesionalni razvoj; demotiviranost mladih; te raširen rad na crno, što povećava sivu ekonomiju u zemlji.

Visoka stopa nezaposlenosti među mladima rezultat je lošeg funkcioniranja tržišta rada, posebno zbog nerazmjernosti vještina. Nezaposlenost među fakultetski obrazovanim mladima gotovo je jednaka onoj kod osoba s nižim kvalifikacijama (Pérez i Castello, 2015: 84.). Osim toga, strukovne škole često nisu cijenjene od strane roditelja, što dovodi do toga da se mnogi mladi odlučuju za opće obrazovanje s ciljem upisa na fakultet. Kao rezultat toga, kvalitetu strukovnih škola je niska, što uzrokuje nesklad između stečenih kvalifikacija i stvarnih potreba tržišta rada.

Španjolska, Andora, Italija, Portugal i San Marino već se dugi niz godina suočavaju s visokom stopom nezaposlenosti među mladima, a oni koji uspijevaju pronaći posao često rade pod nepovoljnim uvjetima. U ovim zemljama je privremeni radni odnos postao norma, osobito za mlade koji tek ulaze na tržište rada. Problem se dodatno pogoršava zbog dualnosti na tržištu rada: s jedne strane, radnici na neodređeno vrijeme uživaju stabilne uvjete i bolju zaštitu, dok s



druge strane, privremeni radnici suočavaju se s lošijim uvjetima rada koji se stalno pogoršavaju. Privremeni ugovori čine oko 50% zaposlenosti među osobama u dobi od 15 do 24 godine od 2010. godine (Pérez i Castello, 2015: 94.). Privremeni ugovori i danas pomažu pri smanjenju nezaposlenosti mladih, ali njihova niska zaštita zapošljavanja dovodi do velikih fluktuacija na tržištu rada kao i loših uvjeta obuke za privremene radnike te smanjene kvalitete i stabilnosti radnih mjesta. Tržišta rada ovih zemalja također se suočavaju s problemima kao što su dvostruka neusklađenost vještina i prekomjerno zapošljavanje u malim i srednjim poduzećima. Programi skraćenog radnog vremena (ERTEs) često se koriste kako bi poslodavci smanjili troškove zbog niske potražnje za njihovim proizvodima (Pérez i Castello, 2015: 117.). Također postoji značajan udio visoko kvalificiranih radnika (s visokom obrazovanjem) i nisko kvalificiranih radnika (s osnovnim ili srednjim obrazovanjem). Ova neusklađenost između obrazovanja i zahtjeva poslodavaca stvara problem jer poslodavci često traže specifične vještine koje mladi ljudi nemaju, što dovodi do nedostatka specifičnih vještina koje su potrebne za zadovoljenje potreba tržišta rada.

Mladi se suočavaju s neusklađenošću između njihovih obrazovnih kvalifikacija i radnih mjesta koja su često namijenjena radnicima nižih kvalifikacija, što dovodi do neiskorištavanja njihovih sposobnosti. Razlog tome je slabo razvijen sustav strukovnog obrazovanja i velik udio malih tvrtki u zapošljavanju koji otežava upotrebu osposobljavanja, nedostatak programa prekvalificiranja, rigidnost plaća, visoku fluktuaciju radnika, čestu upotrebu privremenih ugovora, ulaganja u sektore s niskom dodatnom vrijednošću (poput nekretnina i turizma), lošu obuku nisko kvalificiranih radnika, nisku stopu pretvaranja privremenih u stalne ugovore, sezonalnost poslova i druge probleme. S druge strane, mladi u zemljama balkana (Hrvatska, Slovenija, Srbija, Crna Gora, Albanija, Kosovo, Makedonija, Bosna i Hercegovina) suočavaju se s mnogim izazovima u pronalasku kvalitetnih poslova isključivo nakon završenog visokog obrazovanja koji odgovaraju njihovim sposobnostima i vještinama. Međutim, obrazovni sustavi u ovim zemljama ne pružaju adekvatne vještine za današnje tržište rada, a obuke i savjetovanja o karijeri nisu baš učinkoviti. Također javne službe za zapošljavanje na koje se mladi prijave nisu učinkovite u pronalasku posla s toga se mladi većinom oslanjaju na obiteljske ili političke veze kako bi lakše dobili posao. Prema (Regional Cooperation Council, 2021.) postoje četiri područja zabrinutosti u vezi sa zapošljavanjem mladih u ovim zemljama, a to su neusklađenost sposobnosti i vještina s potrebama tržišta rada, neučinkovitost javnih službi u procesu pronalaska posla, rad temeljen na privremenom zapošljavanju te prepreke za razvoj poduzetništva mladih.

### **3. Trendovi i kretanje zaposlenosti mladih u zemljama Južne Europe**

Trendovi i kretanje zaposlenosti u zemljama Južne Europe ovise o mnogobrojnim čimbenicima, uključujući gospodarski rast, političku ravnopravnost, segmentaciju tržišta, agregatnu ponudu i potražnju te o mjerama usmjerenim na smanjenje posljedica financijske krize i recesije. Tržišta Južne Europe karakteriziraju visoka nezaposlenost, niska ekonomska aktivnost stanovništva te neusklađenost između ponude i potražnje poslova. Pad zaposlenosti u zemljama Južne Europe predstavlja jedan od ključnih ekonomskih izazova regije, posebice nakon krize iz 2008. godine i pandemije COVID-19 virusa.

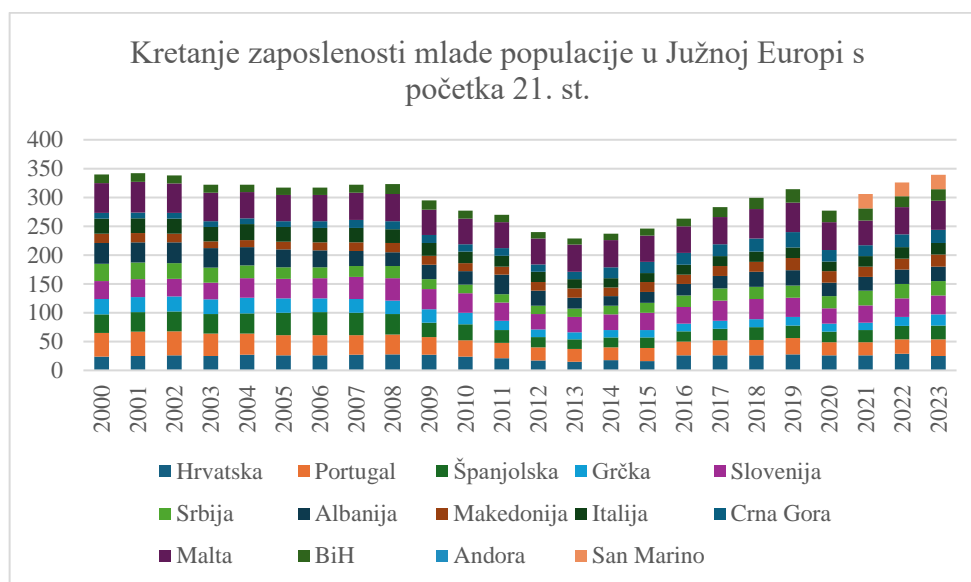
#### **3.1. Aktualizacija strukturnih trendova zaposlenosti mladih u zemljama Južne Europe**

Strukturni problemi na tržištima rada u zemljama Južne Europe svode se na privremeno zapošljavanje mladih, dugotrajnu nezaposlenost, nisku produktivnost rada, nejednakost na tržištu, nerazmjer između stečenih vještina i radnog mjesta, nepovoljnih radnih uvjeta, visoka stopa NEET-a i slično. Kao što je ranije spomenuto, svi ovi problemi sežu još od pojave globalne financijske krize iz 2008. godine, od tada su se tržišta diljem svijeta suočavala s porastom nezaposlenosti i sve se više zapošljavanje mladih svodi na privremeno. Ovi trendovi ukazuju na složenost problema zapošljavanja mladih u tim zemljama i potrebu za aktivnim politikama koje će smanjiti ove izazove i stvoriti bolje prilike za mlade na tržištima rada.

Obadić (2009: 58.) smatra da se posljednjih godina na području tržišta rada sve više koristi koncept, odnosno trend fleksigurnosti koji označava istodobnu fleksibilnost i sigurnost radnog mjesta, a riječ je o kombinaciji jednostavnog zapošljavanja i otpuštanja (fleksibilnost za poslodavce) te visokih naknada za nezaposlene (sigurnost za radnike). Ovaj trend ujedinjuje četiri različita područja, a to su radno zakonodavstvo, aktivne politike zapošljavanja, sustav socijalne sigurnosti i cjeloživotno obrazovanje. Ta četiri područja trebala bi definirati trend fleksigurnosti kako bi se sigurnost zaposlenja promijenila u sigurnost zapošljavanja. Sigurnost radnika danas sve više ovisi o njihovoj snalažljivosti, stečenim vještinama i znanju.

Europski parlament smatra da je glavni problem s kojim se bori europsko tržište rada nedovoljna ponuda kvalificirane i prilagodljivih ljudskih resursa u konkurentnim i inovativnim poduzećima. Prema Obadić (2009: 73.) prioritet bi trebao biti u kreiranju fleksibilnoga tržišta rada s ciljem podizanja obrazovnog stupnja i širenjem različitih mogućnosti učenja i usavršavanja, integriranjem žena, migranata, diskriminiranih i mladih radnika na tržište rada, također i uklanjanjem prepreka profesionalnoj i geografskoj mobilnosti te podrškom aktivnim politikama zapošljavanja koje podržavaju prijelaz iz starih na nove, odnosno stabilnije poslove.

Pitanje zaposlenosti mladih u zemljama Južne Europe proteže se već dugi niz godina, naime, tržišta rada u zemljama Južne Europe karakterizira visoka nezaposlenost mladih kao što je već ranije spomenuto. Čak od kraja 90-ih godina prošloga stoljeća, čija su posljedica privremeni ugovori, posebice za mlade generacije. Razina zaposlenosti mlade populacije od kraja 90-ih pa sve do danas varira ovisno o različitim ekonomskim, političkim i drugim čimbenicima svake zemlje, a kretanje zaposlenosti mladih vidljivo je u grafikonu koji slijedi.



Grafikon 2. Zaposlenost mladih u Južnoj Europi od početka 21. stoljeća

Izvor: The World Bank 2024.,

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.1524.SP.NE.ZS?end=2023&locations=ES-GR-PT-IT-ME-AL-HR-RS-MK-MT-SI-BA&start=2000&view=chart> (pristupljeno 03.05.2024.)

Na grafikonu 2. prikazano je kretanje zaposlenosti mlade populacije u dobi od 15 do 24 godine života za razdoblje od 2000. godine do 2023. godine u zemljama Južne Europe. Najveća zaposlenost zabilježena je 2002. godine u svim navedenim zemljama, osim u Španjolskoj, u kojoj je postotak zaposlenosti tada iznosio 34%. Nakon toga dolazi do pada nakon pojave globalne krize koja je ostavila velike posljedice na svim tržištima rada, pad zaposlenosti zabilježen je sve do 2013. godine.

Nakon krize, Španjolska je bila jedna od zemalja EU-a koja se najteže oporavljala od nezaposlenosti mladih. Zaposlenost mladih u Španjolskoj 2007. godine bila je najviša i iznosila je čak 55,7%, nakon čega dolazi do drastičnog pada i u 2020. nakon pojave COVID-19 virusa pada na niskih 29,8%. Od tada je došlo do postupnog oporavka zaposlenosti, ali i dalje je

problem nezaposlenosti mladih velik i zapošljavanje se svodi na privremeno. Zaposlenost mladih u Portugalu najviša je bila 2002. kada je iznosila visokih 57,1%.

### **3.2. Analiza zaposlenosti i nezaposlenosti mladih na tržištu rada u zemljama Južne Europe (2019.-2023.)**

Danas se nezaposlenost mladih smatra velikim problemom, kako za pojedinca, tako i za cijelo gospodarstvo neke zemlje. Mladi se često bore s visokom stopom nezaposlenosti, nesigurnim radnim uvjetima i nedostatkom prilika za razvoj karijere. Visoka stopa nezaposlenosti mladih ima niz negativnih posljedica, poput financijske nesigurnosti, osjećaja bespomoćnosti i nemoći, odgađanja životnih ciljeva, utjecaja na mentalno zdravlje i dr. S druge strane rad, odnosno zaposlenost igra ključnu ulogu u životima mladih, kako u osobnom, tako i u profesionalnom razvoju jer im omogućuje da steknu potrebne vještine, iskustvo i samopouzdanje za uspješnu karijeru i postizanje svojih ciljeva u budućnosti. Također im omogućava financijsku stabilnost, osjećaj samopouzdanja i samostalnosti, stvaranje profesionalne mreže za budućnost i druge pozitivne učinke.

Visoka stopa zaposlenosti i niska stopa nezaposlenosti mladih važni su za održivi ekonomski razvoj i stabilnost gospodarstva te samim time zahtijevaju pažnju i podršku od vlade, poslodavaca i ostalih dionika u društvu. U nastavku poglavlja slijedi analiza kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti mlade populacije u zemljama Južne Europe dobi od 15. do 29. godine života za razdoblje od 2019. do 2023. godine. Zaposlenost mladih u zemljama Južne Europe suočava se brojnim izazovima i specifičnostima koje tu skupinu zemalja čine ranjivom na promjene na tržištu rada i čija je stopa zaposlenosti znatno niža od europskog prosjeka.

U tablici koja slijedi prikazana je zaposlenost i aktivnost mlade populacije u Južnoj Europi za razdoblje od 2019. do 2023. godine.

Tablica 1. Zaposlenost mladih u zemljama Južne Europe za razdoblje 2019. - 2023. godine

<b>DRŽAVA</b>	<b>2019.</b>	<b>2020.</b>	<b>2021.</b>	<b>2022.</b>	<b>2023.</b>
<i>Portugal</i>	740 000	676 000	667 000	707 000	756 000
<i>Španjolska</i>	2 740 000	2 478 000	2 642 000	2 902 000	3 053 000
<i>Italija</i>	2 827 000	2 613 000	2 736 000	2 962 000	3 035 000
<i>Grčka</i>	499 000	451 000	482 000	535 000	569 000

<i>Malta</i>	65 000	63 000	61 000	66 000	67 000
<i>Hrvatska</i>	298 000	277 000	273 000	287 000	259 000
<i>Albanija</i>	262 000	250 000	255 000	260 000	268 000
<i>Bosna i Hercegovina</i>	207 000	194 000	198 000	193 000	197 000
<i>Srbija</i>	406 000	390 000	439 000	448 000	422 000
<i>Slovenija</i>	157 000	143 000	137 000	143 000	148 000
<i>Makedonija</i>	140 000	133 000	115 000	118 000	120 000
<i>Crna Gora</i>	52 000	42 000	33 000	36 000	37 000
<i>San Marino</i>	9 000	8 000	9 000	10 000	10 000
<i>Andora</i>	11 000	9 000	10 000	12 000	14 000

Izvor: izrada autorice rada prema Eurostat 2024. i The World Bank 2024.,

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a\\_custom\\_11335496/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_custom_11335496/default/table?lang=en), (pristupljeno 03.05.2024.)

Prema podacima iz tablice 1., vidljivo je kretanje zaposlenosti mladih u dobi od 15. do 29. godine zemljama Južne Europe u proteklih 5 godina. U 2020. zabilježen je visoki pad zaposlenosti u svim navedenim zemljama koji je uzrokovan pandemijom koronavirusa koja se pojavila početkom godine. Pandemija COVID-19 virusa značajno je utjecala na zaposlenost diljem svijeta, stvarajući izazove za radnike i poslodavce jer je došlo do velikih promjena u uvjetima rada i sigurnosnim mjerama kako bi se osigurala zaštita zdravlja svih zaposlenika. Stopa zaposlenosti mlade populacije do 29. godine života u Portugalu 2019. godine bila je 45,3%, u Španjolskoj je ta stopa bila 38,2%, dok je u Italiji stopa zaposlenosti mladih bila niskih 31,7%, a u Grčkoj 31,1%. U Malti je stopa zaposlenosti mladih bila relativno visoka i iznosila čak 66,1%., dok je u Andori stopa zaposlenosti vrlo visoka i iznosi čak oko 70%. (Svjetska banka, 2024.) U Hrvatskoj je ta stopa u 2020. godini iznosila čak 41,3%. Slovenija također bilježi visoku stopu zaposlenosti mlade populacije od 46%, Srbija 35%, Crna Gora 39,7% i Makedonija 34,4% dok u Bosni i Hercegovini gotovo 40%. Nakon pojave COVID - 19 virusa, u prosincu 2019. godine dolazi do drastičnog pada zaposlenosti u svim nevedenim zemljama, a mnoge zemlje su se počele oporavljati od krize tek 2021. godine. Gospodarski oporavak rezultira povećanom potražnjom za ljudskim resursima i samim time povećanjem zaposlenosti.

Mnoge su Vlade uvele različite programe i politike zapošljavanja kako bi ublažile ekonomske posljedice koje je sa sobom donijela pandemija i kako bi potaknule zapošljavanje što je vidljivo u zadnje dvije godine, gdje se zaposlenost u Portugalu povećala za 11,8% u 2023. godini u odnosu na 2020. godinu, u Španjolskoj je došlo do povećanja zaposlenosti od 23,2%, a u Italiji se zaposlenost povećala za 16,8%. U Grčkoj je došlo do povećanja zaposlenosti mladih za visokih 26,2% te u Malti za 6,3% u 2023. odnosu na 2020. godinu. U Hrvatskoj se ta stopa smanjila se za visokih 6,5%, dok Srbija bilježi povećanje stope zaposlenosti od 8,2%, a u Sloveniji je došlo do povećanja stope zaposlenosti od 3,5%. Stopa zaposlenosti mlade populacije u Bosni i Hercegovini u 2023. povećala se za 1,5%, dok je u Crnoj Gori došlo do znatnog smanjenja u 2023. u odnosu na 2020. godinu od gotovo 12% zbog pojave sive ekonomije i većinskog zapošljavanja mladih na crno. Mladi u zemljama Južne Europe bore se s visokom stopom nezaposlenosti već dugi niz godina. Posljedica toga su privremeni ugovori, nerazmjer između vještina i radnog mjesta, manjak inovacija, masovno iseljavanje, brzi razvoj digitalizacije i drugo. Prema podacima s Eurostata, stopa mladih koji su privremeno zaposleni u 2023. godini u Grčkoj iznosi visokih 30,7%, u Španjolskoj 19%, Italija bilježi stopu privremenog zapošljavanja mladih od 17% u 2023. godini dok je Portugal na 18,3%. Najviša stopa privremeno zaposlenih mladih je u Malti i ona je u 2023. godini je iznosila rekordnih 46,5% jer je polovica mladih bila ovisna o sezonskom radu. U tablici 2. prikazana je i objašnjena analiza nezaposlenosti mlade populacije u zemljama Južne Europe.

Tablica 2. Kretanje nezaposlenosti mladih u zemljama Južne Europe za razdoblje 2019.-  
2023. godine

<b>DRŽAVA</b>	<b>2019.</b>	<b>2020.</b>	<b>2021.</b>	<b>2022.</b>	<b>2023.</b>
<i>Portugal</i>	108 000	127 000	127 000	113 000	125 000
<i>Španjolska</i>	899 000	1 022 000	988 000	834 000	829 000
<i>Italija</i>	814 000	759 000	783 000	650 000	608 000
<i>Grčka</i>	212 000	210 000	191 000	172 000	159 000
<i>Malta</i>	5 000	5 000	5 000	5 000	4 000
<i>Hrvatska</i>	45 000	55 000	54 000	45 000	39 000
<i>Albanija</i>	27 000	31 000	29 000	28 000	28 000

<i>Bosna i Hercegovina</i>	76 000	84 000	87 000	74 000	59 000
<i>Srbija</i>	119 000	107 000	109 000	92 000	96 000
<i>Slovenija</i>	13 000	15 000	15 000	13 000	12 000
<i>Makedonija</i>	61 000	56 000	53 000	48 000	48 000
<i>Crna Gora</i>	15 000	18 000	21 000	19 000	19 000
<i>San Marino</i>	800	700	600	400	400
<i>Andora</i>	1 000	900	700	700	700

Izvor: izrada autorice rada prema Eurostat 2024.,

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rta\\_custom\\_12596100/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rta_custom_12596100/default/table?lang=en) (pristupljeno 03.05.2024.)

U tablici 2., prikazana je nezaposlenost mlade populacije u zemljama Južne Europe za razdoblje od 2019. do 2023. godine. Vidljivo je povećanje nezaposlenosti u svim zemljama 2020. godine koje je uzrokovano pandemijom COVID-19 virusa. U Portugalu se nezaposlenost povećala za 17,59% u odnosu na prethodno razdoblje, a u Španjolskoj je došlo do povećanja nezaposlenosti od 13,68%. U Italiji i Grčkoj je došlo do smanjenja nezaposlenosti mladih u odnosu na 2019. godinu, dok je u Malti taj broj ostao isti.

Italija bilježi pad nezaposlenosti od 6,76% u 2020. godini, jer se rad svodio na daljinu i dosegao je čak 40% udjela u Italiji (Eurostat, 2024.). Umjesto ukidanja radnih mjesta što je očuvalo i samim time umanjilo nezaposlenost. U Grčkoj se nezaposlenost u 2020. godini smanjila za niskih 0,94% u odnosu na 2019. godinu, a razlog smanjenja nezaposlenosti je zapošljavanje na crno, što je problem u Grčkoj i danas kao i u skoroj budućnosti jer mladi ne vide izlaz iz krize te nemaju podršku vlade koja bi im omogućila bolje uvjete. Nezaposlenost u San Marinu zabilježila je pad, posebice nakon izazova pandemije i u 2023. godini iznosi niskih 4%, a u Andori 7%. (Svjetska banka, 2024.)

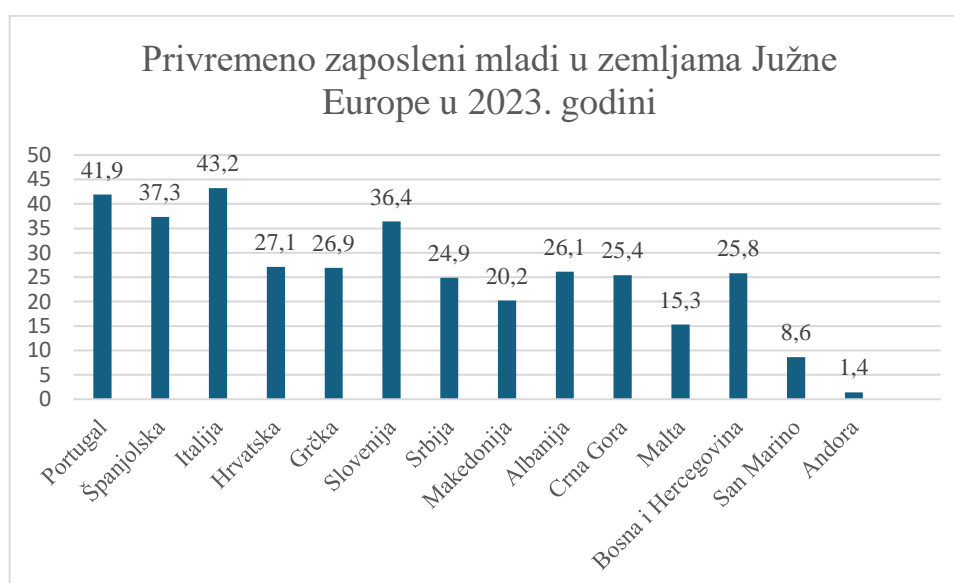
Nezaposlenost na tržištima rada u zemljama Balkana (Slovenija, Hrvatska, Srbija, BiH, Albanija, Makedonija, Kosovo i Crna Gora) ovisila je o mnogim faktorima. U 2019. godini nezaposlenost mladih bila je relativno stabilna za većinu ovih zemalja gdje je zabilježen pad nezaposlenosti mladih u uslužnom sektoru (Eurostat, 2024.). Nakon pojave pandemije dolazi do povećanja nezaposlenosti i gubitka radnih mjesta u djelatnostima turizma, ugostiteljstva i maloprodaje od čega ove zemlje gotovo pa i žive. Nakon pandemije dolazi do oporavka, međutim sporog i neujednačenog, a razlog tomu je adekvatno korištenje aktivnih mjera koje su

usredotočene na smanjenje nezaposlenosti. Nezaposlenost u Hrvatskoj u 2023. godini pala je za niskih 0,7%, u Sloveniji za 0,4%, BiH bilježi pad nezaposlenosti mladih od 2,4%, a u Srbiji je došlo do malog povećanja od 0,6%. U Makedoniji i Crnoj Gori postotak nezaposlenosti ostao isti kao i u prethodnom razdoblju.

Kretanje nezaposlenosti mladih u zemljama Južne Europe od 2019. do 2023. godine odražava složene izazove koje ove zemlje i dalje suočavaju. Iako su se neke od zemalja, poput Španjolske i Italije, suočavale s visokom nezaposlenošću mladih i preprekama poput privremenih ugovora i nedostatka prilike za usavršavanje, postoji jasna potreba za sveobuhvatnim reformama. U Portugalu, visoka stopa nezaposlenosti mladih pokazuje potrebu za dodatnim reformama tržišta rada kako bi se smanjila segmentacija i poboljšali uvjeti rada.

Promjene u ekonomskim uvjetima, uključujući posljedice pandemije COVID-19 i globalne krize, dodatno su pogoršale situaciju, ističući potrebu za trajnim i ciljaným mjerama koje će omogućiti mladima stabilnije i održivije karijere. Uzimajući u obzir sve ove čimbenike, neophodno je da zemlje Južne Europe provedu sveobuhvatne strategije usmjerene na poboljšanje zapošljivosti mladih i stvaranje povoljnijih radnih uvjeta kako bi se dugoročno smanjila nezaposlenost i osigurala održiva ekonomska budućnost.

Privremeno zapošljavanje u ovim zemljama postala je norma, prema podacima s (Eurostat, 2024.) u 2023. godini u zemljama Južne Europe postotak privremeno zaposlenih mladih od 15. do 29. godine bio je između 18 i 22%. Na grafikonu ispod prikazani su podaci za odabrane zemlje Južne Europe za 2023. godinu.



Grafikon 3. Stope privremeno zaposlenih mladih osoba u zemljama Južne Europe 2023. godine

Izvor: Eurostat 2024.



[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_etgar\\_custom\\_12553236/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etgar_custom_12553236/default/table?lang=en) (pristupljeno 11.08.2024.)

Na grafikonu 3., prikazani su postoci privremeno zaposlenih mladih osoba od 15. do 29. godine života u protekloj godini u zemljama Južne Europe. Najveća stopa privremeno zaposlenih vidljiva je u Italiji i iznosi 43,2% privremeno zaposlenih mladih od čega njih 20,4% nije uspjelo pronaći stalan posao, 7,3% je uspjelo naći posao samo privremeno, preko 10% bilo je na edukacijama i treninzima, na probnom radu bilo je oko 4%, dok 1,5% nije ni tražilo stalan posao. Zatim slijedi Portugal u kojemu je zabilježeno 41,9% mladih koji su privremeno zaposleni, a čak polovica mladih, odnosno 22,1% nije uspjelo pronaći stalni posao već samo određeni sezonski rad. Španjolska bilježi postotak od 37,3% privremeno zaposlenih, a njih 18,3% nije uspjelo pronaći posao, 6,5% samo one poslove s ugovorima na određeno, gotovo 5% njih bilo je na obuci i preko 2% njih nije tražilo stalni posao. Slovenija bilježi 36,4% privremno zaposlenih mladih osoba u protekloj godini, dok su ostale zemlje u postotku između 25% i 30%, osim Makedonije koja bilježi 20,2% privremeno zaposlenih mladih osoba i Malta u kojoj je taj postotak znatno niži nego u ostalim zemljama i iznosi svega 15,3%, od čega je njih 7,3% uspjelo pronaći posao samo privremeno zbog nižeg obrazovanja. San Marino bilježi stopu od 8% privremeno zaposlenih i Andora niskih 1,4%.

Jedan od najvećih izazova pri ulasku mladih na tržište rada je nesigurnost, kako zbog nedostatka iskustva tako i zbog privremenog zapošljavanja koje postaje sve češći oblik zaposlenja za mlade danas. Mladi teže stalnom zaposlenju nakon završetka školovanja jer im to pruža sigurnost kako bi bili financijski neovisni, ali zbog nedostatka iskustva to je sve teže postići danas i mnogi zakoni ograničavaju njihovu primjenu te se ugovori na neodređeno sklapaju isključivo ako za njih postoje valjani i važni razlozi. Privremeno zapošljavanje proizlazi iz nemogućnosti pronalaska stabilnog radnog mjesta, nedostatka iskustva, nesigurnosti, sezonskog karaktera ovih zemalja, niskog obrazovanja i dr. Suprotno tome, postoje i neke pozitivne strane privremenog zapošljavanja. Prema (De Cuyper & Hans De Witte, 2008: 367) postoji nekoliko razloga zbog kojih se prihvaćaju ugovori na određeno. Privremeni ugovori doprinose lakšem stalnom zaposlenju zbog toga što na temelju njih pojedinac stječe dodatna znanja i vještine koja su dodatna stepenica prema stalnom poslu, isto tako i zbog obiteljskih obveza i odgovornosti, nadalje, zbog dodatne zarade, razvoja novih vještina, nezadovoljstva stalnim poslovima te nedostatka drugih opcija.

### **3.3. Prijedlog mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih na mlade**

Mladi se danas suočavaju s raznim preprekama pri ulasku na tržište rada, prvenstveno zbog nedostatka radnog iskustva koje nisu stekli tijekom obrazovanja, s nedostatkom potrebnih vještina koje zahtijevaju poslodavci, manjkom samopouzdanja, brzog napretka digitalizacije, velike konkurencije na tržištima rada i slično. Za mlade bi bile korisne različite mjere aktivne politike zapošljavanja koje bi im pružile podršku pri ulasku na tržište rada i ostvarenju njihovih ciljeva, odnosno razvoja karijere.

Sukladno Europskoj komisiji (2010.) i Europskoj komisiji (2024.) predložene su još 2010. godine, a kontinuirano decidirane i do 2023. godine određene mjere aktivne politike zapošljavanja mladih. Aktivne politike zapošljavanja mladih u Europskoj uniji usmjerene su na smanjenje nezaposlenosti i poboljšanje zapošljivosti mladih kroz različite programe i inicijative. Ove mjere obuhvaćaju različite aspekte, od obrazovanja i obuke do potpore zapošljavanju i poduzetništvu. Predmetne mjere su sljedeće (Europska komisija, 2010., Europska komisija, 2024.):

1. Europski socijalni fond (ESF):
  - Podrška obrazovanju i obuci: Financira projekte koji poboljšavaju obrazovne i obučne kapacitete mladih, uključujući stručno obrazovanje i prekvalifikaciju.
  - Pristup radnim mjestima: Potpomaže inicijative koje pomažu mladima da pronađu posao i stvore kontakte s poslodavcima.
2. Jamstvo za mlade (Youth Guarantee):
  - Osiguranje zapošljavanja, obrazovanja i obuke: Svakom mladom osobi (do 30 godina) pruža se ponuda za zapošljavanje, nastavak obrazovanja ili stručnu obuku unutar četiri mjeseca nakon završetka formalnog obrazovanja ili gubitka posla.
  - Personalizirani planovi: Pruža prilagođene planove za zapošljavanje koji uključuju savjetovanje, obuku i pripremu za rad.
3. Programi mobilnosti:
  - Erasmus+: Omogućuje mladima sudjelovanje u obrazovnim i profesionalnim iskustvima u drugim europskim zemljama, uključujući stažiranje, volontarizam i studijske programe.
  - Europski korpus solidarnosti: Omogućuje mladima sudjelovanje u volonterskim projektima i radnim iskustvima koja doprinose zajednici.
4. Potpora poduzetništvu:

- Podrška mladim poduzetnicima: Pruža financijsku i savjetodavnu podršku mladim poduzetnicima kako bi pokrenuli vlastite tvrtke ili projekte.
  - Programi za razvoj poslovnih vještina: Nude obuke i resurse za razvoj poslovnih planova i upravljanje malim poduzećima.
5. Inicijative za unapređenje radnih vještina:
- Stručna obuka i prekvalifikacija: Organizacija obuka koje su usklađene s potrebama tržišta rada kako bi se mladima omogućilo stjecanje relevantnih vještina.
  - Programi naukovanja: Poticanje učenika da steknu radno iskustvo i profesionalne vještine kroz kombinaciju rada i obrazovanja.
6. Politike zapošljavanja i usklađivanja s tržištem rada:
- Partnerstva s poslodavcima: Razvijanje partnerstava između obrazovnih institucija i poslodavaca radi usklađivanja obrazovnih programa s potrebama tržišta rada.
  - Programi zapošljavanja u javnom sektoru: Financiranje radnih mjesta u javnim službama kako bi se mladima omogućilo stjecanje radnog iskustva i stručnosti.
7. Podrška u traženju posla:
- Savjetovanje i mentorstvo: Pružanje usluga savjetovanja i mentorstva kako bi se mladima pomoglo u pronalaženju posla, pisanju životopisa i pripremi za intervju.
  - Informacijski portali: Korištenje online platformi i baza podataka za pronalaženje radnih mjesta, stručne obuke i obrazovnih prilika.

Europski socijalni fond (ESF) je jedan od glavnih financijskih instrumenata Europske unije namijenjen podršci zapošljavanju, obrazovanju i socijalnoj uključenosti. Njegov cilj je pomoći državama članicama u smanjenju nezaposlenosti i promicanju socijalne kohezije. U kontekstu zapošljavanja mladih, ESF financira različite projekte i inicijative koje pomažu mladima da se uključe u radnu snagu. To može uključivati financiranje obrazovnih programa, obuka, pripravničkih stažiranja, i drugih aktivnosti koje povećavaju zapošljivost mladih ljudi. ESF također pomaže u stvaranju mreža i partnerstava između organizacija koje rade s mladima i poslodavaca.

Jamstvo za mlade (Youth Guarantee) je inicijativa EU koja osigurava da svi mladi ljudi u dobi od 15 do 29 godina dobiju kvalitetnu ponudu za posao, nastavak obrazovanja, ili obuku u roku od četiri mjeseca nakon što postanu nezaposleni ili završe obrazovanje. Cilj Jamstva za mlade je smanjiti dugotrajnu nezaposlenost mladih i osigurati da mladi ljudi ne ostanu bez perspektive. Države članice EU implementiraju različite mjere kako bi ispunile ove obaveze,

kao što su savjetovanje o karijeri, obuka i podrška pri traženju posla. Jamstvo za mlade također uključuje financijsku podršku za projekte i programe koji poboljšavaju zapošljivost mladih.

Programi mobilnosti su inicijative koje omogućuju mladima da steknu iskustvo rada, obrazovanja ili obuke u drugoj zemlji, bilo unutar EU ili izvan nje. Ovi programi pružaju priliku mladima da prošire svoje horizonte, steknu nove vještine i povećaju svoje šanse za zapošljavanje. U okviru EU, najpoznatiji program mobilnosti je Erasmus+ koji, osim što nudi mogućnosti za studiranje u inozemstvu, također financira projekte mobilnosti za obuku i volontarizam. Programi mobilnosti pomažu mladima da razviju svoje profesionalne i osobne vještine, povežu se s međunarodnim mrežama i steknu iskustvo koje može poboljšati njihove izgleda za zapošljavanje.

Pomoć mladim poduzetnicima pruža mladim ljudima koji žele pokrenuti vlastite tvrtke ili projekte financijsku pomoć, savjete i obuku. To uključuje subvencije, kredite s povoljnim uvjetima i mentorstvo koje im pomaže da razviju svoje poslovne ideje, pripreme poslovne planove i uspješno započnu svoj posao. Cilj je potaknuti mlade da postanu poduzetnici i stvore nova radna mjesta, čime se doprinosi gospodarskom razvoju i inovacijama.

Inicijative za unapređenje radnih vještina usmjerene su na poboljšanje vještina i znanja mladih, kako bi ih bolje pripremili za zahtjeve tržišta rada. To uključuje razne programe obuke, kurseve i radionice koje pomažu mladima da steknu vještine koje su trenutno u potražnji među poslodavcima. Na primjer, to mogu biti tehničke vještine, digitalne vještine ili meke vještine kao što su komunikacija i timski rad. Cilj je osigurati da mladi ljudi imaju kompetencije koje će im omogućiti lakši ulazak u radnu sredinu i poboljšati njihove šanse za zapošljavanje.

Politike zapošljavanja i usklađivanja s tržištem rada orijentiraju se na usklađivanje obrazovnih programa i obuka s potrebama poslodavaca i tržišta rada. To uključuje stvaranje partnerstava između obrazovnih institucija i tvrtki kako bi se osiguralo da obrazovni programi nude vještine koje su relevantne za trenutne i buduće potrebe tržišta. Također, ovo može uključivati poticanje poslodavaca da nude praksu i naukovanje kako bi studenti mogli steći praktično iskustvo i uvid u stvarni radni svijet. Cilj je smanjiti razliku između vještina koje mladi ljudi posjeduju i onih koje poslodavci traže, čime se povećava zapošljivost mladih.

Podrška u traženju posla pruža mladima resurse i podršku u procesu traženja posla. To uključuje usluge kao što su savjetovanje o karijeri, pomoć u pisanju životopisa, priprema za intervju i informacije o dostupnim radnim mjestima. Također, ovo može obuhvatiti informacijske portale i baze podataka koje mladima omogućuju lakši pristup oglasima za posao, mogućnostima za obuku i drugim relevantnim prilikama. Cilj je pomoći mladima da učinkovito

pronađu posao koji odgovara njihovim kvalifikacijama i interesima, čime se poboljšavaju njihove šanse za uspjeh na tržištu rada.

Prijedlozi mjera aktivne politike zapošljavanja usmjereni na mlade obuhvaćaju niz inicijativa koje imaju za cilj poboljšanje njihove zapošljivosti i profesionalnog razvoja. Uspostavljanje programa povezivanja s tržištem rada može omogućiti mladima da se povežu s potencijalnim poslodavcima putem mehanizama i platformi koje uključuju online alate za dodatne obuke u skladu s kvalifikacijama koje poslodavci traže (Europska komisija, 2024.). Osim toga, uvođenje programa obavezne stručne prakse može pomoći mladima da steknu relevantno radno iskustvo i prevladaju izazove povezane s nedostatkom iskustva i nerazmjerom između stečenih vještina i zahtjeva tržišta rada. Ovi programi uključuju mentorstvo, suradnju s poslodavcima, kao i planiranje i evaluaciju aktivnosti (Europska komisija, 2024.). Također, mentorstvo i savjetovanje nude mladima podršku pri pronalaženju posla, razvoju karijere i donošenju važnih odluka o budućnosti na tržištu rada.

U cilju ublažavanja posljedica pandemije, poticaji za zapošljavanje u pogođenim sektorima kao što su turizam, ugostiteljstvo i maloprodaja nude subvencije ili druge poticaje poslodavcima koji zapošljavaju mlade ljude. Poticaji za poduzetništvo mladih pružaju resurse i podršku mladim poduzetnicima koji žele pokrenuti vlastiti posao, uključujući financijsku pomoć, obuku i mentorske programe (Europska komisija, 2024.). Promocija mobilnosti potiče mlade ljude da se kreću unutar zemlje i izvan njenih granica u potrazi za poslovnim prilikama, obrazovanjem, volontarizmom i dodatnim vještinama, čime se dodatno unapređuju njihove šanse za uspjeh na tržištu rada.

Obuke za freelancing nude mladima priliku da razviju svoje digitalne vještine kroz online platforme koje omogućuju rad na različitim projektima i izgradnju osobnog portfolija. Ove platforme pružaju važan prostor za mlade da se usmjere na freelancing, što im omogućuje stjecanje iskustva i razvoj vještina potrebnih za uspjeh u digitalnom okruženju. Poticaji za virtualne inkubatore i start-up akcelerateore uključuju inicijative koje nude podršku mladim poduzetnicima u razvoju i lansiranju digitalnih start-upova (Europska komisija, 2024.). Ovi virtualni programi nude mentorstvo, obuku, kao i pristup dodatnom kapitalu i resursima za poslovni razvoj, što mladim poduzetnicima omogućuje da lakše pokrenu i upravljaju svojim projektima.

Mjere za podizanje samopouzdanja i mentalnog zdravlja mladih uključuju radionice i treninge koji se fokusiraju na jačanje samopouzdanja. Ovi programi obuhvaćaju tehnike komunikacije, upravljanje stresom, postavljanje ciljeva i prevladavanje prepreka, pomažući mladima da se osjećaju sigurnije u svoje sposobnosti i poboljšaju svoje mentalno zdravlje

(Europska komisija, 2024.). Poticaji za timski rad i suradnju s partnerima usmjereni su na poticanje mladih da sudjeluju u timskim projektima i inicijativama koje zahtijevaju suradnju. Treninzi su usmjereni na pravilnu komunikaciju među članovima tima, rješavanje konflikata i vođenje tima. Ovi programi omogućuju mladima da nauče učinkovito surađivati i zajednički ostvarivati ciljeve, čime se razvijaju vještine neophodne za uspješno timsko djelovanje.

Programi osposobljavanja i prekvalifikacije odgovor su na sve veći problem nerazmjere između stečenih vještina i radnih mjesta. Mnogi mladi ljudi suočavaju se s izazovima niskog ili visoko specijaliziranog obrazovanja, kao i s problemom NEET skupine (Europska komisija, 2024.). Programi osposobljavanja i prekvalifikacije pomažu mladima u stjecanju novih vještina i bržem uključivanju na tržište rada, omogućujući im prilagodbu promjenama na tržištu rada.

Ovaj prijedlog mjera može pomoći mladima danas da steknu nove vještine i razviju one trenutne kako bi se lakše nosili s nezaposlenosti i osigurali si bolju budućnost na tržištu rada. Ove mjere također su usmjerene na stvaranje poticajnog okruženja za mlade i podršku njihovim ciljevima za budućnost po pitanju zaposlenosti.

## Zaključak

Tržište rada poznato je kao mjesto gdje se susreću ponuda rada i potražnja za radom te predstavlja jedno od najsloženijih tržišta. Karakterizira ga dinamičnost jer dolazi do naglih promjena po pitanju zaposlenosti i nezaposlenosti, zatim slijedi fleksibilnost te se sve više nameće sezonski karakter jer se puno mladih danas odlučuje zaposliti sezonski s ciljem napredovanja i ostanka. Ključne odrednice tržišta rada uključuju stopu ekonomske aktivnosti, stopu zaposlenosti i nezaposlenosti te visinu plaće. Postoje različite politike zapošljavanja koje se dijele na aktivne, koje potiču zapošljivost i pasivne, koje pružaju financijsku potporu nezaposlenim osobama.

Mladi su najranjivija skupina na tržištima rada, a nezaposlenost mladih predstavlja velik problem u svijetu danas jer se bore s raznim izazovima pri ulasku na tržište rada. Europska unija razvila je nekoliko mjera usmjerenih na zapošljavanje mladih u EU, a svaka od tih mjera sadrži nekoliko glavnih smjernica kojima je cilj uključiti što više mladih na tržište rada i smanjiti velik postotak nezaposlenosti te skupine. Postoji puno faktora koji utječu na odabir poslova, odnosno na zapošljavanje, a svi ti faktori međusobno su povezani i utječu na porast, odnosno pad stope zaposlenosti u nekoj zemlji. Mladi u zemljama Južne Europe najviše se bore sa visokim stopama nezaposlenosti, a izazovi s kojima se suočavaju mladi u tim zemljama proizlaze iz različitih ekonomskih, socijalnih i društvenih čimbenika. Izazovi zapošljavanja mladih u zemljama Južne Europe predstavljaju složen i višedimenzionalan problem koji se proteže kroz različite aspekte tržišta rada, ekonomske politike i obrazovnog sustava. Ove zemlje, uključujući Grčku, Španjolsku, Italiju i Portugal i zemlje Balkana suočavaju se s visokom nezaposlenošću mladih, što je postalo duboko ukorijenjen problem s brojnim uzrocima i posljedicama.

Trendovi zaposlenosti u zemljama Južne Europe suočavaju se s brojnim izazovima, a to su prvenstveno visoke stope nezaposlenosti mladih, nesigurni radni uvjeti te privremeno zapošljavanje. Ovi problemi dodatno su se pogoršali za vrijeme financijske krize 2008. i pojave pandemije COVID-19 virusa. Iako se tržišta rada u većini zemalja postepeno oporavljaju od ovih kriza, ona i dalje pokazuju slabosti, uključujući nisku produktivnost, nesklad između vještina i potreba tržišta te visoku stopu NEET skupina. Inicijative poput Europskog socijalnog fonda, Jamstva za mlade, programa mobilnosti, poticanja poduzetništva i dodatnog osposobljavanja omogućavaju mladima stjecanje novih iskustava, razvijanje relevantnih vještina i usklađivanje vještina s potrebama tržišta rada.

Analizom zaposlenosti i nezaposlenosti potvrđena hipoteza koja je postavljena na samom početku, a glasi: Aktivne mjere zapošljavanja usmjerene na mlade doprinose njihovim lakšim uključivanjem na tržište rada u Južnoj Europi, što znači da aktivne mjere zapošljavanja usmjerene na mlade doprinose njihovim lakšim uključivanjem na tržište rada u Južnoj Europi ukoliko se učinkovito njima raspolaže, a razlog tomu je postepeno poboljšanje situacije po pitanju zaposlenosti i nezaposlenosti u većini zemalja Južne Europe. Aktivne mjere zapošljavanja bile su ključne za smanjenje nezaposlenosti u ovim zemljama koje su se suočile s visokom nezaposlenošću mladih. U Španjolskoj je došlo do povećanja zaposlenosti zahvaljujući ispravnoj kombinaciji obuka, subvencija te programa samozapošljavanja usmjerenih na mlade. U Italiji i Portugalu kombinacija obrazovnih reformi, financijskih potpora, poticaja za zapošljavanje mladih, podrška poduzetništvu i programa stažiranja stvorila je povoljnije uvjete za uključivanje mladih na tržište rada i poboljšala situaciju po pitanju zaposlenosti mlade populacije, a zemlje Balkana najviše koristi imale su od mjera koje potiču poduzetništvo mladih i podržavaju male i srednje poduzetnike.



## Bibliografija

### Knjige:

- 1) Acemoglu, D., 2020. *Technical Change, Inequality, and the Labor Market*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- 2) Babić, M., 2011. *Međunarodna ekonomija*, Mate, Zagreb.
- 3) Baban, Lj., 1991. *Tržište*. Školska knjiga. Zagreb.
- 4) Bušelić, M., 2014. *Tržište rada- teorijski pristup*. Fakultet ekonomije i turizma dr. Mijo Mirković. Pula.
- 5) Benić, Đ., 2017. *Mikroekonomija - menadžerski pristup*. Školska Knjiga. Zagreb
- 6) Keat, P., Young, P., 2019. *Managerial Economics: Economic Tools for Today's Decision Makers*, Sixth Edition, Peking.
- 7) Obadić, A., 2017. *Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada*. Ekonomski fakultet, Zagreb.
- 8) Obadić, A., Tica, J., 2016. *Gospodarstvo Hrvatske*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Zagreb.
- 9) Potočnik, D., 2007. *Integracija mladih u tržište rada*. Institut za društvena istraživanja. Zagreb.
- 10) Samuelson, P., A., Nordhaus, W., D., 2011. *Ekonomija 19. izdanje*. Mate d.o.o. Zagreb.

### Članci:

- 1) Arco-Tirado, J. L., Fernández-Martín, F. D., Jagannathan, R. 2021. No jobs, no hope: The future of youth employment in Spain. *The growing challenge of youth unemployment in Europe and America.*, 51-78.
- 2) Barham, C., Walling, A., Clancy, G., Hicks, S., Conn, S., 2009. Young people and the labour market. *Economic & Labour Market Review*. 17-29.
- 3) Bečić, M., Jasperica, D., 2015. Prijelaz iz obrazovanja u svijet rada u Dubrovačko-neretvanskoj županiji, *Ekonomska misao i praksa*, Vol 24 (2), 509 - 532
- 4) Bejaković, P., 2003. Nezaposlenost. *Financijska teorija i praksa*, Vol. 27 (4), 659-661
- 5) Bejaković, P., Mrnjavac, Ž., 2016. Nezaposlenost mladih i mjere za njezino ublažavanje u Hrvatskoj. *Političke analize: tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku*, Vol 7 (27), 32-38.

- 6) Botrić, V., 2016. Nezaposlenost i dugotrajna nezaposlenost doseljenih u Hrvatsku, *Migracijske i etničke teme*, 32 (1), 63 - 89
- 7) Božiković, N., 2021. Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 42 (1), 91-110.
- 8) De Cuyper, N., De Witte, H., 2008. Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol 17 (3), 363-387.
- 9) Dimian, G. C., Begu, L. S., Jablonsky, J., 2017. Unemployment and labour market mismatch in the European Union Countries. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu*, Vol 35 (1), 13-44.
- 10) Europska komisija, 2011. Youth employment measures, European Employment Observatory Review, Paper Work No. 02/11, 5 – 30.
- 11) Goos, M., Arntz, M., Zierahn, U., Gregory, T., Gomez, S. C., Vazquez, I. G., & Jonkers, K., 2019. The impact of technological innovation on the future of work. *JRC working papers series on Labour, Education and Technology*, No. 2019 (03), 1-49.
- 12) Görlich, D., Stepanok, I., Al-Hussami, F., 2013. Youth unemployment in Europe and the world: Causes, consequences and solutions. *Kiel Policy Brief, Kiel Institute for the World Economy (IfW)*, No. 59, 1-13.
- 13) Ilišin, V., Mendeš, I., Potočnik D., 2003. Politike prema mladima u obrazovanju i zapošljavanju. *Politička misao: časopis za politologiju*, Vol 40 (3), 58-89.
- 14) Ledenko, A., 2017. Mjere za poticanje zapošljavanja mladih, *Pravnik : časopis za pravna i društvena pitanja*, Vol 51 (101), 105 - 128
- 15) Obadić, A., 2003. Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada. *Financijska teorija i praksa*, Vol 27 (4), 529-546.
- 16) Obadić, A., 2017. Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomska misao i praksa*, Vol 26 (1), 129-150.
- 17) Obadić, A., 2009. Trendovi i novi koncepti politika zapošljavanja u Europskoj uniji i Hrvatskoj. *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti*, 49-80.
- 18) Pastore, F., 2017. Getting it right: youth employment policy within the EU. *CESifo Forum*. Vol 18 (2), 26-33.
- 19) Pérez, J., I., G., Castello, J., V., 2015. Youth unemployment in Spain: More issues than just high unemployment. *No Country for Young People?*, 103-117.

- 20) Schröder, R., 2015. Employability versus capability: European strategies for young people. *Facing Trajectories from School to Work: Towards a Capability-Friendly Youth Policy in Europe*, Vol 20, 361-386.
- 21) Simionescu, M., Cifuentes-Faura, J., 2022. Forecasting national and regional youth unemployment in Spain using google trends. *Social Indicators Research*, Vol 164 (3), 1187-1216.

#### Internet i ostali izvori:

- 1) Centar za mlade, <https://cmzg.info/europska-strategija-za-mlade/>, pristupljeno 21.04.2024.
- 2) Europska komisija, [https://ec.europa.eu/commission/priorities/energy-union-and-climate\\_hr](https://ec.europa.eu/commission/priorities/energy-union-and-climate_hr), pristupljeno: 15.04.2024.
- 3) Europska komisija, [https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester-thematic-factsheet-active-labour-market-policies\\_hr.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester-thematic-factsheet-active-labour-market-policies_hr.pdf), pristupljeno 15.04.2024.
- 4) Europska komisija, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>, pristupljeno 15.04.2024.
- 5) Europski parlament, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/54/politika-zaposljavanja>, pristupljeno 18.04.2024.
- 6) Europski parlament, <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20171201STO89305/mjere-europske-unije-za-zaposljavanje-mladih>, pristupljeno 18.04.2024.
- 7) Europska unija, [https://youth.europa.eu/strategy\\_hr](https://youth.europa.eu/strategy_hr), pristupljeno 13.04.2024.
- 8) Eurostat, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth\\_empl\\_010\\_custom\\_11308426/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_010_custom_11308426/default/line?lang=en), pristupljeno 03.05.2024.)
- 9) Eurostat, Euro area unemployment at 6.4%, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/18426688/3-01022024-BP-EN.pdf/13e802f5-a267-0b8a-6245-52f759f7cfe3>, pristupljeno 01.08.2024.
- 10) Eurostat, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rta\\_custom\\_11346641/default/able?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rta_custom_11346641/default/able?lang=en), pristupljeno 03.05.2024.

- 11) Eurostat,  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a\\_custom\\_11335496/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_custom_11335496/default/table?lang=en), pristupljeno 03.05.2024.
- 12) Eurostat,  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rt\\_a\\_custom\\_11377817/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a_custom_11377817/default/line?lang=en), pristupljeno 03.05.2024.
- 13) Eurostat,  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rt\\_a\\_custom\\_11578871/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a_custom_11578871/default/table?lang=en), pristupljeno 28.05.2024.
- 14) Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-01032024-bp>, pristupljeno 28.05.2024.
- 15) Narodne novine, [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015\\_03\\_32\\_661.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_03_32_661.html), pristupljeno 06.05.2024.
- 16) The World bank,  
<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2022&locations=ES-IT-PT-GR&start=2008>, pristupljeno 25.04.2024.
- 17) Worldometers, <https://www.worldometers.info/population/europe/southern-europe/>, pristupljeno 01.08.2024.
- 18) MONSTAT, <https://www.monstat.org/cg/page.php?id=166&pageid=19>, pristupljeno 1.08.2024.

# Popis ilustracija

## Grafikoni

Grafikon 1. Kretanje BDP-a u zemljama Južne Europe 2013. - 2023. godine.....	17
Grafikon 2. Zaposlenost mladih u Južnoj Europi od početka 21. stoljeća .....	21
Grafikon 3. Stope privremeno zaposlenih mladih osoba u zemljama Južne Europe 2023. godine .....	26

## Sheme

Shema 1: Struktura aktivnoga stanovništva.....	4
--	---

## Tablice

Tablica 1. Zaposlenost mladih u zemljama Južne Europe za razdoblje 2019. - 2023. godine .	22
Tablica 2. Kretanje nezaposlenosti mladih u zemljama Južne Europe za razdoblje 2019.- 2023. godine .....	24