



POLO-Cro28

Opservatorij politika u Hrvatskoj
Jean Monnet projekt

IRMO

Institut za razvoj i međunarodne odnose
Institute for Development and International Relations

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



POLO-Cro28 Policy Paper

U POTRAZI ZA PRIMJERIMA NAJBOLJE PRAKSE RADI SMANJENJA NEZAPOSLENOSTI MLADIH U HRVATSKOJ

HRVOJE BUTKOVIĆ

IRMO, ZAGREB

Rujan, 2017.

Autor

dr. sc. Hrvoje Butković, znanstveni suradnik

Recenzije

dr. sc. Predrag Bejaković

dr. sc. Željko Mrnjavac

Prijevod

Mirjana Paić Jurinić

Nakladnik

Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO

Lj. F. Vukotinovića 2

10 000 Zagreb

Za nakladnika

dr. sc. Sanja Tišma

Objavljeno uz potporu programa Erasmus+, Jean Monnet potpora institucijama

Ovaj rad jedan je od rezultata trogodišnjeg projekta „Opservatorij politika u Hrvatskoj (POLO-Cro28)” koji financira Europska komisija u sklopu programa ERASMUS+, Jean Monnet potpora institucijama (broj: 565296-EPP-1-2015-1-HR-EPPJMO-SUPPI). Provodi ga Institut za razvoj i međunarodne odnose - IRMO u razdoblju od rujna 2015. do kolovoza 2018. Projekt je namijenjen jačanju kapaciteta IRMO-a za multidisciplinarnu analizu politika i usmjeren na sljedeća područja: ekonomska politika i Europski semestar, socijalna politika i nezaposlenost mladih, kohezijska politika i upravljanje fondovima EU-a, konkurentnost, energetska politika i zaštita okoliša.

Detaljnije o projektu: <http://polocro28.irmo.hr/>.

Ova publikacija odražava isključivo stajališta autora i Europska komisija se ne može smatrati odgovornom prilikom uporabe informacija koje se u njoj nalaze.

SADRŽAJ

UVOD	6
OKVIR EU-a ZA SMANJENJE NEZAPOSLENOSTI MLADIH	8
ODGOVORI U ODABRANIM NOVIM DRŽAVAMA ČLANICAMA EU-a.....	11
Noviji trendovi.....	11
Hrvatska	12
Slovenija.....	18
Poljska.....	21
ZAKLJUČCI I PREPORUKE	25
Zaključci	25
Preporuke za Hrvatsku	28
LITERATURA	30
DODATAK	41

POPIS KRATICA

APTR – Aktivne politike tržišta rada
CEDEFOP (fr.) – Europski centar za razvoj strukovnog osposobljavanja
CISOK – Centri za informiranje i savjetovanje o karijeri u Hrvatskoj
CPU – Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje
EKO – Europski kvalifikacijski okvir
EMCO (engl.) – Odbor za zapošljavanje Vijeća Europske unije za zapošljavanje i socijalna pitanja
EPSCO (engl.) – Vijeće Europske unije za zapošljavanje i socijalna pitanja
ESF – Europski socijalni fond
ESZ – Europska strategija zapošljavanja
ET 2020 (engl.) – Strateški okvir za suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja
EU28 – 28 država članica Europske unije
GZM – Garancija za mlade
HKO – Hrvatski kvalifikacijski okvir
HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje
ISIO (sl.) – Centri za obrazovanje i usmjeravanje odraslih u Sloveniji
IZM – Inicijativa zapošljavanja mladih
MORSRP – Ministarstvo za obitelj, rad i socijalna pitanja Republike Poljske
MRMSRH – Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske
MROSJRS – Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Republike Slovenije
MRSRP – Ministarstvo za rad i socijalna pitanja Republike Poljske
MSP – Mala i srednja poduzeća
NEET (engl.) – Oni koji ne rade, ne obrazuju se niti osposobljavaju
NPR – Nacionalni program reformi
OMK – Otvorena metoda koordinacije
PGZM – Plan implementacije Garancije za mlade
PKO – Poljski kvalifikacijski okvir
SKO – Slovenski kvalifikacijski okvir
SOO – Strukovno obrazovanje i osposobljavanje
STEM (engl.) – Znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika
VRH – Vlada Republike Hrvatske
VRT (polj.) – Volonterska radna tijela (Poljska)
ZPZIPR – Zakon o promicanju zapošljavanja i institucijama u području rada (Poljska)
ZRSZ (sl.) – Slovenski zavod za zapošljavanje

LISTA TABLICA – DODATAK

Tablica 1. Glavni indikatori vezani uz zaposlenost (EU28 i odabrane nove države članice)41

Tablica 2. Odabrani indikatori obrazovanja vezani uz zaposlenost43

UVOD

Svjetska gospodarska kriza koja je započela 2007. godine donijela je ozbiljne društvene posljedice za mnoge države članice EU-a, što je jasno vidljivo iz rasta stope nezaposlenosti mladih. Mlade je kriza jače zahvatila zato što imaju ograničeno radno iskustvo, nizak društveni kapital, nisku razinu znanja vezanog uz određenu tvrtku te kratak (ili nepostojan) radni staž (Eichhorst et al., 2013). Nadalje, puno je veća vjerojatnost da mladi ljudi, za razliku od starijih, rade na kratkoročne ugovore zbog čega postaju vrlo ranjiva skupina na tržištu rada (Gray, 2009). Jedan od ozbiljnih problema vezanih uz nezaposlenost mladih proizlazi iz njezinih dugoročnih posljedica: nezaposlenost mladih smanjuje ukupne prihode kroz život, povećava opasnost od buduće nezaposlenosti, povećava mogućnost prekarnog rada te negativno utječe na zadovoljstvo radnim mjestom čak i desetljećima nakon nezaposlenosti (Bell i Blanchflower, 2011).

Stopa nezaposlenosti mladih na razini 28 država članica EU-a (EU28) još je uvijek gotovo dvostruko veća od stope nezaposlenosti ukupnog stanovništva unatoč tome što je u većini država članica EU-a 2014. počeo gospodarski oporavak (vidi tablicu 1). Međutim, najveći je problem EU-a to što je porast nezaposlenosti mladih nejednako raspoređen po državama članicama. Nove i mediteranske članice bile su zbog teških posljedica krize na njihova gospodarstva i strukturnih slabosti njihovih tržišta rada puno teže pogođene od ostalih država. Na te je države također najviše utjecalo širenje NEET mladog stanovništva (onih koji ne rade, ne obrazuju se niti osposobljavaju) čiji se broj u Uniji trenutno procjenjuje na 6,6 milijuna osoba (Europska komisija, 2016b).

Zaposlenost predstavlja područje politike u kojem su nadležnosti EU-a vrlo ograničene. Međutim, Unija od početka gospodarske krize ulaže u tom području sve više napora, posebice kada je riječ o mladima, kako bi podržao nacionalne politike. Raznovrsni su odgovori na problem nezaposlenosti mladih u pojedinim državama članicama, no svi oni su vezani uz smjernice i inicijative EU-a. Cilj je ovoga rada napraviti usporednu analizu praksi usmjerenih na suzbijanje

nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj, Sloveniji i Poljskoj. Temeljem te analize, u radu će se dati preporuke za unapređenje tih praksi u Hrvatskoj, najnovijoj državi članici EU-a koja ima najmanje iskustva s europskim procesima upravljanja. Poljska i Slovenija izabrane su među drugim novim državama članicama Unije zbog potencijalne važnosti koju bi njihova iskustva mogla imati za Hrvatsku. Poljska je najveća nova država članica te među rijetkim državama koje su izbjegle recesiju u razdoblju nakon 2009. S druge je strane Slovenija Hrvatskoj zanimljiva zbog zajedničkog naslijeđa i zemljopisne blizine.

Kada je riječ o metodologiji, rad se prije svega temelji na kvantitativnoj i kvalitativnoj analizi sekundarnih izvora podataka. U to ulaze statistički izvori, prije svega dokumenti EU-a te nacionalni dokumenti, kao i akademski izvori koji se bave nezaposlenošću mladih. Korištena je i usporedna analiza indikatora te politika vezanih uz mlade u odabranim državama članicama. Pri analizi odabranih indikatora posebna pažnja posvećena je uzrocima i posljedicama određenih mjera.

Ovaj *policy* papir ima sljedeću strukturu: u prvom je dijelu rada riječ o aktivnostima EU-a od 2009. usmjerenim na smanjivanje nezaposlenosti mladih u državama članicama. U tom se dijelu opisuje kako se problem nezaposlenosti mladih pokušava riješiti kroz procese Europskog semestra te se ocjenjuju određene inicijative EU-a u tom području. U drugom i središnjem dijelu rada razmatra se stanje u odabranim novim državama članicama EU-a. U tom se dijelu ocjenjuju relevantni statistički pokazatelji, zakonodavni okviri, karakteristike tranzicija iz škole na posao te se poseban fokus stavlja na sustave strukovnog obrazovanja. Također, analiziraju se aktivne politike tržišta rada koje imaju za cilj smanjiti nezaposlenost mladih te se proučava na koji način odabrane države provode program Garancije za mlade (GZM). U trećem se dijelu ovoga rada usporedno analiziraju pristupi koje koriste odabrane države kako bi se odredili elementi najbolje prakse i došlo do zaključaka. Također u tom se dijelu daju prijedlozi koji se odnose na moguća unapređenja politike borbe protiv nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj.

OKVIR EU-a ZA SMANJENJE NEZAPOSLENOSTI MLADIH

Nezaposlenošću mladih posljednjih se 20 godina bave institucije EU-a putem raznih strateških dokumenata i inicijativa. Međutim kada je započela financijska kriza, EU je svoje napore povećao. Najvažniji je strateški dokument koji se bavi nezaposlenošću mladih u EU-u Europska strategija zapošljavanja (ESZ) iz 1997., sastavljena kao skup zajedničkih ciljeva za politiku zapošljavanja unutar država članica EU-a. ESZ je sada dio strategije Europa 2020. te se provodi kroz nadzorni mehanizam Europskog semestra.¹ Strategija Europa 2020. uključuje ciljeve koji se odnose na obrazovanje i zapošljavanje, s posebnim fokusom na nezaposlenost mladih. Ti ciljevi predviđaju da će do 2020. godine 75 % stanovništva u dobi od 20 do 64 godine biti zaposleno. Nadalje, udio onih koji rano odustanu od školovanja u usporedbi s ukupnim brojem učenika trebao bi pasti ispod 10 %, a barem 40 % mlađe generacije trebalo bi imati fakultetsku diplomu (Europska komisija, 2010a).

Vodeće inicijative strategije Europa 2020. – Mladi u pokretu i Program za nove vještine i radna mjesta, koje podržavaju provedbu glavnih ciljeva – također se tiču mladih. Cilj je programa Mladi u pokretu unaprijediti opće obrazovanje, strukovno osposobljavanje, visoko obrazovanje te mobilnost mladih vježbenika i mladih koji traže posao. Program također podržava start-up poduzeća i ulazak mladih na tržište rada u državama članicama koje imaju iznadprosječne stope nezaposlenosti mladih (Europska komisija, 2010b). U Programu za nove vještine i radna mjesta navedeno je 13 ključnih aktivnosti kojih je cilj reforma tržišta rada, unapređenje vještina te njihovo prilagođavanje potrebama tržišta kako bi se povećala zapošljivost i olakšalo kretanje između poslova, unaprijedili radni uvjeti i kvaliteta poslova te stvorila radna mjesta (Europska komisija, 2010c).

Provedbu ESZ-a podupire rad Odbora za zapošljavanje (EMCO), koji je glavni savjetodavni odbor u području zapošljavanja u Vijeću Europske unije za zapošljavanje i socijalna pitanja (EPSCO). EMCO pomaže pri sljedećim koracima

¹ Europski semestar pruža okvir za koordinaciju ekonomskih politika diljem Europske unije. On državama članicama omogućava da diskutiraju svoje ekonomske i proračunske planove te da nadgledaju napredak u specifičnim periodima tijekom godine.

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

Posljednji je skup smjernica bio objavljen u listopadu 2015. za razdoblje od tri godine. Taj se dokument izrijeком bavi nezaposlenošću mladih unutar Smjernice 6: „Poboljšanje ponude radne snage, vještina i kompetencija“. U njemu se naglašava da je potrebno riješiti strukturne slabosti u obrazovanju i osposobljavanju kako bi se smanjio broj mladih ljudi koji rano odustaju od školovanja. Nadalje, tim se dokumentom potiču strukturna poboljšanja u prelasku iz škole na posao te provedba programa Garancije za mlade kako bi se smanjio velik broj nezaposlenih mladih ljudi i NEET populacije (Vijeće EU-a, 2015a).

Kada je riječ o nezaposlenosti mladih u EU-u, potrebno je spomenuti i Strateški okvir za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja – ET 2020 (Vijeće EU-a, 2009a). Taj okvir predstavlja ključni instrument u podržavanju provedbe ciljeva strategije Europa 2020. u području obrazovanja i osposobljavanja.

ET 2020. forum je za razmjenu najboljih praksi, međusobno učenje te prikupljanje i širenje informacija. Radne skupine tog foruma čine stručnjaci i drugi dionici koji rade na zajedničkim instrumentima i smjernicama za politike na razini EU-a (Europska komisija, 2017b). Uz ESZ i ET 2020. nezaposlenost mladih u EU-u predmet je interesa i Strategije EU-a za mlade, koja postavlja zajedničke ciljeve i pristupe za države članice u razdoblju 2010. – 2018. Ta strategija ima dva glavna cilja: i) pružiti više jednakih mogućnosti mladim ljudima u području obrazovanja i na tržištu rada te ii) potaknuti mlade ljude da aktivno sudjeluju u društvu (Vijeće EU-a, 2009b).

Nezaposlenost mladih jedan je od ključnih prioriteta politike Europskoga socijalnog fonda (ESF) u razdoblju 2014. – 2020. Iz ESF-a se izravno dodjeljuje

6,3 milijarde eura u svrhu suzbijanja nezaposlenosti mladih. Štoviše, mladi nezaposleni ljudi važna su ciljana skupina u mjerama ESF-a za obrazovanje, cjeloživotno učenje i socijalnu uključenost (Europska komisija, 2017a). I naposljetku, Inicijativom zapošljavanja mladih (IZM) omogućen je zaseban izvor financiranja i ona se provodi u skladu s pravilima ESF-a. Za razdoblje 2014. – 2020. 6,4 milijarde eura stavljeno je na raspolaganje putem IZM-a svim mladim ljudima koji žive u područjima u kojima je nezaposlenost mladih 2012. bila iznad 25 % (Europska komisija, 2017d). Od država analiziranih u ovom radu jedino Hrvatska ispunjava uvjete za dobivanje financijskih sredstava iz IZM-a unutar obje svoje statističke regije, a Slovenija i Poljska ne mogu dobiti sredstva iz IZM-a za sve statističke regije.

Na razini zasebnih inicijativa za smanjenje nezaposlenosti mladih program Garancija za mlade, koji je započeo 2013. godine, u samom je središtu pozornosti. Taj program potvrđuje predanost država članica da osiguraju svim osobama mlađim od 25 godina visokokvalitetnu ponudu za posao, nastavak obrazovanja, naukovanje ili stažiranje u razdoblju od četiri mjeseca nakon što postanu nezaposleni ili napuste formalno obrazovanje (Vijeće EU-a, 2013). Program GZM uključuje tri vrste mjera: i) obrazovanje i osposobljavanje za zapošljavanje, ii) usluge posredovanja pri zapošljavanju, iii) aktivne politike tržišta rada (APTR) koje utječu na potražnju radne snage, poput subvencija za zapošljavanje ili poticaja za start-up poduzeća. Stoga je u većini država članica za odgovarajuću provedbu GZM-a potrebna reforma sustava strukovnog osposobljavanja, obrazovnog sustava te javnih službi za zapošljavanje (Escudero i Lopez Mourelo, 2015). Dosadašnja praksa pokazuje da je pet elemenata od ključne važnosti za djelotvornu provedbu programa GZM-a: rana intervencija, prepoznavanje odgovarajućih ciljanih skupina, dobri institucionalni okviri, visokokvalitetni programi i dovoljno sredstava (ibid).

Unatoč brojnim strategijama i inicijativama najveći je problem pri suzbijanju nezaposlenosti mladih na razini EU-a to što se EU uglavnom oslanja na Otvorenu metodu koordinacije (OMK) kao svoj glavni regulatorni instrument. OMK je „meki“ upravljački instrument te su stoga ovlasti koje EU ima u usmjeravanju svojih država članica prema prihvaćanju određenih pristupa u politikama veoma

ograničene (Graziano, 2011). Nadalje, inicijative koje se tiču nezaposlenosti mladih podijeljene su između različitih OMK-a (socijalnog, vezanog uz osposobljavanje i obrazovanje te uz zapošljavanje). Kao posljedica takve podjele, o politici nezaposlenosti mladih raspravlja se u različitim kontekstima te joj nedostaje koherentnija koordinacija (Schulz et al., 2011). Nacionalna razina ima iznimnu ulogu u provedbi smjernica i inicijativa EU-a u području nezaposlenosti mladih, pa je istraživanje praksi država članica vrlo važno. U sljedećem će se odjeljku analizirati kako se i u kojoj mjeri provode europske smjernice i inicijative u Hrvatskoj, Sloveniji i Poljskoj.

ODGOVORI U ODABRANIM NOVIM DRŽAVAMA ČLANICAMA EU-a

Noviji trendovi

U razdoblju nakon 2009. u Hrvatskoj je došlo do naglog porasta nezaposlenosti mladih (15 – 29 godina): od 17,8 % 2009. na 34,1 % u 2013. (vidi tablicu 1 u Dodatku). Od 2014. situacija se popravila kao rezultat gospodarskog oporavka, ali i zahvaljujući učincima ulaska Hrvatske u EU (2013.), čime se hrvatskim građanima otvorilo europsko tržište rada te su Hrvatskoj na raspolaganje stavljena dodatna sredstva za smanjivanje nezaposlenosti mladih. Godine 2016. nezaposlenost mladih u Hrvatskoj iznosila je 24,63 %, što je još uvijek puno više od prosjeka EU-a (14,7 %), no blizu razini u pred kriznom razdoblju. U promatranom razdoblju slični su uzorci uzrokovani krizom zabilježeni u područjima zapošljavanja mladih i stopi aktivnosti mladih, dugoročne nezaposlenosti mladih te NEET mladih. Međutim, unatoč poboljšanjima od 2014. godine, svi su ti indikatori među najlošijima u EU-u.

U Sloveniji se, kako je navedeno u tablici 1 (Dodatak), nezaposlenost mladih (15 – 29 godina) naglo povećala između 2009. (11,6 %) i 2013. (19,0 %). S početkom gospodarskog oporavka nezaposlenost mladih počela se smanjivati te je 2016. pala na 14,7 %, što je na razini prosjeka EU-a, ali još je uvijek više nego prije krize. Nakon uvođenja programa GZM-a 2013. godine stope zapošljavanja mladih, dugoročne nezaposlenosti mladih, aktivnosti mladih te NEET mladih počele su se popravljati. Međutim, stope zapošljavanja mladih i aktivnosti

mladih pogoršale su se 2013. unatoč stalnom padu nezaposlenosti mladih, što se vjerojatno može objasniti kao posljedica prekogranične migracije radne snage.

Nezaposlenost mladih u Poljskoj narasla je sa 14,2 % 2009. na 19,8 % 2013. unatoč činjenici što ta zemlja nije ušla u recesiju, već je samo doživjela gospodarsko usporavanje (vidi tablicu 1 u Dodatku). Od 2014., nakon što se gospodarska aktivnost ubrzala, nezaposlenost mladih počela se smanjivati te je 2016. iznosila 11,8 %, malo ispod prosjeka EU-a (14,7 %) te ispod pred krizne razine. Oscilacije brojki vezanih uz nezaposlenost mladih u Poljskoj u promatranom razdoblju naglašenije su nego što je bio slučaj na razini prosjeka EU-a. Međutim, u područjima zapošljavanja mladih, dugoročne nezaposlenosti mladih i NEET mladih poljske su brojke blizu prosjeku EU-a kroz cijelo promatrano razdoblje. Kada je riječ o stopi aktivnosti, poljske su brojke malo ispod prosjeka EU-a te je od 2009. došlo samo do manjih promjena.

Hrvatska

Gospodarska je kriza, uz novi, fleksibilniji Zakon o radu iz 2014., pridonijela povećanju nestandardnog rada i daljnjoj segmentaciji na tržištu rada. To se posebno odrazilo na mlade jer je njihov put prema standardnom ugovoru o radu postao duži i puno nesigurniji. Godine 2016. oko 52 % radnika između 15 – 29 godina radilo je na određeno vrijeme, a stopa za cjelokupno radno aktivno stanovništvo (15 – 65 godina) iznosila je 22,2 % (vidi tablicu 1). Nadalje, 2014. godine oko 65 % svih redovnih studenata radilo je putem takozvanih studentskih ugovora (Mrnjavac, 2015). Status takvog načina rada sličan je onom povremenog i privremenog rada – koji uključuju porezne olakšice – u Njemačkoj i nekim drugim državama. U Hrvatskoj studentski rad često zloupotrebljavaju poslodavci u pogledu radnih sati i ostvarenog prihoda. Uz to, osoba koja obavlja takav rad često nije student (ibid). U usporedbi sa standardnim ugovorima studentski bi se ugovori mogli smatrati prekarnima u pogledu sigurnosti radnog mjesta, plaća i socijalne sigurnosti.

Ne uzimajući u obzir posljedice krize, nezaposlenost mladih u Hrvatskoj rezultat je i teškog prelaska iz škole na posao, čiji je uzrok nepodudaranje vještina onih koji traže posao i potreba tržišta rada (Svjetska banka, 2016). Stoga je Hrvatska unutar procesa Europskog semestra u svoj najnoviji Nacionalni program reformi uključila „povećanje zapošljivosti i povezivanje obrazovanja s tržištem rada“ kao drugi od tri glavna cilja u 12 reformskih područja. To se posebice odnosi na integraciju tržišta rada, usklađivanje obrazovnih programa s potrebama tržišta rada na razini strukovnog i visokog obrazovanja te na provedbu reforme školstva (VRH, 2017.)

Kako bi se teški prelazak iz škole na posao olakšao, Hrvatska je 2013. usvojila Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (HKO) koji služi kao reformski instrument koji regulira sustav obrazovnih kvalifikacija na svim razinama. HKO omogućava povezivanje hrvatskih kvalifikacijskih razina s razinama Europskoga kvalifikacijskog okvira (EKO) u svrhu cjeloživotnog učenja te tako usklađuje kvalifikacije dobivene u Hrvatskoj s europskim tržištem rada. Međutim, reforma je u početnoj fazi te se sektor visokog obrazovanja razvija puno brže od ostalih sektora (Europska komisija, 2016a: 83). Godine 2016. samo 3 % odraslih osoba (25 – 64 godine) sudjelovalo je u obrazovnim programima i programima osposobljavanja u usporedbi sa 10,8 % na razini EU-a, što ukazuje na važnost ubrzavanja reforme HKO-a (vidi tablicu 2). Nadalje, Komisija naglašava kako ne postoje značajna poboljšanja u prepoznavanju vještina i vrednovanju neformalnog i informalnog učenja (Europska komisija, 2017c: 57).

Još jedno područje važno za uspješan prelazak jest strukovno je osposobljavanje. Razina sudjelovanja u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (SOO) na višoj srednjoškolskoj razini u Hrvatskoj jedna je od najviših u EU-u (70,3 %) u usporedbi s prosjekom EU-a (46,7 %) 2015. godine (vidi tablicu 2, Dodatak). Međutim, 2016. godine stopa zaposlenosti onih koji su završili više srednjoškolsko obrazovanje sa SOO diplomom bila je 62,1 % u usporedbi s prosjekom EU-a od 73,1 % (tablica 2). Uz to, oko 45 % ljudi koji završe više srednjoškolsko obrazovanje u Hrvatskoj radi izvan struke (Europska komisija, 2016a: 82). Kako bi poboljšala loše rezultate zapošljavanja onih koji završe strukovno obrazovanje, Hrvatska je u rujnu 2016. usvojila Program

razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja za razdoblje od 2016. do 2020. godine. koji će usmjeravati, u skladu s metodologijom HKO-a, izmjene programa strukovnog obrazovanja, povećati udio učenja na poslu te unaprijediti kvalitetu poučavanja (VRH, 2016a). Izvješće Europske komisije za Hrvatsku iz 2017. uvažava takav potez, ali primjećuje da je opseg mogućnosti osposobljavanja koje pružaju javne službe za zapošljavanje nedovoljno velik s obzirom na težinu izazova (Europska komisija, 2017c: 57).

Kako bi poboljšala kvalitetu SOO-a Vlada Republike Hrvatske namjerava 2017. osnovati radnu skupinu koja će koordinirati razvoj hrvatskog modela dvostrukog sustava SOO-a. Ideja je, temeljeći se na uspješnom njemačkom modelu, postupno razviti sustav SOO-a koji bi ostavio puno više mogućnosti za aktivnu uključenost poslodavaca (VRH, 2017: 21). U Njemačkoj se strukovno osposobljavanje (poznato i kao dvostruki sustav SOO-a) povezuje s promjenjivim potrebama gospodarstva. Ono omogućuje polaznicima da steknu posebna znanja i iskustvo kroz blisku vezu s tvrtkom u kojoj obavljaju osposobljavanje. S druge pak strane tvrtke u velikoj mjeri pridonose upravljanju i financiranju takvog sustava (Eichhorst et al., 2013).

Godine 2013. Hrvatska je osnovala 11 Centara za informiranje i savjetovanje o karijeri (CISOK) koji su dio Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ). Ti centri unapređuju kvalitetu prelaska iz škole na posao jer su smješteni na različitim područjima države te pružaju individualizirano cjeloživotno profesionalno usmjeravanje (CPU) hrvatskoj mladeži i svim građanima (MRMSRH, 2016: 18). U listopadu 2015. Hrvatska je usvojila Strategiju cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere 2016. – 2020. (VRH, 2015). To je prvi korak u provedbi cjeloživotnog usmjeravanja u sustavu obrazovanja te u sustavu zapošljavanja i socijalne uključenosti (VRH, 2016b: 66). Ta se strategija bavi spomenutim problemom nepodudaranja vještina onih koji traže posao i potreba tržišta rada te naglašava potrebu da se poveća stopa onih koji završe fakultet. Godine 2016. ta je stopa iznosila 29,5 % u usporedbi s prosjekom EU-a od 39,1 % (vidi tablicu 2). Uz to, strategija CPU-a naglašava potrebu smanjenja prosječnog trajanja studija, smanjenja upisnih kvota za sveučilišne programe koji pridonose nezaposlenosti te povećanja kvota za programe STEM-a (znanost,

tehnologija, inženjerstvo i matematika) koji proizvode obrazovanu radnu snagu za tražena zanimanja. Provedba strategije CPU-a mogla bi imati važnu ulogu u odgovoru na specifičnu preporuku Vijeća za Hrvatsku koja poziva na nastavljanje odgovarajućih mjera te pružanje mjera prekvalifikacije u svrhu unapređenja zapošljivosti radno sposobnog stanovništva (Vijeće EU-a, 2016a).

APTR se koriste kako bi se spriječila pojava, odnosno skratilo trajanje nezaposlenosti mladih i kako bi se mladima olakšao put prema zaposlenju i kvalifikacijama (Dietrich, 2012). Troškovi APTR-a činili su 2014. godine 0,17 % ukupnog BDP-a, a 2015. narasli su na 0,37 %. To znači da se Hrvatska približava prosjeku Europske unije od 0,45 % iz 2011. (zadnja godina za koju postoje podaci) (vidi tablicu 1). Stupanj obuhvata APTR-a 2014., temeljen na broju novih korisnika, bio je samo 8,6 %. Ipak, 2015. narastao je na 14,5 %, a 2016. dosegao je 15,6 % (tablica 1). Značajni porast 2015. povezan je uglavnom s povećanjem broja korisnika mjere stručnog osposobljavanja što rezultat povećanog financiranja od strane EU-a. Iako ne postoje informacije o stupnju obuhvata APTR-a na razini EU-a, u usporedbi s drugim državama članicama stupanj obuhvata u Hrvatskoj može se smatrati niskim (tablica 1).

Također, stupanj obuhvata APTR-a u Hrvatskoj vrlo je neravnomjeran po pitanju razine obrazovanja. Podaci za nove korisnike u 2016. pokazuju da je stupanj obuhvata među nezaposlenima sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem bio samo 13 %, a među nezaposlenima sa završenim fakultetskim obrazovanjem 40,3 % (HZZ, 2017c: 40). Mladi su općenito prezastupljeni u usporedbi s drugim dobnim skupinama. Godine 2015. broj ukupnih korisnika APTR-a bio je 64.773, od čega je 41.590, odnosno 64,5 % korisnika bilo mlađe od 29 godina (MRMSRH, 2016: 17). Broj novih korisnika unutar različitih kategorija APTR-a 2016. bio je sljedeći: i) stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, 39,9 %; ii) javni radovi, 23,3 %; iii) potpore za stvaranje poslova, 15,1 %; iv) obrazovanje nezaposlenih, 10,1 %; v) potpore za samozapošljavanje, 6,2 %; vi) potpore za zaštitu radnih mjesta, 5,1 % i vii) potpore specijalizacija, 0,3 % (HZZ, 2017c: 39). Mjera stručnog osposobljavanja koristi se od 2010., ali je 2012. originalni krug mladih ljudi koji su mogli imati koristi od te mjere proširen. Od 2014. ta se mjera provodi u Hrvatskoj u sklopu europskog programa Garancija za mlade i većinski

se financira iz ESF-a. Mjera nalaže da država isplaćuje plaće (od 2015. na prosječnoj razini minimalne plaće), kao i doprinose za poslodavce koji osposobljavaju mlade koji su diplomirali na period od 12 mjeseci. Također se primjenjuje na mlade koji su završili strukovne srednje škole i koji se osposobljavaju u periodu od 24 mjeseca. Zakon o radu i kolektivni ugovori odnose se na sve polaznike stručnog osposobljavanja, osim onih odredbi koje se tiču materijalnih prava (Butković et al. 2016). Prema podacima iz 2015. gotovo 80 % polaznika stručnog osposobljavanja polazili su obuku unutar javnog sektora. To samo po sebi predstavlja problem jer su se u razdoblju nakon krize mogućnosti za novo zapošljavanje u javnom sektoru značajno smanjile (Levačić, 2015: 50).

Relativno visok postotak izdataka na potpore za otvaranje novih radnih mjesta uzorkovan je promjenama Zakona o doprinosima iz 2014. (NN, 143/14). Prema tim promjenama poslodavac koji zapošljava mladog radnika (ispod 30 godina) s ugovorom na neodređeno vrijeme nije obavezan plaćati doprinose u razdoblju od pet godina. Također, tvrtke orijentirane na profit mogu primiti potporu za zapošljavanje mlade osobe (nekoliko dobnih skupina) koja pokriva do 50 % ukupne plaće te osobe u razdoblju od 12 mjeseci (HZZ, 2017b). U studenom 2015. potpisan je ugovor o međuinstitucionalnoj razmjeni podataka za uspostavljanje sustava praćenja NEET-a, koji bi trebao omogućiti bolju identifikaciju i način provjeravanja napretka NEET-a, kao i bolje oblikovanje mjera GZM-a za tu određenu grupu mladih ljudi.

Hrvatska je vlada u veljači 2017. usvojila novi paket APTR-a koji se sastoji od devet mjera koje mijenjaju prethodnu 41 mjeru. Svrha novog paketa bila je učiniti APTR-e koherentnijima, jasnijima i dostupnijima potencijalnim korisnicima. Vlada je odredila 1,5 milijardu kuna za tu svrhu, a od toga će 650 milijuna kuna biti iz ESF-a. U području samozapošljavanja potpore su povećane sa 25.000 na 35.000 kuna. Također je povećana razina financijske potpore za javne radove. Stručno osposobljavanje omogućeno je svima koji su završili srednju školu, a dobna granica za stručno osposobljavanje spuštena je sa 35 na 30 godina (MRMSRH, 2017a). Stručno će osposobljavanje vjerojatno ostati najpopularnija mjera jer se može primijeniti na velik broj potencijalnih korisnika,

a nudi i atraktivne uvjete za poslodavce. Ipak, proširenje ove mjere na sve one koji su završili srednju školu nije u skladu s rezultatima vanjske evaluacije APTR-a u Hrvatskoj u razdoblju od 2010. – 2013. To je istraživanje preporučilo smanjenje opsega te mjere kako bi se omogućilo stvaranje alternativnih točaka ulaska na tržište rada (HZZ, 2016: 63b).²

Prvi je plan provedbe Garancije za mlade (PGZM) usvojen u travnju 2014. Taj je plan trebao biti na snazi do 2020., s time da je s vremenom trebao biti dopunjen kako bi odražavao promjene na tržištu rada. Plan se odnosio na sve mlade između 15 – 30 godina i sastojao se od 37 mjera: 20 reformi i inicijativa za ranu intervenciju i aktivaciju te 17 mjera za integraciju na tržište rada (MRMSRH, 2014). PGZM je razvilo Vijeće za PGZM, koje je koordiniralo Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, a okupljalo je 17 dionika, uključujući i socijalne partnere (Bussi et al., 2014).

Drugi je PGZM, za razdoblje od 2017. – 2018., hrvatska vlada usvojila u lipnju 2017. (MRMSRH, 2017b) Tim su planom predložene 22 mjere čija je provedba povjerena raznim institucijama kao što su Ministarstvo rada, Hrvatski zavod za zapošljavanje te Hrvatska gospodarska komora. Novim se PGZM-om promoviraju mjere koje podupiru uključivanje na tržište rada i povratak obrazovanju. Također su predložene mjere koje imaju za cilj jačanje institucionalnog sustava provedbe GZM-a i poboljšanje informiranja neregistriranih NEET-a, kao i neke komplementarne mjere koje pridonose jačanju položaja mladih na tržištu rada.

Prema zaključcima multilateralnog nadzora EMCO-a iz 2016. godine, kako bi se poboljšala provedba GZM-a u Hrvatskoj potrebno je uložiti više napora u povećanje kapaciteta i poboljšanje koordinacije različitih tijela, pružanje usluga i učinkovitost reforme obrazovanja (Vijeće EU-a, 2016b: 23). Potrebno je vidjeti u kojoj će mjeri novi PGZM pridonijeti uspješnoj provedbi ovih zadataka.

² U lipnju 2016. Hrvatski zavod za zapošljavanje publicirao je još jednu studiju koja evaluira mjeru stručnog osposobljavanja. Ta studija između ostalog preporuča: evaluaciju iskustava korisnika nakon što su izišli iz mjere, bolju detekciju poslodavaca koji zloupotrebljavaju mjeru, promoviranje smjernica za izradu programa stručnog osposobljavanja, bolje nadziranje mentora itd. (HZZ, 2016a).

Slovenija

Ciljevi reforme Zakona o radu iz 2013. bili su povećanje fleksibilnosti na tržištu rada, ali i smanjenje sve jače segmentacije tržišta rada tako što bi se otežalo zapošljavanje na ugovore o radu na određeno vrijeme. To je bilo posebno važno za slovensku mladež jer je 2016. 51,4 % radnika od 15 – 29 godina radilo na određeno vrijeme, a postotak tako uposlenog ukupnog radno aktivnog stanovništva (između 15 – 65 godina) iznosio je 16,9 % (vidi tablicu 1). Ipak, iako je reforma usporila porast broja ugovora na određeno vrijeme u usporedbi sa standardnim ugovorima, nije uspjela obrnuti prevladavajući trend (Bembič i Stanojević, 2015). Još je jedna važna intervencija u području radnog zakonodavstva bila provedena 2014. s ciljem smanjivanja segmentacije tržišta rada. Sukladno tim promjenama, poslodavci i zaposlenici imaju obavezu plaćanja svih socijalnih doprinosa za dva najviše korištena oblika građanskih ugovora (Europska komisija, 2015a: 57).

Nakon što je izbila kriza povećana je količina studentskog rada u usporedbi s drugim oblicima rada. Polovica svih studenata u Sloveniji radi tijekom studiranja, što utječe na kvalitetu i trajanje njihovog fakultetskog obrazovanja (ibid.). Zakon o radu ne regulira studentski rad, te je on vjerojatno najfleksibilniji oblik rada u državi. Nova regulacija studentskog rada koja je stupila na snagu u veljači 2015. učinila je studentski rad financijski neisplativijim za poslodavce, ali se trend povećanja studentskog rada održao (Europska komisija, 2016c).

Kao i u Hrvatskoj, u Sloveniji je nezaposlenost mladih često rezultat teškog prelaska iz obrazovanja na posao koji je uzrokovan učestalim nerazmjerom između potrebnih i dostupnih vještina radne snage. U razdoblju 2010. – 2014. došlo je do poboljšanja u vrednovanju neformalnog i informalnog učenja u visokom obrazovanju. Institucije visokog obrazovanja u Sloveniji sada imaju obavezu priznati neformalno i informalno učenje, a to je između ostalog omogućilo lakši prelazak polaznika iz institucije u instituciju (Košmrlj, 2016). Također, Slovenija je 2014. usvojila Zakon o Slovenskom kvalifikacijskom okviru (SKO) koji je temeljen na EKO-u za cjeloživotno učenje. To je prvi korak prema centralizaciji sustava kvalifikacija u državi (ibid.). Za razliku od Hrvatske, u Sloveniji je 2016. prosječna stopa diplomiranih studenata (44,2 %) bila viša od

prosjeaka EU-a (39,1 %). Jednako tako je Slovenija, kada je riječ o količini sudjelovanja u obrazovanju i obučavanju odrasle populacije, 2016. bila iznad prosjeaka EU-a (11,6 % naspram 10,8 % EU-a), dok su Hrvatska i Poljska bile ispod tog prosjeaka (tablica 2).

Kao što je vidljivo u tablici 2, postotak srednjoškolaca koji pohađaju SOO-a ostaje iznad prosjeaka EU-a (67,4 % naspram 46,7 % 2015.). S druge je strane stopa zaposlenosti za one koji su završili višu srednjoškolsku razinu obrazovanja i sudjelovali u SOO-u 2016. (71,5 %) bila jako blizu prosjeku EU-a (73,1 %). To međutim nije zadovoljavajuće i mora se poboljšati jer se predviđa da će u budućnosti potražnja za visokokvalificiranim radnicima znatno porasti (Europska komisija, 2015a: 58). Kako bi što brže odgovorio na promjene u svijetu rada, u Sloveniji je SOO postao fleksibilniji te dopušta da obrazovne institucije u dogovoru s lokalnim poslodavcima same odlučuju o sadržaju 20 % nastavnog programa. Ipak, kako bi se povećala stopa zaposlenosti srednjoškolskih SOO diplomanata, suradnja sa poslodavcima trebala bi ojačati, posebice pri definiranju nastavnog programa i stvaranju prilika za strukovno naukovanje. Takav bi sustav SOO-a trebala uspostaviti vlada jer se slovensko gospodarstvo uglavnom sastoji od MSP-a koji to ne mogu napraviti sami (Europska komisija, 2014: 29).

Glavni pružatelji CPU-a su škole, Slovenski zavod za zapošljavanje (ZRSZ) i Centri za obrazovanje i usmjeravanje odraslih (ISIO). U svim ustanovama zapošljavaju se profesionalni savjetnici. Oni pružaju velik broj osobnih, društvenih i strukovnih usluga usmjeravanja. Svake godine otprilike 25.000 odraslih traži informacije, savjete ili savjetovanje preko ISIO-a. Savjetovanje u školama pružaju školski savjetnici, ali ono nije obavezan dio obrazovnog puta. Savjetovanje u ZRSZ-u pružaju lokalni i regionalni uredi te centri za zapošljavanje u cijeloj Sloveniji (CEDEFOP, 2014a: 52).

Podaci za 2014. pokazuju da je u Sloveniji pokrivenost APTR-ima (temeljena na broju novih korisnika) bila 37,6 %. Ipak, u narednim je godinama ta pokrivenost smanjena na otprilike 25 % (vidi tablicu 1). Godine 2014. mladi (mlađi od 29 godina) činili su 37 % svih korisnika APTR-a (MROSJRS, 2015: 37). Izdaci za APTR iznosili su u Sloveniji oko 0,3 % BDP-a u 2013. i 2014. godini. Ipak, u 2015.

smanjeni su na 0,15 % (tablica 1). U razdoblju 2012. – 2016. godine 50-60 % tih izdataka pokrio je ESF, a predviđa se da će istu količinu pokrivati i u razdoblju 2016. – 2020. (ibid.). U 2016. je udio novih korisnika u različitim kategorijama APTR-a bio sljedeći: i) obrazovanje i osposobljavanje, 34 %; ii) potpore za stvaranje poslova; 33 %; iii) javni radovi, 32 % te iv) potpore za samozaposlene, 1 % (ZRSZ, 2017.). Prema Europskoj komisiji, potrebni su bolje usmjereni APTR-ovi kako bi se starijima i ljudima s niskom stručnom spremom omogućio povratak na tržište rada (Europska komisija, 2016c: 52).

U sklopu APTR-ove kategorije obrazovanja i osposobljavanja postojalo je 2016. godine deset različitih programa. Ipak, valja napomenuti da se program pod imenom „Ispitivanje rada“ (u kojem je bilo 3 % svih sudionika APTR-a 2016., izvor: ZRSZ, 2017.) pokazao izrazito uspješnim. On je posebno namijenjen mladima. Glavna je ideja programa da mladi iskušaju svoje znanje i vještine na radnome mjestu. Godine 2014. 65 % korisnika ovog programa imalo je završenu srednju školu, a 52,1 % tražilo je svoj prvi posao. Treba istaknuti da je 30-40 % korisnika programa uspjelo naći posao nakon završetka programa (MROSJRS, 2015: 36). Javni se radovi u Sloveniji najčešće provode u područjima socijalne sigurnosti i kulture. Godine 2013. reforma programa javnog rada pojednostavnila je sudjelovanje dugotrajno nezaposlenih u ovom programu (ibid.). Kada je riječ o subvencijama za samozaposlene, podaci iz ZRSZ-a govore da je u razdoblju 2007. – 2012. oko 50 % korisnika uspjelo zadržati zaposlenje nakon završetka razdoblja potpore (ibid.).

Kako bi se riješio problem nesigurnosti zaposlenja mladih u Sloveniji, vlada je usvojila dva PGZM-a koji su osigurali strukovno naukovanje i stažiranje te pojačali vezu između obrazovnog sustava i tržišta rada. Prema oba plana, u GZM-u mogli su sudjelovati mladi u dobi 15-29 godina koji su bili nezaposleni i registrirani u ZRSZ-u. Prvi PGZM bio je usvojen 2014. na razdoblje od dvije godine te je sadržavao 36 mjera s ciljem ostvarivanja odredbi programa GZM-a (MLFSERS, 2014). Drugi PGZM, usvojen u travnju 2016. i osmišljen je za četverogodišnje razdoblje. Oba su plana bila razvijena u bliskoj suradnji sa predstavnicima mladih, Slovenskim zavodom za zapošljavanje i nekim slovenskim ministarstvima.

Novi PGZM sadrži samo 15 mjera, no one su bolje fokusirane na konkretne ciljeve. Mjere su podijeljene u preventivne mjere, namijenjene mladima koji još nisu ušli na tržište rada, te aktivacijske mjere, namijenjene brzom aktivaciji mladih na tržištu rada. U okviru preventivnih i aktivacijskih mjera također su isplanirane sistemske i programske (kratkotrajne) mjere (MROSIRS, 2016). Novi je PGZM posebno usmjeren prema mladima koji trebaju više pomoći pri ulasku na tržište rada, kao što su dugotrajno nezaposleni ili oni koji se vraćaju u program GZM-a. Također je više fokusa stavljeno na sistemske mjere kako bi se osigurao dugoročan utjecaj u područjima kao što je sustav praktične izobrazbe (ibid.).

Provedba programa GZM-a u Sloveniji na dobrom je putu, zaključak je multilateralnog nadzora Odbora za zapošljavanje iz 2016. godine. Slovenija nastavlja s mjerama za smanjenje segmentacije tržišta rada i provodi reformu sustava praktične izobrazbe. Usvajaju se programi s ciljem smanjenja nezaposlenosti mladih i boljeg doseganja NEET-a, a novi rezultati obećavaju (Vijeće EU-a, 2016b: 52).

Poljska

Broj ugovora na određeno vrijeme na poljskom tržištu rada čini se pretjeran i negativno se odražava na produktivnost i akumulaciju ljudskog kapitala (Europska komisija, 2017e: 23). Time su posebno pogođeni mladi jer je u 2016. godini 53,3 % radnika starih od 15 – 29 godina bilo zaposleno na određeno vrijeme, dok ih je u ukupnoj radnoj populaciji (15 – 64 godine) bilo 27,5 % (vidi tablicu 1). Također, u 2014. je stopa prelaska s rada na određeno u stalni radni odnos iznosila samo 18,3 % (Europska komisija, 2016b: 19).

Od 2009. u Poljskoj dolazi do povećanog zapošljavanja na tzv. građanske ugovore što je dodatno pojačalo segmentaciju na tržištu rada. Ti ugovori mogu se smatrati prekarnim jer u usporedbi sa zapošljavanjem koje se temelji na zakonu o radu osiguravaju puno manja prava na socijalnu zaštitu. Zdravstveno osiguranje nije nužno pokriveno ovim ugovorima. Nadalje, takav rad nije podložan propisima poput jasno određenog radnog vremena, blagdana,

bolovanja ili minimalne plaće (Polakowski, 2012: 10). Broj ljudi zaposlenih na građanskim ugovorima povećao se sa 3,5 % u 2010. na 8,4 % u 2014. (Mrozowicki i Maciejewska, 2015). Rast broja građanskih ugovora imao je izrazito negativan učinak na nisko do srednje kvalificirane mlade. Pojava takvih ugovora smanjuje se kako dob radnika raste te je također u negativnoj korelaciji s razinom obrazovanja (Polakowski 2012: 10).

Poljska je 2015. od Vijeća dobila specifičnu preporuku koja je zahtijevala poduzimanje mjera za smanjenje prevelikog broja ugovora na određeno vrijeme i građanskih ugovora na tržištu rada (Vijeće EU-a 2015b). Kao posljedica toga u veljači 2016. dodana je Zakonu o radu izmjena kojom je ograničen broj uzastopnih ugovora na određeno vrijeme i njihovo trajanje. Također, stopa doprinosa za socijalno osiguranje kod nekih građanskih ugovora znatno se povećala.

Stopa završenog tercijarnog obrazovanja u Poljskoj dosta se povećala proteklih 15 godina. Ona je u 2016. godini iznosila 44,6 % za dobnu skupinu od 30 – 34 godine, dok je prosjek EU-a bio 39,1 % (vidi tablicu 2). Ipak, rastući broj slobodnih radnih mjesta i u prosjeku duga razdoblja traženja posla ukazuju na teškoće u uparivanju postojećih slobodnih radnih mjesta s ostatkom nezaposlenih (Europska komisija, 2016d: 17). Ta je situacija, kao i u Sloveniji i Hrvatskoj, potaknula Poljsku na reformu sustava kvalifikacija. Poljski kvalifikacijski okvir (PKO) usvojen je 2011. Njime je svaki program visokog obrazovanja u Poljskoj uveden u PKO i opisan ishodom učenja. Izmjene PKO-a 2014. omogućile su visokoškolskim ustanovama da odvoje do 50 % ECTS-a svakog studijskog programa za ishode učenja koji se mogu postići kroz neformalno učenje (CEDEFOP, 2014b: 37). Međutim, Poljska i dalje mora ulagati više napora u tom području jer je u 2016. samo 3,7 % odraslih (u dobi od 25 – 64 godine) sudjelovalo u programima obrazovanja i osposobljavanja u usporedbi s prosjekom EU-a koji je iznosio 10,8 % (vidi tablicu 2).

Postotak srednjoškolaca koji pohađaju SOO-a bio je 2015. godine 50,4 % što je iznad prosjeka EU-a od 46,7 % (vidi tablicu 2). Isto je tako 2016. stopa zaposlenosti diplomanata SOO-a (73,5 %) bila neznatno viša od prosjeka EU-a (vidi tablicu 2). Praktično strukovno obrazovanje sačinjava 60 % ukupnih sati u

osnovnim strukovnim programima i 50 % u višim strukovnim programima (CEDEFOP, 2016).

Poljska je počela provoditi reformu svog sustava SOO-a 2012./2013. Ta je reforma bila namijenjena poboljšanju povezanosti programa strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i potreba tržišta rada. Ipak, bolja suradnja između poduzeća i škola koje nude SOO i dalje predstavlja izazov, kao i poboljšanje osnovnih kompetencija učenika, omogućivanje visokokvalitetnog cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i jačanje suradnje regionalnih i lokalnih vlasti kako bi se osiguralo uspješno ulaganje u sustav SOO-a (Europska komisija, 2016d: 23). Nadalje, problem leži i u činjenici da lokalne uprave često pokušavaju provoditi jeftinije programe SOO-a čak i ako te vještine nisu tražene (CEDEFOP, 2011). Posljednjih se godina prosječan broj škola koje nude SOO smanjio zbog činjenice da je Vlada postupno zatvorila škole za odrasle koje nude SOO i zamijenila ih tečajevima za strukovne kvalifikacije koji sudionicima omogućuju ostvarivanje strukovnih kvalifikacija nakon što polože državni ispit. Takvi su tečajevi 2014./2015. bili ponuđeni otprilike 14 % svih odraslih studenata u SOO-u (CEDEFOP, 2016: 16).

Kada je riječ o CPU-u, treba naglasiti da je broj strukovnih savjetnika u poljskim školama i drugim obrazovnim ustanovama u stalnom porastu. Godine 2011. u školama je radilo 1385 savjetnika, a 2013. njih 1509 (CEDEFOP, 2014b: 51). Broj savjetnika zaposlenih u županijskim javnim centrima za zapošljavanje znatno se povećava. Na svakih 769 ljudi bio je 2015. jedan savjetnik, gotovo devet puta više od njihova broja u 2001. (CEDEFOP, 2016: 45).

Izdaci za APTR u Poljskoj smanjili su se sa 0,51 % BDP-a u 2009. na 0,32 % u 2011. Ipak, u narednim su godinama ti izdaci su narasli i održali se na oko 0,4 % (vidi tablicu 1). Prema broju novih korisnika 2013. obuhvat APTR-a u Poljskoj iznosio je 25,6 %. Idućih godina, taj se obuhvat povećao na 28,2 % u 2014., te na 37,1 % u 2015. (tablica 1). Udio mladih među svim korisnicima APTR-a iznosio je u 2013. godini 32,7 % (MRSRP, 2015: 10).

Udio novih sudionika u različitim kategorijama APTR-a bio je 2015. sljedeći: i) stažiranje kod poslodavca, 49,7 %; ii) obrazovne aktivnosti izvan škole, 15,4 %; iii) javni radovi, 7,4 %; iv) intervencijsko zapošljavanje, 11 %; v) vraćanja troška

zapošljavanja poslodavcima, 6,8 %; i vi) sufinanciranje gospodarskih aktivnosti, 9,7 % (MORSRP, 2017). Javni radovi i intervencijsko zapošljavanje dva su vrlo slična APTR-a ovisna o potražnji koji predstavljaju zapošljavanje financirano od strane vlade. Glavna je razlika među njima to što unutar javnih radova zaposlenik mora biti iz javnog sektora, dok se kod intervencijskog zapošljavanja za potpore mogu prijaviti i privatne tvrtke. Vraćanjem troškova zapošljavanja i sufinanciranjem gospodarskih aktivnosti, poljska vlada uglavnom promiče MSP-ove i samozapošljavanje (Dahlke, 2016: 35).

Izmjenom Zakona o promicanju zapošljavanja i institucijama u području rada (ZPZIPR) uvedena je 2014. reforma javnih zavoda za zapošljavanje i APTR-a. Nove mjere APTR-a uključuje bonove za osposobljavanje, stažiranje, zapošljavanje i preseljenje, zajmove Fonda za rad, te aktivacijske naknade za poslodavce koji zapošljavaju roditelje koji se vraćaju na posao (Europska komisija, 2015b: 17).

Bon za osposobljavanje jamči upućivanje nezaposlenih na osposobljavanje koje sami izaberu te pokriva sve troškove osposobljavanja (plaću, tečajevе, putovanja itd.). Bonovi za stažiranje jamče nezaposlenima radnu praksu kod poslodavca kojeg sami biraju na razdoblje od šest mjeseci, ukoliko se poslodavac složi da nakon kraja prakse tu osobu zaposli na šest mjeseci. Bon za zapošljavanje jamči poslodavcu da će dobiti povrat novca, u razdoblju od 12 mjeseci, za dio troškova zapošljavanja. Na kraju, bon za preseljenje oblik je podrške za nezaposlene koji započinju posao ili poslovnu aktivnost izvan mjesta stanovanja (MRSRP, 2015). Nakon izmjene ZPZIPR-a 2014. nezaposleni mladi imaju mogućnost prijaviti se za nepovratno financiranje za započinjanje poslovne aktivnosti ili otvaranje socijalnih zadruga (ibid.).

Poljska je svoj prvi PGZM objavila u travnju 2014. i dopunila ga u listopadu 2015. Ti programi sadrže sedam inicijativa čiji je cilj osigurati ranu intervenciju i aktivaciju te 13 dodatnih mjera i inicijativa koje omogućavaju integraciju na tržište rada. Iako je u prvom planu fokus prvenstveno bio na mladima u dobi 15-25, u dopuni 2015. fokus je proširen na dobnu skupinu od 15-29 godina (MLSPRP, 2014; MLSPRP, 2015). Provedbu GZM-a u Poljskoj koordinira Ministarstvo rada i socijalne politike u suradnji s Ministarstvom razvitka. Na

operativnoj razini, ključna je uloga javnih zavoda za zapošljavanje, Volonterskih radnih tijela (VRT) i Banke Gospodarstwa Krajewogo (BGK). VRT su državne proračunske jedinice koje nadgleda ministar zadužen za rad. One mladima nude uvjete za pravilan društveni i profesionalni razvoj, a posebnu pozornost posvećuju mladima koji su diskriminirani i trebaju pomoć državnih institucija. Izravnu potporu pruža približno 800 osnovnih VRT-ova raspoređenih po cijeloj zemlji (MFLSARP, 2017).

Prema zaključcima multilateralnog nadzora Odbora za zapošljavanje iz 2016. Poljska stalno napreduje u provedbi sheme GZM-a. Aktivacijski projekti vjerojatno će povoljno utjecati na zapošljavanje mladih, osobito ako ih bude pratio učinkovit sustav profiliranja. Međutim, zemlja mora dodatno potaknuti aktivnosti dohvaćanja mlade NEET populacije, osobito onih koji nisu registrirani u javnim zavodima za zapošljavanje (Vijeće EU-a, 2016b, 45). Procjenjuje se da će više od 50% troškova za financiranje provedbe GZM-a u Poljskoj biti namireno sredstvima Europskoga socijalnog fonda i Inicijative za zapošljavanje mladih EU-a (MRSPRP, 2015, 77).

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Zaključci

Kapaciteti EU-a za borbu protiv nezaposlenosti mladih još su uvijek vrlo ograničeni jer je većina nadležnosti u tom području vezana za države članice. Europska unija međutim redovito izdaje strateške dokumente i smjernice kako bi usmjeravala svoje države članice i pomagala im u smanjivanju nezaposlenosti mladih. Naponi EU-a u tom području pojačali su se nakon izbijanja krize jer su mladi njome bili teško pogođeni i njihova je nezaposlenost u EU-u udvostručena. Jedan od značajnih izazova u borbi protiv nezaposlenosti mladih na razini EU-a odnosi se na činjenicu da se taj problem rješava u različitim kontekstima (kao dio obrazovne politike, politike zapošljavanja i socijalne politike) zbog čega je otežano formiranje koherentnijeg pristupa. Program Garancije za mlade, pokrenut 2013. godine, jedan je od najznačajnijih napora EU-a u borbi protiv nezaposlenosti mladih u razdoblju nakon krize. Države

članice provode ga u skladu sa specifičnim potrebama i situacijama na svojim tržištima rada.

Svjetska gospodarska kriza imala je u Hrvatskoj i Sloveniji veoma nepovoljan utjecaj u pogledu nezaposlenosti mladih i drugih indikatora radne snage. Negativno je utjecala i na Poljsku, ali ne tako snažno zato što ta zemlja nije doživjela recesiju već samo gospodarsko usporavanje. Od 2014., kada je počeo gospodarski oporavak, sve tri zemlje bilježe pomake u tom području. Smanjenje nezaposlenosti mladih, međutim, samo je dijelom pratio porast njihove zaposlenosti, što se može objasniti iseljavanjem radne snage. Godine 2016. indikatori radne snage za mlade u Poljskoj izgledali su bolje nego prije krize, dok su se Hrvatska i Slovenija još uvijek mučile s prelaskom pragova iz vremena prije krize. Kako bi popravile položaj mladih na tržištu rada u razdoblju nakon 2013. sve su tri zemlje uvele zakonodavne promjene koje podržavaju zapošljavanje mladih temeljem standardnih ugovora ili uvode zapreke prekomjernoj upotrebi ugovora na određeno vrijeme i građanskih ugovora. Time je u Sloveniji i Poljskoj usporeno prekarano zapošljavanje mladih, no još je prerano govoriti o obrtanju postojećeg trenda.

Nesklad između vještina tražitelja posla i potreba tržišta rada potaknuo je sve tri zemlje da ulože više napora u usklađivanje s Europskim kvalifikacijskim okvirom za cjeloživotno učenje. U Poljskoj je ta reforma započela ranije nego u drugim dvjema zemljama. Ipak, čini se da situacija u Sloveniji najviše obećava jer je ta zemlja postigla napredak u priznavanju neformalnog učenja te uz to premašuje prosjek EU-a u pogledu sudjelovanja odraslih u obrazovanju i osposobljavanju. Poljska je u prvome napredovala no ima poteškoća s potonjim, a Hrvatska u oba područja bilježi ispodprosječne rezultate. Stopa završavanja fakulteta u Poljskoj i Sloveniji premašuje prosjek EU-a, dok je u Hrvatskoj još uvijek znatno ispod tog prosjeka.

Indikatori za SOO na višoj srednjoškolskoj razini pokazuju da Hrvatska među trima zemljama ima najveći udio učenika viših srednjih škola koji pohađaju SOO. Nažalost, za razliku od Poljske i Slovenije, stopa zapošljavanja tih učenika zaostaje za prosjekom EU-a. Poljska i Slovenija su posljednjih godina sve više usredotočene na poboljšanje veze između programa strukovnog obrazovanja i

osposobljavanja s jedne strane i potreba tržišta rada s druge. Ipak, sve bi tri zemlje mogle imati korist od dalekosežnijih reformi sustava SOO-a koje bi otvorile dodatni prostor za aktivno sudjelovanje poslodavaca u programima strukovnog obrazovanja i osposobljavanja.

Različite situacije na tržištima rada nakon 2013. donijele su i različite pristupe APTR-ima. Slovenija je smanjila izdatke za njih i njihov obuhvat. Poljska je, s druge strane, održala postojeću razinu izdataka, ali je proširila njihov obuhvat. Naposljetku, Hrvatska je povećala i izdatke i obuhvat. Premda bi se moglo reći da je povećanje izdataka i obuhvata pozitivno, ono nije dovoljno jamstvo da će se nezaposlenost mladih smanjiti i da će prelazak iz obrazovanja u rad glatko prolaziti. Obuhvat APTR-ova u Hrvatskoj je u usporedbi s Poljskom i Slovenijom još uvijek prilično malen bez obzira na nedavno povećanje izdataka. Osim toga, čini se da su u Hrvatskoj, u usporedbi s Poljskom i Slovenijom, mjere donekle neuravnotežene. Dvojbeno je to što se oko 2/3 svih APTR-ova u Hrvatskoj odnosi na osobe mlađe od 29 godina jer se time ljudi drugih dobnih skupina stavljaju u nejednak položaj. Nadalje, relativno visok udio APTR-ova među nezaposlenim mladima koji su završili fakultet i njihova slabija prisutnost među mladima sa srednjoškolskom diplomom protivni su logici APTR-ova jer je rizik od nezaposlenosti veći za one s nižim obrazovanjem.

Trošenje gotovo polovine svih sredstava za APTR-ove na mjeru stručnog osposobljavanja ukazuje na to da Hrvatska favorizira pristup „jedna mjera za sve” koji bi u konačnici mogao proizvesti upitne rezultate. Nadalje, nedavno usvojeno proširivanje mjere strukovnog osposobljavanja na sve mlade sa srednjoškolskom diplomom protivi se zaključcima vanjske evaluacije APTR-ova u Hrvatskoj koja je navela da bi se obuhvat te mjere trebao smanjiti kako bi se omogućili alternativni načini ulaska na tržišta rada. U konačnici, čini se da je velika koncentracija osoba na stručnom osposobljavanju u javnom sektoru kontraproduktivna. Naime, neznatni su izgledi da će, s obzirom na restrikcije proračunskih troškova u razdoblju nakon krize, te osobe nastaviti karijeru u javnom sektoru.

U svim trima zemljama planovi implementacije garancije za mlade (PGZM) proširili su prvotni obuhvat s dobne skupine 15-25 na dobnu skupinu 15-30

godina, a razlog tom proširenju relativno je kasni ulazak mladih na tržište rada. U Sloveniji, najnoviji PGZM-ovi sadrže manji broj mjera od svojih prethodnika, no čini se da su (kao i u Poljskoj) te novije mjere bolje fokusirane na postignuće konkretnih ciljeva. Najnoviji PGZM u Hrvatskoj također navodi manje mjera, no čini se da je njihov sadržaj i dalje previše općenit. Uz to, posljednji je hrvatski PGZM nedovoljno fokusiran na najslabije aspekte provedbe GZM-a u Hrvatskoj kao što su bolja koordinacija među različitim provedbenim tijelima ili reforma obrazovnog sustava.

Preporuke za Hrvatsku

- Hrvatska bi trebala iskoristiti pozitivna iskustva i lekcije naučene u drugim novim državama članicama koje se uspješnije bore protiv nezaposlenosti mladih. Poljsko i slovensko iskustvo govori da je uspjeh u borbi protiv nezaposlenosti mladih često rezultat uključivih procesa kreiranja politika. To bi podrazumijevalo da kreatori politika na državnoj razini uvažavaju argumente i stajališta koje zagovaraju nevladini dionici poput socijalnih partnera, neovisnih eksperata ili organizacija civilnoga društva.
- Hrvatska mora pojačati napore u borbi protiv segmentiranja tržišta rada koje naročito pogađa mlade. To bi se moglo postići zakonodavnim zaprekama prekomjernoj upotrebi ugovora na određeno vrijeme, kao što je nedavno provedeno u Sloveniji, te daljnjim poticanjem prelaska na standardne ugovore. Nadalje, sustav studentskog rada trebalo bi bolje urediti kako bi postao manje podložan zloupotrebama od strane poslodavaca. Takva bi reforma trebala potaknuti učinkovitiju registraciju i kontrolu radnih sati kao i zaradu angažiranih studenata. Uz to, kao u Sloveniji, studentski bi rad trebao poslodavce više koštati.
- Kako bi povećala učinkovitost svojeg sustava SOO-a Hrvatska bi trebala slijediti poljski primjer i povećati mogućnosti osposobljavanja koje nudi Zavod za zapošljavanje. Uz to, treba nastaviti raditi na razvoju dvojnog sustava SOO-a slično uspješnom njemačkom modelu. Takav se sustav mora razvijati u tijesnoj suradnji s poslodavcima, koji se moraju aktivno uključiti u njegovu provedbu.

Novi sustav SOO-a mora se temeljiti na praktičnom obrazovanju i osposobljavanju te spremno reagirati na promjenjive potrebe tržišta rada.

- U području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja Hrvatska bi trebala slijediti poljsku i slovensku praksu i povećati broj savjetnika za profesionalno usmjeravanje u školama. Tako bi se mladi ljudi mogli bolje osposobiti za donošenje informiranih odluka o svojoj karijeri što u konačnici može proizvesti tržište rada koje bolje funkcionira.

- Kako bi se uspješno borila protiv nezaposlenosti mladih Hrvatska bi morala povećati stopu završavanja fakulteta svojih studenata, danas jednu od najnižih u EU-u. Međutim, općenito povećanje te stope neće biti dostatno i moglo bi čak biti kontraproduktivno. Te se stope moraju povećati u STEM području kako bi se stvorili preduvjeti za privlačenje ulaganja u industriju koja bi potom povećala potražnju za radnom snagom.

- Trebalo bi također povećati sudjelovanje odraslih u obrazovanju i osposobljavanju jer je njegova sadašnja razina znatno ispod prosjeka EU-a. Povećanje tog postotka važno je za suzbijanje nezaposlenosti (uključujući nezaposlenost mladih) jer može pridonijeti nadilaženju nesklada između vještina tražitelja posla i potreba poslodavaca. Hrvatska bi trebala postupno povećavati sudjelovanje odraslih postavljanjem realističnih ciljeva u tom području.

- Hrvatska mora postati uspješnija u priznavanju ishoda postignutih neformalnim učenjem. Poljsko i slovensko iskustvo pokazuje da je to važan element želi li se da sustav SOO-a i programi visokoškolskih institucija bolje odgovaraju potrebama tržišta rada. Hrvatska tek počinje taj kompleksni proces koji bi se mogao ubrzati snažnijom provedbom reforme Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira.

- Hrvatska mora razviti aktivnosti dohvaćanja mlade NEET populacije s ciljem da se sve takve osobe registriraju i da se donesu mjere koje će ih uspješno uključiti u rad, obrazovanje ili osposobljavanje. Poljsko iskustvo pokazuje da su za postizanje tog zadatka od ključne važnosti aktivnosti na lokalnoj razini odozdo prema gore. Stoga bi u hrvatskom kontekstu trebalo razmotriti profesionalno i financijsko jačanje regionalnih Centara za informiranje i savjetovanje o karijeri.

- Hrvatska bi u provedbi programa GZM-a trebala dalje povećati danas još uvijek prilično malu pokrivenost APTR-ova. Također bi trebala slijediti primjer Poljske i Slovenije i još više diversificirati APTR-ove za mlade ljude kako bi te mjere postale učinkovitije. Hrvatska bi trebala više pozornosti posvetiti mjerama APTR-a osmišljenim za skupine mladih u najnepovoljnijem položaju kao što su dugotrajno nezaposleni mladi ili oni koji se vraćaju u program GZM-a. Trebalo bi smanjiti opseg stručnog osposobljavanja te promicati druge, jeftinije mjere.
- Pri osmišljavanju novih APTR-ova Hrvatska bi trebala osobitu pozornost posvetiti mjerama koje su se pokazale učinkovitima u drugim državama članicama EU-a. Program „Ispitivanje rada“ u Sloveniji predstavlja jedan takav zanimljiv slučaj zbog značajne razine zaposlenosti njegovih bivših korisnika. Praksa davanja kredita mladim poduzetnicima u Poljskoj također bi mogla biti zanimljiva Hrvatskoj s obzirom da je ona regulirana izravno kroz zakonodavstvo.

LITERATURA

Knjige i članci

Bell, D. N., Blanchlower, D. G. 2011. Young people and Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*. 27 (2): 241-267.

Bembič, B., Stanojevič, M. 2016. *The Rise of the Dual Labour Market: Fighting Precarious Employment in the New Member States through Industrial Relations (PRECARIR). Country Report: Slovenia*. Dostupno na: https://celsi.sk/media/research_reports/14_CELSI_RR_3.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017].

Bussi, M., Itschert, P., Doreste, I. 2014. *The Youth Guarantee in Europe*.

Dostupno na:

https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/ces-brochure_youth_guarantee_09pap.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017].

- Butković, H., Samardžija, V., Skazlić, I., Čavar, I. 2016. *Nonstandard Work in Croatian Challenges and Perspectives in Selected Sectors*. Zagreb: Institute for Development and International Relations.
- Dhalke, M. 2016. Efficiency of Active Labour Market Policies in Poland. *Proceedings of FIKUSZ 16th Symposium of Young Researchers*. Dostupno na: https://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/03_Dahlke.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Dietrich, H. 2012. *Youth unemployment in Europe: Theoretical considerations and empirical findings*. Friedrich Ebert Stiftung. Dostupno na: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09227.pdf> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Eichhorst, W., Hinte, H., Rinne, U. 2013. Youth unemployment in Europe: What to do about it? *IZA Policy Paper No 65*. Dostupno na: <http://ftp.iza.org/pp65.pdf> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Escudero, V., Lopez Mourelo, E. 2015. *The Youth Guarantee Programme in Europe: Features, Implementation and Challenges*. International Labour Organisation. Dostupno na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---inst/documents/publication/wcms_393024.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Gray, M. 2009. A portrait of the youth labour market in 13 countries, 1980-2007. *Monthly Labour Review*. July 2009: 3-21. Dostupno na: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2009/07/art1full.pdf> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Graziano, P. 2011. The EU and the Domestic Politics of Welfare State Reforms. U: S. Jacquot and B. Palier (ur.). *Work and Welfare in Europe*. Palgrave macmillan.
- Košmrlj, K. 2016. *Update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*. CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training. Dostupno na: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_SI.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017].

- Levačić, D. 2015. *Kriza nejednakosti na tržištu rada*. Zagreb: Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju.
- Mrnjavac, Ž. 2015. Poticati samozapošljavanje i stvaranje malih poslova. U: Vidović, D. (ur.). *Zaposlimo Hrvatsku: Strateške smjernice za rast zaposlenosti*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora.
- Mrozowicki, A., Maciejewka, M. 2016. *The Rise of the Dual Labour Market: Fighting Precarious Employment in the New Member States through Industrial Relations (PRECARIR) Country report: Poland*. Dostupno na: https://celsi.sk/media/research_reports/14_CELSI_RR_3.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Polakowski, M. 2012. *Youth Unemployment in Poland*. Friedrich Ebert Stiftung. Dostupno na: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Schulz, N., Lahusen, C., Graziano, P. *The Emergence of a European Youth Unemployment Policy Regime?* 6th ECPR General Conference n Reykjavik 225-27 August 2011. Dostupno na: <https://ecpr.eu/filestore/paperproposal/b3f2abf7-7d94-485a-9293-bb34e391e742.pdf> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].

Statistički izvori

- Eurostat. 2017a. *Youth unemployment (15-29) by sex, age and educational attainment level*. Dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_090&lang=en [Pristupljeno 31. srpnja 2017]
- Eurostat. 2017b. *Youth employment (15-29) by sex, age and educational attainment level*. Dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_010&lang=en [Pristupljeno 31. srpnja 2017]
- Eurostat. 2017c. *Activity rates (15-29) by sex, age and educational attainment level*. Dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argaed&lang=en [Pristupljeno 31. srpnja 2017].

Eurostat. 2017d. *Young people (15-29) neither in employment nor in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates).*

Dostupno na:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_160&lang=en [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

Eurostat. 2017e. *Youth (15-29) long-term unemployment rate (12 months or longer) by sex and age.* Dostupno na:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_120&lang=en [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

Eurostat. 2017f. *Unemployment by sex and age - annual average (percentage of active population).* Dostupno na:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

Eurostat. 2017g. *Temporary employees (15-64) as percentage of the total number of employees.* Dostupno na:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpga&lang=en [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

Eurostat. 2017h. *Temporary employees (15-29) as percentage of the total number of employees.* Dostupno na:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpga&lang=en [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

Eurostat. 2017i. *Adult participation rate in education and training (25-64).*

Dostupno na:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_01&lang=en [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

Eurostat. 2017j. *Pupils enrolled in upper secondary education.* Dostupno na:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_ens04&lang=en [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

Eurostat. 2017k. *Pupils enrolled in VAT at upper secondary level.* Dostupno na:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_ens10&lang=en [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

- Eurostat. 2017l. *Employment rate of upper secondary level VAT graduates (15-34)*. Dostupno na:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_24&lang=en [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Eurostat. 2017m. *Tertiary education attainment (30-34)*. Dostupno na:
http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_41&plugin=1 [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Eurostat. 2017n. *ALMPs expenditure as percentage of GDP*. Dostupno na:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=Imp_expsumm&lang=en [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Eurostat. 2017o. *Graduates in STEM per 1000 of population aged 20-29*. Dostupno na:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_grad04&lang=en [Pristupljeno 31. srpnja 2017].

Službeni dokumenti

- CEDEFOP – Europski centar za razvoj strukovnog osposobljavanja. 2011.
Poland VET in Europe – Country report. Dostupno na:
[http://www.refernet.de/images_content/Poland\(1\).pdf](http://www.refernet.de/images_content/Poland(1).pdf) [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- CEDEFOP - Europski centar za razvoj strukovnog osposobljavanja. 2014a.
Slovenia VET in Europe – Country report. Dostupno na:
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_CR_SI.pdf
[Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- CEDEFOP - Europski centar za razvoj strukovnog osposobljavanja. 2014b.
Poland VET in Europe – Country report. Dostupno na:
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_CR_PL.pdf
[Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- CEDEFOP - Europski centar za razvoj strukovnog osposobljavanja. 2016.
Vocational education and training in Europe: Poland. Dostupno na:
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_PL.pdf
[Pristupljeno 31. srpnja 2017].

- HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2016a. *Evaluacija iskustava polaznika, mentora i poslodavaca uključenih u mjeru Stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa*. Dostupno na:
file:///C:/Users/HrvojeB/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/I/E/6F518BS0/FINALNI_IZVJESTAJ_Evaluacija_iskustava_polaznika_mentora_i_poslodavacaukljucenih_u_SOR.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017]
- HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2016b. *Vanjska evaluacija mjera aktivne politike tržišta rada 2010.-2013. Sumarno evaluacijsko izvješće*. Dostupno na: <http://www.esf.hr/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/sumarno-evaluacijsko-izvjesce-maptz.pdf> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2017a. *Promjene u registriranoj nezaposlenosti 2012-2016*. Dostupno na:
http://www.hzz.hr/UserDocImages/PR_Nezaposlenost-Zaposljavanje_12_2016.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2017b. *Od mjere do karijere. Potpore za zapošljavanje*. Dostupno na: <http://mjere.hr/mjere/potpore-za-zaposljavanje/> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2017c. *Godišnjak 2016. Hrvatskog zavoda za zapošljavanje*. Dostupno na:
http://www.hzz.hr/UserDocImages/HZZ_Godisnjak_2016.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Europska komisija. 2010a. *Europe 2020 – European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels 3 March 2010. COM (2010) 2020 final.
- Europska komisija. 2010b. *Youth on the Move: An initiative to unleash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union*. Brussels 15 September 2010. COM (2010) 477 final.
- Europska komisija. 2010c. *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*. Strasbourg 23 November 2010. COM (2010) 682 final.

- Europska komisija. 2014. *Assessment of the National Reform Programme and Stability Programme for Slovenia*. Brussels 2 June 2014. SWD (2014) 425 final.
- Europska komisija. 2015a. *Country Report Slovenia*. Brussels 18 March 2015. SWD (2015) 43 final.
- Europska komisija. 2015b. *Country Report Poland*. Brussels 26 February 2015. SWD (2015) 40 final.
- Europska komisija. 2016a. *Country Report Croatia*. Brussels 3 March 2016. SWD (2016) 80 final.
- Europska komisija. 2016b. *Investing in Europe's youth*. Brussels 7 December 2016. COM (2016) 940 final.
- Europska komisija. 2016c. *Country Report Slovenia*. Brussels 26 February 2016. SWD (2016) 92 final.
- Europska komisija. 2016d. *Country Report Poland*. Brussels 26 February 2016. SWD (2016) 89 final.
- Europska komisija. 2017a. *Joint Employment Report: As adopted by the EPSCO Council on 3rd March 2017*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Europska komisija. 2017b. *Strategic framework – Education & Training 2020*. Dostupno na: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Europska komisija. 2017c. *Country Report Croatia*. Brussels 22 February 2017. SWD (2017) 76 final.
- Europska komisija. 2017d. *Youth Employment Initiative (YEI)*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Europska komisija. 2017e. *Country Report Poland*. Brussels 22 February 2017. SWD (2017) 86 final.
- MORSRP – Ministarstvo za obitelj, rad i socijalna pitanja Republike Poljske. 2017. *Učinkovitost APTR-ova 2009-2015*. Dostupno na: <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek->

[pracy/efektywnosc-podstawowych-form-promocji-zatrudnienia-i-aktywizacji-zawodowej-w-latach-2007-2009/](#) [Pristupljeno 31. sprpnja 2017]. (samo na poljskom)

MROSJRS – Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Republike Slovenije. 2014. *Youth Guarantee Implementation Plan 2014-2016*. Dostupno na:

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/SLO_YG_eng.pdf [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

MROSJRS – Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Republike Slovenije. 2015. *Smernice za izvajanje ukrepitov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016-2020*. Dostupno na:

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020__final.pdf [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

MROSJRS – Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Republike Slovenije. 2016. *Youth Guarantee Implementation Plan 2016-2020*. Dostupno na:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xIL3I431OhMJ:ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet%3FdocId%3D13900%26languageId%3Den+&cd=4&hl=hr&ct=clnk&gl=hr> [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

MRMSRH – Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske. 2014. *Plan implementacije Garancije za mlade*. Dostupno na:

<http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2014/04/plan-implementacije-gzm.pdf> [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

MRMSRH – Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske. 2016. *Izvešće o provedbi Plana implementacije Garancije za mlade u 2015.*

godini. Dostupno na: <http://www.gzm.hr/wp-content/uploads/2014/11/Izveje%C5%A1%C4%87e-o-provedbi-Plana-implementacije-Garancije-za-mlade-u-2015.pdf> [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

- MRMSRH – Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske.
2017a. *Mjere aktivne politike zapošljavanja „Od mjere do karijere”*.
Dostupno na: <http://www.mrms.hr/mjere-aktivne-politike-zaposljavanja-od-mjere-do-karijere/> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- MRMSRH – Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske.
2017b. *Plan implementacije Garancije za mlade za razdoblje od 2017. do 2018. godine* Dostupno na:
<https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=5083>
[Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- MRSRP – Ministarstvo za rad i socijalna pitanja Republike Poljske. 2014. *The Youth Guarantee Implementation Plan in Poland*. Dostupno na:
<http://www.garanziagiovani.gov.it/Documentazione/Documents/piano%20di%20implementazione%20Polonia.pdf> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- MRSRP – Ministarstvo za rad i socijalna pitanja Republike Poljske. 2015.
Updated Youth Guarantee Implementation Plan in Poland. Dostupno na:
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16338&langId=en>
[Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Vijeće Europske unije. 2009a. *Conclusion on a strategic framework for European cooperation in education and training*. C 119/2. Brussels 12 May 2009.
- Vijeće Europske unije. 2009b *Resolution on a renewed framework for European cooperation in the youth field (2010-2018)*. C 311/01. Brussels 27 November 2009.
- Vijeće Europske unije. 2013. *Recommendation on establishing a Youth Guarantee*. C 120/01. Brussels 22 April 2013.
- Vijeće Europske unije. 2015a. *Decision 1848 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2015*. L 268/28. Brussels 5 October 2015.
- Vijeće Europske unije. 2015b. *Recommendation on the 2015 National Reform Programme of Poland and delivering a Council opinion on the 2015 Convergence Programme of Poland*. C 272/24. Brussels 14 July 2015.

- Vijeće Europske unije. 2016a. *EMCO Multilateral Surveillance Conclusions*. 9684/16 ADD 1. Brussels 10 June 2016. Dostupno na: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9684-2016-ADD-1/en/pdf> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Vijeće Europske unije. 2016b. *Council recommendation on the National Reform Programme of Croatia and delivering a Council opinion on the Convergence Programme of Croatia*. C 299/23. Brussels 18 August 2016.
- VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2014. *Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015.-2017. godine*. Dostupno na: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/02/smjernica-apz.pdf> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2015. *Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016-2020*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/strategija_cpu_i_razvoja_karijere_u_rh_2016.-2020.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2016a. *Program razvoja sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja*. Dostupno na: <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//Sjednice/2016/41%20sjednica%20Vlade//41%20-%202.pdf> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2016b. *National Reform Program 2016*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester-national-plan_croatia_2016_en.pdf [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2017. *Nacionalni program reformi 2017*. Dostupno na: <https://www.tportal.hr/media/file/c0aaa987ad93cf04a6e3a60846025757> [Pristupljeno 31. srpnja 2017].
- Svjetska banka. 2016. *Croatia Partnership Country Program Snapshot*. April 2016. Dostupno na:

<http://pubdocs.worldbank.org/en/418741462386475547/World-Bank-Croatia-Program-Snapshot-April-2016.pdf> [Pristupljeno 31. sprpnja 2017].

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2017. *Statistični podatki o novosklenjenih pogodbah z osebo za vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja 2009-2016*. Dostupno na:

https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/programi_zaposlovanja [Pristupljeno 31. sprpnja 2017]. (samo na slovenskom)

DODATAK

Tablica 1. Glavni indikatori vezani uz zaposlenost (EU28 i odabrane nove države članice)

	Indikatori u %	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
EU28	Nezaposlenost mladih ¹	15,5	16,6	17,0	18,3	18,9	17,7	16,1	14,7
	Zaposlenost mladih ²	48,5	47,4	47,2	46,3	45,9	46,4	47,2	48,2
	Stopa aktivnosti mladih ³	63,0	62,6	62,6	62,5	62,3	62,0	61,9	62,0
	Stopa NEET populacije ⁴	14,7	15,2	15,4	15,8	15,9	15,4	14,8	14,2
	Dugotrajna nezaposlenost mladih ⁵	3,9	5,2	5,6	6,5	7,1	6,9	5,9	4,9
	Stopa nezaposlenosti radno sposobnog stanovništva ⁶	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,5
	Zaposleni na određeno vrijeme (15-65) ⁷	13,6	13,9	14,0	13,7	13,6	13,9	14,9	14,2
	Zaposleni na određeno vrijeme (15-29) ⁸	29,7	30,9	31,5	31,2	31,4	32,0	32,3	32,4
	APTR-ovi kao postotak BDP-a ⁹	0,51	0,52	0,46	/	/	/	/	/
Hrvatska	Nezaposlenost mladih ¹	17,8	23,5	28,3	31,2	34,1	32,3	29,8	24,6
	Zaposlenost mladih ²	43,7	40,3	36,0	33,4	31,6	34,8	35,6	39,8
	Stopa aktivnosti mladih ³	59,5	60,5	57,0	55,8	55,1	58,5	57,6	59,5
	Stopa NEET populacije ⁴	14,9	17,6	19,1	19,7	22,3	21,8	19,9	19,5
	Dugotrajna nezaposlenost mladih ⁵	8,1	11,2	14,7	18,1	18,4	16,6	15,3	10,1
	Stopa nezaposlenosti radno sposobnog stanovništva ⁶	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3	16,1	13,3
	Zaposleni na određeno vrijeme (15-65) ⁷	12,0	12,8	13,5	13,3	14,5	16,9	20,2	22,2

	Zaposleni na određeno vrijeme (15-29) ⁸	26,5	29,0	33,3	34,6	35,4	40,1	47,2	52,0
	APTR-ovi kao postotak BDP-a ⁹	/	/	/	0,15	0,20	0,17	0,37	/
	Pokrivenost APTR-ovima ¹⁰	/	/	/	8,9	12,4	8,6	14,5	15,6
Slovenija	Nezaposlenost mladih ¹	11,6	13,7	14,8	17,2	19,0	18,9	16,2	14,7
	Zaposlenost mladih ²	51,1	49,8	47,8	44,8	43,5	42,9	45,9	45,6
	Stopa aktivnosti mladih ³	63,6	63,5	62,3	61,0	59,7	58,4	60,4	59,5
	Stopa NEET populacije ⁴	9,3	9,4	9,4	11,8	12,9	12,9	12,3	10,9
	Dugotrajna nezaposlenost mladih ⁵	2,9	4,9	5,4	6,6	8,2	8,0	6,1	6,1
	Stopa nezaposlenosti aktivnog stanovništva ⁶	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0	8,0
	Zaposleni na određeno vrijeme (15-65) ⁷	16,2	17,1	18,0	17,0	16,3	16,5	17,8	16,9
	Zaposleni na određeno vrijeme (15-29) ⁸	47,9	49,3	49,7	48,7	48,6	49,7	53,0	51,4
	APTR-ovi kao postotak BDP-a ⁹	0,24	0,39	0,24	0,17	0,28	0,27	0,15	/
	Pokrivenost APTR-ovima ¹⁰	68,7	80,1	46,9	32,6	39,9	37,6	25,5	25,3
Poljska	Nezaposlenost mladih ¹	14,2	16,8	17,5	18,4	19,8	16,5	14,2	11,8
	Zaposlenost mladih ²	48,3	45,1	43,9	40,1	42,8	44,4	45,0	47,7
	Stopa aktivnosti mladih ³	58,5	59,3	58,8	60,3	58,9	59,3	58,6	59,5
	Stopa NEET populacije ⁴	14,0	14,8	15,2	15,7	16,2	15,5	14,6	13,8
	Dugotrajna nezaposlenost mladih ⁵	3,3	4,0	5,1	6,2	6,8	5,8	4,6	3,3
	Stopa nezaposlenosti aktivnog stanovništva ⁶	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2

Zaposleni na određeno vrijeme (15-65) ⁷	26,4	27,2	26,8	26,8	26,8	28,3	28,0	27,5
Zaposleni na određeno vrijeme (15-29) ⁸	46,0	45,0	48,8	49,6	50,6	53,6	54,3	53,3
APTR-ovi kao postotak BDP-a ⁹	0,51	0,59	0,32	0,35	0,40	0,39	0,38	/
Pokrivenost APTR-ovima ¹⁰	50,3	47,7	18,2	24,4	25,6	28,2	37,1	/

Izvori:

- 1 Eurostat. 2017a. Youth unemployment (15-29) by sex, age and educational attainment level.
- 2 Eurostat. 2017b. Youth employment (15-29) by sex, age and educational attainment level.
- 3 Eurostat. 2017c. Activity rates (15-29) by sex, age and educational attainment level.
- 4 Eurostat. 2017d. Young people (15-29) neither in employment nor in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates).
- 5 Eurostat. 2017e. Youth (15-29) long-term unemployment rate (12 months or longer) by sex and age.
- 6 Eurostat. 2017f. Unemployment by sex and age – annual average (percentage of active population).
- 7 Eurostat. 2017h. Temporary employees (15-65) as percentage of the total number of employees.
- 8 Eurostat. 2017h. Temporary employees (15-29) as percentage of the total number of employees.
- 9 Eurostat. 2017n. ALMPs expenditure as percentage of GDP.
- 10 HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2017a. Promjene u registriranoj nezaposlenosti 2012–2016.
ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2017. Statistični podatki o novosklenjenih pogodbah z osebo za vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja 2009-2016.
MORSRP – Ministarstvo za obitelj, rad i socijalna pitanja Republike Poljske. 2017. Učinkovitost APTR-ova 2009-2015.
Eurostat. 2017f. Unemployment by sex and age - annual average (percentage of active population).

Tablica 2. Odabrani indikatori obrazovanja vezani uz zaposlenost

	Indikatori (%)	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
EU	Sudjelovanje odraslih u obrazovanju i osposobljavanju (25-64) ¹	9,5	9,3	9,1	9,2	10,7	10,8	10,7	10,8
	SOO sudjelovanje na višoj srednjoškolskoj razini ²	/	/	/	/	42,9	49,6	46,7	/
	Stopa zaposlenosti osoba s SOO diplomom više srednjoškolske razine (15-34) ³	/	/	/	/	/	70,5	70,7	73,1
	Završeno tercijarno obrazovanje (30-34) ⁴	32,3	33,8	34,8	36,0	37,1	37,9	38,7	39,1
	Diplomirani u STEM području na 1000 stanovnika u dobi 20-29 ⁵	/	/	/	/	18,4	18,8	19,1	/
	Sudjelovanje odraslih u obrazovanju i osposobljavanju (25-64) ¹	3,0	3,0	3,1	3,3	3,1	2,8	3,1	3,0

Hrvatska	SOO sudjelovanje na višoj srednjoškolskoj razini ²	/	/	/	/	/	70,7	70,3	/
	Stopa zaposlenosti osoba s SOO diplomom više srednjoškolske razine (15-34) ³	/	/	/	/	/	44,7	44,1	62,1
	Završeno tercijarno obrazovanje (30-34) ⁴	21,3	24,5	23,9	23,1	25,6	32,2	30,8	29,5
	Diplomirani u STEM području na 1000 stanovnika u dobi 20-29 ⁵	/	/	/	/	15,5	15,7	16,8	/
Slovenija	Sudjelovanje odraslih u obrazovanju i osposobljavanju (25-64) ¹	14,8	16,4	16,0	13,8	12,5	12,1	11,9	11,6
	SOO sudjelovanje na višoj srednjoškolskoj razini ²	/	/	/	/	65,8	65,8	67,4	/
	Stopa zaposlenosti osoba s SOO diplomom više srednjoškolske razine (15-34) ³	/	/	/	/	/	61,1	61,5	71,5
	Završeno tercijarno obrazovanje (30-34) ⁴	31,6	34,8	37,9	39,2	40,1	41,0	43,4	44,2
	Diplomirani u STEM području na 1000 stanovnika 20-29 ⁵	/	/	/	/	19,8	19,8	17,2	/
Poljska	Sudjelovanje odraslih u obrazovanju i osposobljavanju (25-64) ¹	4,7	5,2	4,4	4,5	4,3	4,0	3,5	3,7
	SOO sudjelovanje na višoj srednjoškolskoj razini ²	/	/	/	/	48,7	49,0	50,4	/
	Stopa zaposlenosti osoba s SOO diplomom više srednjoškolske razine (15-34) ³	/	/	/	/	/	65,6	69,4	73,5
	Završeno tercijarno obrazovanje (30-34) ⁴	32,8	34,8	36,5	39,1	40,5	42,1	43,4	44,6
	Diplomirani u STEM području na 1000 stanovnika 20-29 ⁵	/	/	/	/	/	/	21,4	/

Izvori:

1 Eurostat. 2017i. Adult participation rate in education and training (25-64).

2 Eurostat. 2017j. Pupils enrolled in upper secondary education.

Eurostat. 2017k. Pupils enrolled in VAT at upper secondary level

3 Eurostat. 2017l. Employment rate of upper secondary level VAT graduates (15-34).

4 Eurostat. 2017m. Tertiary education attainment (30-34).

5 Eurostat. 2017n. Graduates in STEM per 1000 of population aged 20-29.