



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

With the support of the Lifelong Learning
Programme of the European Union

DEIRDRE HUGHES
TIBOR BORS BORBÉLY-PECZE

Nezaposlenost mladih: kriza našeg okruženja

ULOGA POLITIKA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA
U RAZMATRANJU PONUDE I POTRAŽNJE RADNE SNAGE



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

ELGPN Concept Note No. 2

Nezaposlenost mladih: kriza našeg okruženja – uloga politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u razmatranju ponude i potražnje radne snage

Pregledni članak pripremila je ELGPN mreža

Deirdre Hughes & Tibor Bors Borbély-Pecze



Ovo je neovisan pregledni članak koji je pripremila Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), mreža država članica koja u Programu za cjeloživotno učenje uživa financijsku potporu EU-a. Dokument je nastao na temelju rasprave unutar Mreže. Izneseni stavovi su stavovi mreže ELGPN-a, te ne predstavljaju nužno službeni stav Europske komisije ili bilo koje osobe koja djeluje u ime Komisije.

Autori ovog dokumenta su dr. Deirdre Hughes (Ujedinjeno Kraljevstvo) i dr. Tibor Bors Borbély-Pecze (Mađarska). Pripremu dokumenta potpomogla je ELGPN-ova referentna grupa sljedećeg sastava: Pedro Fonseca (Portugal), Manuel Hubert (Europska komisija), Peter Härtel (Austrija), Bernhardt Jenschke (Njemačka), Aleksandra Joma (Latvija), Susanne Kraatz (Europska komisija), Michel Lefranc (Francuska), Wolfgang Müller (PES mreža – Mreža javnih službi za zapošljavanje), Koen Nomden (Europska komisija), Santa Ozolina (Europski forum mladih), Fotini Vlachaki (Grčka), Raimo Vuorinen (ELGPN koordinator) i Tony Watts (ELGPN savjetnik).

© Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN)

Koordinator za razdoblje 2011. – 2012.:
Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER),
Sveučilište Jyväskylä, Finska
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Dizajn naslovnice i grafički dizajn: Martti Minkkinen / Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)
Izgled: Kaija Mannström / Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)

ISBN 978-953-7688-34-9 (tiskana verzija)
ISBN 978-953-7688-35-6 (pdf verzija)

Tisak: Recedo
Zagreb, 2013

Nezaposlenost mladih: kriza našeg okruženja – uloga politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u razmatranju ponude i potražnje radne snage

'Postotak globalne nezaposlenosti mladih pokazao se neumljivim, te se zadržao na razini bliskoj vrhuncu svoje krize. S 12,6% i predviđenih 12,7% u 2012. godini, globalna nezaposlenost mladih ostaje najmanje cijeli postotak iznad razine ostvarene tijekom 2007. godine ... Nezaposlenost mladih i situacije u kojima mladi rade u lošim uvjetima stvaraju socijalne, kao i ekonomske troškove.' (ILO, 2012., str.12)

donijeti skorim i novonastalim planovima razvoja vlada unutar i širom država članica?

- (5) Koja su ključna pitanja za informiranje prioriteta obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalne uključenosti u Europskoj uniji i državama članicama?

Ovaj pregledni članak razmatra pet ključnih pitanja:

- (1) S kojim se trenutnim trendovima i izazovima suočavaju mladi ljudi i donositelji politika diljem Europe?
- (2) Koje politike kao odgovor na nezaposlenost mladih, uključujući dobru i zanimljivu praksu, nastaju u različitim državama članicama Europske unije?
- (3) Što se još može učiniti po pitanju nezaposlenosti mladih, rukovodeći se politikama i praksama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja?
- (4) Kako politike odražavajućih usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja mogu pozitivno pri-

1 S kojim se trenutnim trendovima i izazovima suočavaju mladi i donositelji politika diljem Europe?

- 1.1 Nezaposlenost mladih rastući je problem s dugoročnim posljedicama za pojedince, zajednice, gospodarstva i društva. U zadnjem desetljeću je prijelaz mladih iz škole na posao postao duži, složeniji i turbulentniji (Schoon i Silberstein, 2009.). Ankete Nacionalne radne snage (NLF) (Hoffman, 2011.) pokazuju kako se od 2008. nezaposlenost mladih u svim državama Europske unije razmjerno povećala

kod mladih ljudi (ispod 25 godina) koji traže posao, od 7% u Austriji i 8% u Nizozemskoj, do gotovo 50% u Grčkoj i Španjolskoj (EC, 2012.). Još od 1995. godine problem nezaposlenosti mladih nije bio tako izražen u političkim, makroekonomskim i socijalnim diskursima na razini Europske unije te međunarodnoj razini.

1.2 Trenutna i dugogodišnja gospodarska situacija postavlja nova pitanja o prilagodbi javnih politika, kao i prilagodljivosti građana, osobito mladih koji pripadaju najranjivijim grupama. Turbulentna gospodarstva i brzo mijenjajuće političke i društvene strukture teško opterećuju mlade, vlade, zajednice i poslodavce. Sve su brojniji različiti oblici udruživanja među javnim, privatnim i dobrovoljnim/društvenim sektorima, a najveći je izazov kako najbolje osigurati da nova socijalna partnerstva pomognu potaći smanjenje nezaposlenosti mladih. Sve postojeće i nove političke mjere na različite načine traže put rješavanja socijalnih i psiholoških utjecaja nezaposlenosti (i podzaposlenosti) mladih.

1.3 Iz rezultata istraživanja (GHK, 2012.; Mann, 2012.; ILO, 2012.a; Eurofound, 2011.; OECD, 2010.a; OECD, 2010.b) proizlazi kako dugotrajna nezaposlenost u ranom radnom životu mlade osobe može imati dugoročne loše posljedice u cjeloživotnoj perspektivi, neiskorištenost znanja i vještina, potencijalno nižu zaradu tijekom života, smanjen zdravstveni status i opasnost od socijalnog isključivanja. Praćenje i vrednovanje rezultata pokazuje mlade kao heterogenu grupu koja uključuje mnoge podgrupe za ciljane intervencije. Na primjer, iskustvo školovanja u razredima odvojenima po spolu i različiti utjecaji politika i praksi u odnosu prema mladim ženama i muškarcima imaju značajan učinak na kulturna očekivanja i 'društvene norme' koje se odnose na posao, neaktivnost i nezaposlenost.

1.4 Rezultati Eurostata (EC, 2012.) pokazuju kako se skorašnji nagli pad položaja mladih na tržištu rada

(u dobi od 15 do 24 godina) nastavlja znatno pogoršavati u mnogim državama. Države članice Europske unije nastoje smanjiti deficite na maksimum od 3% BDP-a do budžetske godine 2014.-2015., što znači nove mogućnosti za vladine kejnzejianske intervencije (iako je to trenutno predmet oštrog rasprava). Buduća uloga i struktura Pakta o stabilnosti i rastu iz 2007. (SGP) – obnovljenog 2005. godine – također čini dio pregovora o budućem gospodarskom upravljanju Europske unije. Ti trendovi ukazuju na porast dijela populacije mladih koja nikako ne uspijeva naći zadovoljavajući posao ili, uopće, plaćeni posao. Potencijalni negativan učinak tog pitanja, s velikim brojem mladih ljudi koji su potencijalno u zabludi, nezadovoljni i u nepovoljnim uvjetima, zaslužuje veću pažnju politike u odnosu prema 'raspodjeli' i mogućoj 'zlouporabi' oskudnih javnih resursa.

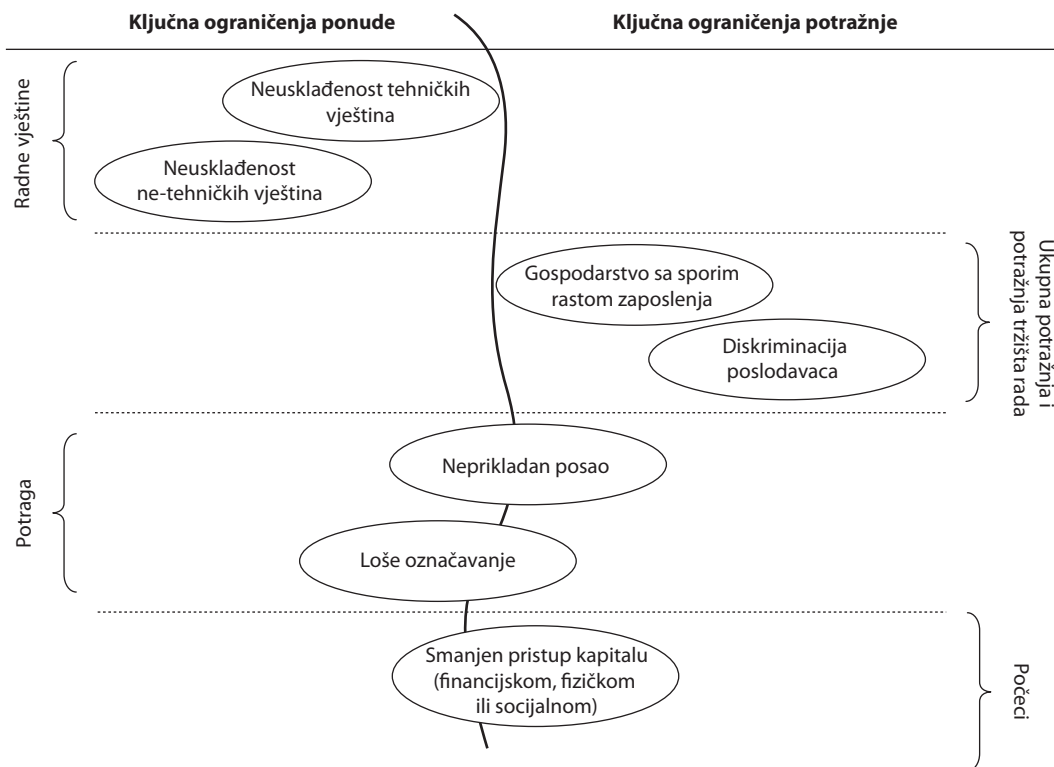
1.5 Jasno je kako postoje veliki kontrasti između država članica Europske unije, s postotkom nezaposlenosti višim od 20% u trećini njih, i oko 50% u području Mediterana. Jedine države članice Europske unije s niskim postocima nezaposlenosti mladih su Austrija, Njemačka i Nizozemska, sve u rasponu od 7-9%. Čak u Njemačkoj, gdje je gospodarstvo u boljem stanju nego u većini Europe, vlada do 2014. planira smanjiti manjak u proračunu za rekordnih 80 milijardi eura. Sveukupno gledano, iz različitih scenarija širom Europe proizlazi da u srcu vladinih politika postoji hitan imperativ za novim i boljim gospodarskim upravljanjem Europske unije (Europe 2020.), novim mogućnostima zaposlenja i jačom socijalnom kohezijom.

1.6 U mnogim se državama prijelaz mladih od učenja ka zarađivanju pokazuje problematičnijim u općim pitanjima (Keep, 2012.). Više je različitih mladih (uključujući i neke vrlo uspješne osobe) koji nisu uključeni u obrazovanje, zaposlenje ili osposobljavanje (NEET), koji na raspolaganju imaju manji broj poslovnih ponuda i manje dostupnog 'pristojnog posla' (kao suprotnost privremenom niskokva-

lificiranom poslu), a uobičajeno vještine mladih nisu visoko tražene od strane poslodavaca. Udio broja mladih u općenitoj populaciji opada, zajedno s povećanjem rascjepkanih i produljenih prijelaza (ILO, 2010.a, str. 13). Problem se ne vezuje samo uz recesiju, slaba gospodarstva i demografske promjene, već i za strukturalne probleme, kako je niže navedeno. Ovo snažno odjekuje diljem cijele Europske unije.

1.7 Ograničenja na strani ponude i potražnje dokazano su povezana ne samo s neusklađenošću ili nedo-

statkom tehničkih i ne-tehničkih (općih ili mekih) vještina, već i s velikom ekspanzijom u obrazovnim i kvalifikacijskim sustavima širom Europe. Usto, prijelazi iz škole na posao teži su u državama s modelom ‘prvo škola, onda posao’ (OECD, 2010.a). Suprotno tome, kada je uobičajenije kombiniranje školovanja i posla kroz, na primjer – iskustvo radne prakse, naukovanje, pripravništvo, zaposlenje, sezonski rad i dopunske poslove – prijelazi mladih ljudi se pokazuju mnogo lakšim i sigurnijim (na primjer, u Austriji, Danskoj, Njemačkoj i Nizozemskoj).



Slika 1: Ključni izazovi mladih na tržištu rada (Izvor: ILO, 2010.a, str. 54)

1.8 Vrijednost stjecanja kvalifikacija i vještina nije uvijek usklađena sa stvarnošću tržišta rada. U državama poput Estonije, Grčke i Italije otprilike petina mladih s diplomom iz tercijarnog obrazovanja nije uključena u sustav obrazovanja niti zaposlena (NEET) (Eurofund, 2012.). Otklanjanje prepreka

za zapošljavanje ove skupine (te drugih podskupina) predstavlja glavni politički izazov. Na primjer, velik broj država shvaća kako migranti, nacionalne manjine i jezične poteškoće ograničavaju pristup i napredak u obrazovanju i/ili osposobljavanju. Mjere jezične potpore u državama poput Bugarske,

Cipra, Grčke, Italije, Malte, Portugala i Švedske su prepoznate kao važna sredstva za rješavanje tog problema (GHK, 2012.).

1.9 Strategije za rješavanje pitanja nezaposlenosti i podzaposlenosti mladih mogu se kategorizirati u smislu *prevencije, vraćanja i reintegracije*. Na primjer, u mnogim su državama evidentne strukturalne slabosti u sustavima obrazovanja i osposobljavanja, s nastojanjima rješavanja tog pitanja na koordinirani način, obično kroz nacionalne ili regionalne okvire i lokalne dogovore, s većom autonomijom i slobodom odabira prikladne kombinacije politika. Promjena i prenošenje odgovornosti u dogovorima između javnih, privatnih i dobrovoljnih sektora/ sektora zajednice također utječu na identifikaciju i promicanje mogućnosti mladih.

1.10 Politike Europske unije, poput 'Mladih u pokretu'¹ i nove 'Inicijative za prilike mladih'² daju nove okvire osmišljene za sprečavanje prekidanja obrazovanja, te za potporu vraćanja mladih ljudi i reintegraciju u svijetove obrazovanja i zaposlenja. Stanje spremnosti mladih ljudi za poduzetništvo i/ili dobrovoljni rad zahtijeva nove kompetencije na tržištu rada Europske unije te nacionalnom tržištu rada. Vodovodne politike poput 'Mladih u pokretu' se snažno oslanjaju na potrebu razvoja kompetencija u vještinama upravljanja karijerom (CMS). Vještine upravljanja karijerom se puno češće nalaze u temeljnom nacionalnom kurikulumu negoli prije deset godina; međutim, postoje sve veći dokazi sustavnog neuspjeha u pridavanju dovoljne pozornosti takvim vještinama (Keep, 2012.; ELGPN, 2012.; GHK, 2012.).

1.11 Problem koji se gotovo sveprisutno nalazi diljem Europe, a odnosi se na rano napuštanje obrazovanja, je nedostatak vremena i predanog osoblja za profe-

sionalno usmjeravanje i savjetovanje (CEDEFOP, 2010.). Druga otkrića snažno ukazuju na to da su politike profesionalnog usmjeravanja osobito važne u prijelaznim točkama s jedne razine obrazovanja na drugu (Gracey i Kelly, 2010.; OECD, 2010.b). Na primjer, u Austriji, Finskoj, Njemačkoj, Mađarskoj, Luksemburgu, Norveškoj i Švedskoj se uvode novi oblici 'programa premošćivanja' i personaliziranih 'mogućnosti iskušavanja'. Mnoge države članice Europske unije trenutno razmatraju postojeće zakonske mjere koje uključuju strategije i usluge profesionalnog usmjeravanja kao odgovor na trenutne imperativne gospodarske i socijalne politike.

2 Koje politike, uključujući dobru i zanimljivu praksu, nastaju u različitim državama članicama Europske unije, kao odgovor na nezaposlenost mladih?

2.1 Ako se kod mladih ljudi nastavlja uzorak – većinom privremeni poslovi, neplaćena pripravništava, te višestruki dopunski poslovi, uz trajne poslove koji se nude većinom starijim djelatnicima – tada će biti potreban neki oblik ponovne konfiguracije u upravljanju očekivanjima od mladih. Vjerojatno će nastati novi socijalni i psihološki ugovor između pojedinaca i države, s velikim posljedicama za ovu i buduće generacije. Sve dok traje gospodarski pad, bez dovoljnog broja novih radnih mjesta, ukupna zaposlenost se ne može povećati tako što će se pomagati svim pojedincima da uspješnije traže posao. Međutim, vještine upravljanja karijerom i kompetencije profesionalne prilagodljivosti nude snažan okvir za pomoć pojedincima u prilagodbi takvim promjenama, te uspješnijem upravljanju prijelazima između obrazovanja, osposobljavanja i mogućnosti zaposlenja.

2.2 Ako shvaćamo da je cjeloživotno profesionalno usmjeravanje proces cjeloživotnog učenja pojedinca (engl. 'career' – napredovanje u karijeri),

¹ www.ec.europa.eu/youthonthemove/

² www.eubusiness.com/topics/employment/youth-1

- značenje se proširuje izvan jednostavnog usklađivanja kvalifikacija i zahtjeva radnog mjesta, prema podršci pojedincu na putu ka održivom zaposlenju. Donositelji politika mogu cjeloživotno profesionalno usmjeravanje smatrati *pomoćnim sredstvom* koje daje potporu pojedincima, gospodarskim i obrazovnim ustanovama u prilagodbi i pozitivnom odgovoru na stvarnost turbulentnih globalnih, nacionalnih, regionalnih i lokalnih tržišta rada. Međutim, to nije univerzalni lijek za rješavanje nedostataka tržišta rada: na primjer, ostaje upitno mogu li se za sve mlade ishodi nepristrano ostvariti u širokim razmjerima, ako strukturalni uzroci nezaposlenosti i nejednakosti ostanu nepromijenjeni.
- 2.3 U tom smislu, važnu stavku čini raspon u kojem intervencije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja prenose izričite poruke o odgovornosti, što podrazumijeva pojedinačevu osobnu odgovornost za strukturalne gospodarske i političke probleme (Sultana, 2011.; 2012.). Tu je bitna i relativna ravnoteža usvojena u tim programima – ravnoteža između zapošljivosti, stvaranja prilika (uključujući i poduzetništvo), nošenja s nezaposlenošću (uključujući dobro korištenje vremena, npr. kroz dobrovoljni rad) i shvaćanja uzroka nezaposlenosti (Watts, 1983.).
- 2.4 Dosad su države članice Europske unije primijenile širok raspon politika i mjera u nastojanju rješavanja problema stvaranja radnih mjesta i većih profesionalnih mogućnosti za mlade. Te politike i mjere uključuju: omogućavanje radnog iskustva, unapređenje odnosa između obrazovanja i posla, garancije za mlade, podršku pri traženju posla, promicanje poduzetništva, programe cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja/savjetovanja; naukovanja, pripravništva, bilješke o osobnom osposobljavanju i aktivnom građanskom/dobrovoljnom radu. Primjeri se nalaze u Tablici 1.
- 2.5 Pojedine države nude provođenje alternativnog osposobljavanja ili su ponudu postojećih mogućnosti osposobljavanja i njihovu dostupnost prilagodile potrebama mladih i specifičnim ciljanim skupinama poput osoba s invaliditetom, mladih s migracijskom pozadinom ili mladih koji traže posao, a nemaju pristup mogućnostima za karijeru zbog troškova prijevoza, smještaja, opreme ili brige za djecu. Mjere koje omogućuju izravnu financijsku pomoć zaposlenicima se provode, kao primjerice u Ujedinjenom Kraljevstvu (Engleskoj) kroz veliki zaposlenički investicijski fond (EIF), te fond za rast i inovacije (GIF). U Nizozemskoj fiskalne uredbe podupiru poslodavce u odrađivanju potrebnih priprema i prilagodbi kako bi mogli zaposliti mlade osobe s invaliditetom. U Njemačkoj se podupiru poslodavci kako bi ih se ohrabrilo u zapošljavanju mladih koji nisu mogli naći pripravničko mjesto ili su to mjesto izgubili jer je poslodavac zatvorio posao. Europske javne službe za zapošljavanje su sada aktivni partneri u integraciji mladih i većina nudi programe prilagođene integraciji mladih na tržište rada.
- 2.6 Omogućavanje informiranja o profesionalnom usmjeravanju i profesionalno usmjeravanje/savjetovanje u školama – kao sredstvo prevencije – ima vodeću ulogu u potpori mladim ljudima pri uspješnom upravljanju kroz svoje prijelaze. U Turskoj se provodi osposobljavanje roditelja učenika od 7 do 19 godina kroz usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u osnovnom i sekundarnom obrazovanju, a Centri za istraživanje i cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u provinciji provode programe osposobljavanja u zajednici. Širom Europe, dostupnost obavijesti o tržištu rada i informacija o općenitim trendovima zapošljavanja, strukturi tržišta rada, načinu na koji tržište rada funkcionira, interakciji između ponude i potražnje radne snage, različitostima nacionalnoga, regionalnog i lokalnog tržišta rada, jednakosti i različito-

Tablica 1: Politike i mjere za rješavanje problema nezaposlenosti i/ili podzaposlenosti mladih ljudi

Politike i mjere	Odabrani primjeri u državama članicama Europske unije
Radno iskustvo	<p>U Njemačkoj <i>Program profesionalnog usmjeravanja</i> pomaže mladima u izboru karijere temeljeno na tečajevima profesionalnog usmjeravanja i iskustvu na radnom mjestu kroz pripravništvo.</p> <p>U Nizozemskoj, priznate tvrtke 'za učenje' mladima nude <i>uči-radi poslove</i>, na kojima stječu radno iskustvo i bivaju plaćeni. Mladima se pružaju intenzivne usluge profesionalnog usmjeravanja prilikom njihova prijelaza na tržište rada. Studenti mogu putem Interneta odabrati posao koji odgovara njihovim potrebama, pa se slobodna mjesta brzo popunjavaju. Također, inicijativa <i>XXL poslova</i> nudi mladima poslove u sektorima u kojima će odlazak starijih ljudi dovesti do manjka vještina i znanja.</p>
Unapređenje odnosa između obrazovanja i poslodavaca	<p>U UK (Engleskoj), dobrovoljna <i>Inicijativa za govornike u školama</i> se obraća mladima u školama i sveučilištima koji su u nepovoljnim uvjetima, nudeći im jednake mogućnosti čuti inspiracijske govornike, poput onih koji dolaze u poznate neovisne škole. U tu se svrhu nude i informacije o profesionalnom usmjeravanju te različiti 'uzori'.</p> <p>U Estoniji <i>Vladin program za razdoblje 2011. – 2015.</i> nastoji popularizirati i povećati kvalitetu strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i preoblikovati strukovne škole u lokalne 'centre kompetencija'. Poveznice s uslugama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja su u tom poslu neposredne.</p>
Jamstvo za mlade	<p>U Švedskoj je 2009. godine uvedena <i>poslovna garancija za mlade ljude (jobbgaranti for ungdom)</i>, koja se provodi unutar usluga javne službe za zapošljavanje. Svi mladi od 16–25 godina imaju pravo sudjelovanja.</p> <p>U Finskoj je <i>jamstvo za mlade</i> omogućilo ranu intervenciju, negovanje regionalne jednakosti, poboljšanje suradnje između različitih nadležnosti i unapređenje odnosa između vlasti i mladih.</p> <p>U Austriji je Javna služba za zapošljavanje odgovorna za nezaposlenu mladež i mora im ponuditi <i>ponovno učenje</i> kombinirano s radom.</p>
Potpora pri traženju posla	<p>U Litvi <i>Centri za zapošljavanje mladih</i> nastoje pomoći mladima u što lakšem prijelazu na tržište rada.</p> <p>U Latviji, portal za obrazovno i profesionalno usmjeravanje <i>www.prakse.lv</i> mladima nudi savjetovanje o pitanjima obrazovanja i zapošljavanja, kao i informacije o poslovima, radnim mjestima i obrazovnim mogućnostima. Poslodavci mogu na portalu pronaći informacije o praktičnim aspektima zaposlenja u njihovoj tvrtci i predložiti zanimanja i ustanove visokoškolskog obrazovanja (HE) koje smatraju sebi najprikladnijima.</p> <p>U Malti je <i>Program za zapošljavanje mladih</i> osmišljen kako bi pomogao mladima pri ulasku na novo radno mjesto. Program nudi usluge multidisciplinarnog tima (koji uključuje savjetnika za profesionalno usmjeravanje, psihologa, radnog terapeuta i savjetnike za mlade), uz internetsku stranicu, TV program i Dane mladih.</p>
Promicanje poduzetništva	<p>U Italiji se poduzetništvo promiče studentima visokoškolskog obrazovanja kroz posebne <i>'urede za početak'</i> na sveučilištima, s besplatnim savjetovanjem preko internetskih stranica ministarstva koja nude on line dokumente i poslovne vodiče i poduke.</p> <p>U Mađarskoj Ministarstvo nacionalnog gospodarstva ima <i>strateški dogovor s Asocijacijom mladih poduzetnika (FIVOSZ)</i> koja nudi početničke poslovne pakete za mlade poduzetnike do 35 godina starosti.</p>

Provođenje informiranja o karijeri, sajmovi, seminara i događanja vezanih uz karijeru	Većina država članica Europske unije osigurava planiranje i održavanje sajмова karijere te događanja vezanih uz karijeru u školama, na fakultetima, te okruženju visokog školstva i zajednice. U Portugalu su nastavnici psihologije i istraživači Centra za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje za karijeru razvili i provode <i>seminare za samo-vođenje karijere</i> .
Programi profesionalnog savjetovanja/ usmjeravanja za karijeru unutar škola, fakulteta i sveučilišta	U Finskoj su <i>programi za profesionalnu edukaciju</i> ugrađeni u Temeljni nacionalni kurikulum. Školski savjetnici i nastavnici su osposobljeni za podučavanje razvoja vještina upravljanja karijerom tijekom razrednih aktivnosti. U Danskoj Ministarstvo djece i obrazovanja nudi <i>on line i 'licem-u-lice' programe cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja</i> . Također postoji odvojeni sustav baze podataka o mladima osmišljen za prikupljanje podataka o svim mladima od 15 do 29 godina starosti (u skladu s građanskim sustavom registracije).
Naukovanja	U Irskoj <i>Program za zaštitu naučnika</i> postavlja određene, zaštićene naučnike kod priznatih poslodavaca, te pomaže poslodavcima u podmirivanju troškova tih naukovanja. U Francuskoj, umjesto potpore poslodavcima, postoji odredba po kojoj poslodavci plaćaju kazne ako ne zaposle određenu kvotu naučnika. Dodatni naučnički doprinos (<i>contribution supplémentaire à l'apprentissage</i>) (0,1% troškova osobnog dohotka) moraju platiti sve tvrtke s manje od 250 zaposlenika i čija radna snaga uključuje manje od 4% naučnika. ³
Pripravništva	U Danskoj je daljnje financiranje raspodijeljeno na <i>održavanje i stvaranje naučničkih mjesta</i> , u svrhu priznavanja činjenice da su mnoga radna mjesta nestala u gospodarskom padu.
Bilješke o osobnom osposobljavanju	U Italiji je <i>evidencija osobnog osposobljavanja/usavršavanja (libretto formativo del cittadino)</i> osmišljena kako bi prikupila, ujedinila i dokumentirala različita iskustva učenja i vještine koje je građanin stekao tijekom sudjelovanja na strukovnim tečajevima, kao i na poslu, te svakodnevnom životu.
Aktivne građanske i dobrovoljne aktivnosti	U Poljskoj <i>Dobrovoljni korpus rada</i> nudi aktivnosti usmjerene na 25.000 mladih od 15 do 25 godina, uključujući 600 nezaposlenih i 2.440 profesionalno neaktivnih.

Izvori: GHK (2012.) s daljnjim primjerima preuzetim od Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (2012.)

stima unutar zanimanja i putova napretka mora biti čvršće povezana s osposobljavanjem nastavnika i savjetnika za profesionalno usmjeravanje. To ima i velike implikacije za razvoj radne snage između šest međusektorskih područja politike: osnovnog obrazovanja, strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, visokoškolskog obrazovanja, obrazovanja odraslih, zapošljavanja i socijalnog uključivanja.

2.7 Priprema za radni život odraslih zahtijeva izloženost uvidima u svijet zanimanja, uzore i znanja o tome kako se različita zanimanja i karijere razvijaju tijekom vremena. Važnost omogućavanja pristupa mladima prikladnoj pripremi za uspješan radni život

je od ključne važnosti.⁴ Svaki mogući osjećaj 'napuštenosti' u mladih nakon dovršetka studija može se poboljšati vidljivim i lako dostupnim uslugama profesionalnog savjetovanja, s jasnim putokazima ka provođenju usluga u vrijeme i na mjestima koja odgovaraju potrebama pojedinca. U potpori ovom pristupu, ključni su koraci procjene kvalitete

³ Od siječnja 2012. godine postojat će *bonus malus* sustav prema kojemu tvrtke moraju platiti onoliko koliko su ispod kvote.

⁴ Istraživanje koje je proveo Morris i dr. (1999.) je ispitalo utjecaj provođenja cjeloživotnog profesionalnog obrazovanja i usmjeravanja na tranzicije mladih iznad šesnaest godina. Ključno otkriće je bilo da su mladi ljudi s bolje razvijenim vještinama istraživanja karijere bili pozitivniji i samopouzdaniji pri odabirima koje su činili nakon šesnaeste godine. Ključni čimbenik koji je, kako se čini, omogućio uspješnu tranziciju u šesnaestoj godini, su bile vještine istraživanja karijere.

i učinka usluge (ojačavanje evidencije), uključujući i sudjelovanje nezaposlenih (i podzaposlenih) mladih ljudi u osmišljavanju i oblikovanju provođenja usluga profesionalnog usmjeravanja.

2.8 Tijekom prošloga desetljeća, predmet politike od rastuće važnosti je bio kako najbolje razviti pristup cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju u kojega su ugrađene vještine upravljanja karijerom (CMS) i nove kompetencije profesionalne prilagodljivosti u obrazovnim programima, programima zapošljavanja, te nezaposlenosti. To uključuje isprobavanje novih pedagoških/andragoških strategija i izvora radi pronalaženja najučinkovitijih načina omogućavanja stjecanja vještina i kompetencija koje se mogu procijeniti i priznati na način da podupiru profesionalni razvoj tijekom različitih razdoblja života. Treba razmotriti i koje vrste podataka treba prikupiti kako bi se izmjerio utjecaj programa za razvoj vještina upravljanja karijerom.

2.9 Pristup uslugama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja još uvijek treba dodatno razviti za širok raspon određenih podskupina nezaposlenih i podzaposlenih mladih. Svaka država je jedinstvena po svojoj infrastrukturi i kulturi profesionalnih izvora i provođenju usluga. Sedam ključnih elemenata predstavljaju izazove politike i provođenja u proširenju pristupa svima, i to: (i) *usklađenost i dosljednost*, (ii) *kanaliziranje*, (iii) *diferencijacija*, (iv) *prodiranje*, (v) *ciljanje*, (vi) *marketing* i (vii) *zajedničko stvaranje u novim partnerstvima i savezima* (ELGPN, 2010.). Kvaliteta izbora, mogućnosti i ishodi povezani s formalnim i informalnim učenjem i poslom su također od ključne važnosti. Potvrđivanje neformalnog i informalnog učenja je u mnogim državama u procesu razvoja. Uloga potvrđivanja sada je široko priznata; međutim, stvarna skala provođenja varira. Iako je potreba za cjeloživotnim profesionalnim usmjeravanjem dobro shvaćena, potpora profesionalnom usmjeravanju unutar procesa potvrđivanja u najboljem slučaju je u procesu napretka (Akkök, 2011.). Pravo na

besplatan pristup cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju treba biti dijelom takvih pristupa.

2.10 Postoji hitan imperativ za unapređenjem znanja i razumijevanjem učinkovitih sustava za osiguranje kvalitete i pouzdanih okvira usmjerenih na nezaposlenost (i podzaposlenost) mladih. Investicije u sustave i usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja moraju jasnije pokazati povrat dodane vrijednosti pojedincima, zajednicama, gospodarstvima i društvima. Tek je nekoliko službi, ako i toliko, koristilo model statističke obrade podataka kako bi izračunale trenutne, srednjoročne i dugoročne uštede u javnom proračunu u obliku gospodarskih i/ili socijalnih povrata investicija. Daljnji izazov za razvoj EU obrazovanja i osposobljavanja (2020.)⁵ je dopuna i ojačavanje baze dokaza između politika obrazovanja i zapošljavanja.

3 Što se još može učiniti po pitanju nezaposlenosti mladih, rukovodeći se politikama i praksama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja?

3.1 Vlade traže načine rebalansa gospodarstva kroz strategije za *veće poslovne investicije i nove politike obrazovanja i usavršavanja*. U skladu s time, nastoje uspostaviti odgovarajuću ravnotežu između:

- [a] *mjera procesa* (npr. unapređenje sustava obrazovanja, kvalifikacija i strukovnog osposobljavanja⁶; poticanje sudjelovanja poslodavaca te poduzetništva; aktiviranje programa društvene regeneracije; strategije socijalne pokretljivosti/uključenosti; investiranje u razumijevanje tržišta rada kako bi se omogućila bolja usklađenost ponude i potražnje radne snage na tržištu rada);

⁵ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/policy_en.htm

⁶ Unapređenje uvjeta obavljanja posla i omogućavanje jasnog i transparentnog okvira za programe strukovnog osposobljavanja, kako bi se što više tvrtki potaknulo na zapošljavanje pripravnika.

- [b] *mjera ishoda* (npr. povezanost s jamstvima za mlade, povećanim korištenjem javnih/privatnih partnerstava u ostvarivanju rezultata potaknutim ishodom, te ugovorima s vodećim poslodavcima i/ili trgovačkim komorama; osnaživanje pripravnosti i naučavanja, zadržavanje i napredovanje u učenju i poslu).
- 3.2 Europski stabilizacijski mehanizam (ESM) objedinjuje nastojanja *ekonomske stabilnosti i rasta sa socijalnom usklađenošću*, povezane s temeljnim politikama uključivanja i borbe s nezaposlenošću i podzaposlenošću. *Aktivacija* ciljnih skupina isključenih iz sudjelovanja na tržištu rada (*reforma socijalne skrbi*) i *zapošljivost* pojedinaca vezanih obrazovnim politikama (*cjeloživotno učenje*), oblikuju novi moralizacijski ugovor između građana i države. Dvojni principi 'zahtjeva' i 'omogućavanja' pojedincima da postanu zanimljiviji poslodavcima kroz financijske inicijative te inicijative osposobljavanja, te povećanje vlastite aktivnosti traženja posla, su 'sporna područja' u odnosu na raspon u kojima se ta dva ključna principa mogu lako uskladiti.
- 3.3 *Ekonomski trošak* u javnom proračunu kojega stvara nezaposlenost mladih, a da ne govorimo o cijeni ljudske podzaposlenosti i/ili neiskorištenosti talenata i vještina, široko se procjenjuje u svakoj državi članici Europske unije. Eurofound (2011.a) izvještava da je taj trošak dosegao oko 100 milijardi eura godišnje (u uzorku od 21 države članice Europske unije).
- 3.4 *Društveni trošak* mladih se ne osjeća samo po pitanju nezaposlenosti i podzaposlenosti, već i u:
- društvenim opasnostima od 'nereda', 'apatije' i 'očaja' potaknutih djelomično, iako ne isključivo, kroz neprijateljski naklonjenu zajednicu koja ističe nedostatak mogućnosti zapošljavanja, osobito mladih (npr. neredi u Parizu/regiji Ile-de-France 2005.; Londonski neredi 2012.);
 - negativnim posljedicama na njihovo zdravstveno stanje kao rezultat dugotrajne neaktivnosti i nezaposlenosti;
 - gubitku osobnog dohotka, zadovoljstva poslom, te ljudskog i kulturnog kapitala.
- ILO (2012.b) navodi kako nezaposlenost mladih zahtijeva hitnu pozornost jer 'ne samo što prijeti kršenjem načela međugeneracijske jednakosti i solidarnosti, koja je važan aspekt socijalne pravde, već će i daljnje produljivanje i produbljivanje krize također povećati mogućnost političkog i društvenog nemira, kako sve više i više mladih bude gubilo nadu u trenutnu gospodarsku paradigmu' (str.1).
- 3.5 *Psihološki trošak* za pojedince i zajednice često uključuje opaženu nepovezanost 'identiteta' i 'posla', 'obitelji' i 'osobnih odnosa'. Dogodile su se značajne promjene u tipičnim iskustvima mladih, neke od tih promjena su zabilježene u načinu na koji mladi vide svoj životni stil, odlučivanje i identitet. Općenita zabrinutost za rastuće aspiracije i sve veća želja za sigurnošću i cijenjenim radom znači da mnogi mladi – osobito oni najneuspješniji – možda neće oblikovati aspiracije koje odražavaju stvarnost tržišta rada na koja namjeravaju stupiti (Mann, 2012.). Također, postoji veliki val individualizacije, s individualnim 'vlasništvom', 'konzumerizmom' i 'izborm' na kojeg uvelike utječu ICT i društveni mediji.
- 3.6 Nezaposlenost i podzaposlenost nisu dobrodošle zbog posebne uloge i značenja koje 'rad' ima u industrijskom društvu. Kroz svoju ranu socijalizaciju djeca uče o važnosti rada, te da je jedan od osnovnih izvora identiteta i statusa zanimanje pojedinca. Štoviše, uče kako je profesionalni napredak sinonim društvenog napretka. Upoznavanje s mogućnostima radnog života, te dostupnost opsežnih informacija, savjeta i profesionalnog usmjeravanja čine ključne sastojke u potpori mladih ljudi u traženju posla (GHK, 2012.).
- 3.7 S gledišta europskih javnih službi za zapošljavanje (PES), 'rana intervencija' i 'jamstvo za mlade' su

dobro poznati strateški mehanizmi i mehanizmi pružanja usluga. Na primjer, u Austriji, služba javnog zapošljavanja nudi politiku rane intervencije za učenike koji su prekinuli obvezno školovanje. Njemačka služba za zapošljavanje sada zapošljava posebne savjetnike za mlade (U25) koji nikada ne rade s više od 75 mladih osoba. U skladu s novom strategijom Europskih rukovoditelja javnih službi za zapošljavanje, neke od javnih službi sada nude (ili planiraju nuditi) usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u mnogo široj perspektivi, kako bi zadovoljile promjenjive zahtjeve nezaposlenih mladih (Borbély-Pecze, Watts, 2011.; Bimrose, Barnes, 2011.a).

- 3.8 Nedostatak raznolikih i odmah dostupnih informacija i obavijesti o tržištu rada, te manjkavosti vještina upravljanja karijerom mladih, još više povećavaju pojavu neprikladnih poslova, slabo označavanje mogućnosti i nedostatak pristupa socijalnom kapitalu za nezaposlene ili podzaposlene mlade. Usprkos tome što ima ključnu ulogu u preoblikovanju ambicija, postignuća i aspiracija mladih ljudi, uloga politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja kao 'međusektorskoj temi' se često ne poklanja dovoljno pažnje u školama, na fakultetima, sveučilištima i među pružateljima usluga osposobljavanja i poslodavcima.
- 3.9 Strategije poput inicijativa 'Mladi u pokretu' i 'Pri-like za mlade', namijenjene podupirućim državama članicama Europske unije kako bi odredile i provele prikladne mjere, mogu pomoći ne samo u rješavanju zabrinutosti mladih već i zastupanju te posredništvu u novim diskursima premošćivanja svjetova zapošljavanja, podzaposlenosti i nezaposlenosti. Sada je potreban snažniji politički okvir koji pomaže motiviranju i inspiriranju pojedinaca na djelovanje u različitoj dobi i različitim fazama života (tj. novim načinima kombiniranja učenja, zarađivanja i aktivnog građanstva). Mayston (2002.) naglašava važnost gospodarske politike u dobrom funkcioniranju tržišta rada i smanjenju raspona

socijalne isključenosti, čemu visokokvalitetno profesionalno usmjeravanje može pozitivno pridonijeti.

4 Kako politike odgovarajućih usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja mogu pozitivno pridonijeti skorim i novonastalim planovima razvoja vlada unutar i širom država članica?

- 4.1 Među državama članicama postoji rastuća tendencija prema 'čvršćim političkim mjerama' za mlade, s naglaskom na odgovornosti škola, samih mladih te njihovih roditelja (ILO, 2012.a). Popis ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje Europske unije izričito se referira na vještine upravljanja karijerom (CMS), a opisuje učenje, kako učiti, socijalne i građanske kompetencije, te smisao za inicijativu i poduzetništvo.⁷ Bandura i dr. (2001.) ukazuje kako su doživljaj vlastite uspješnosti i smisao za poslovanje, više nego stvarna dostignuća, ključni u određivanju vlastitog identiteta i profesionalnih aspiracija. Moguća je jača politička poveznica sa shvaćanjem utjecajne uloge roditelja i uključivanja obitelji u razvoj vještina upravljanja karijerom i novih kompetencija i ponašanja prilagodljivih karijeri.
- 4.2 Drugi oblici političke potpore kojima se može posvetiti pozornost u rješavanju pitanja nezaposlenosti mladih uključuju:
- 4.2.1 *Neprekidno strukovno osposobljavanje*: Promjene raspona i sadržaja obveznog obrazovanja mogu poticati i/ili osnažiti sustave obrazovanja i osposobljavanja u 'omogućavanju pouzdanih putova' za mlade koji su povezani sa širim strukturama mogućnosti. Korištenje pojma 'strukture mogućnosti' stvara napetost između potrebe za otvorenošću i fleksibilnošću s jedne strane, i

⁷ Preporuka 2006/962/EC Europskog parlamenta i Vijeća o ključnim kompetencijama cjeloživotnog učenja, 18. prosinca 2006.

strukturiranih putova s druge (Bimrose i dr., 2011.c). Politika neprekidnog strukovnog osposobljavanja (CVT) može se dodatno osnažiti usmjeravanjem na skrb o razvoju karijere pojedinca. Principi fleksigurnosti tu mogu biti od pomoći, a širenje opsega i kvalitete struktura mogućnosti trebaju biti osnovni cilj u ovome području.

4.2.2 *Specifične reforme kurikuluma:* Pošto bi zapošljavanje, napredovanje u karijeri i profesionalno usmjeravanje lako mogli biti produljeni, nove reforme kurikuluma trebale bi stvoriti povećanu izloženost mladih uzorima i radnom iskustvu (on-line i offline) s poveznicama ka formalnom i neformalnom učenju, te razvoju vrednovanja. Programi vještina upravljanja karijerom (CMS), dobre informacije o karijeri, te stručno profesionalno usmjeravanje/savjetovanje za razvoj karijere mogu odigrati važnu ulogu u potpori mladima da se dobro informiraju i donesu realistične odluke (koje se tiču znanja o sebi i podjeli rada u društvu) na prijelazima iz škole te nakon škole. Sustavi za bilježenje baza podataka mogu se koordinirati ("sinergirati") i bolje uskladiti, te odmaknuti od 'jednokratnih bilježenja' određenih mjera prema promjenama u karijeri tijekom vremena.

4.2.3 *Komunikacija između i unutar škola, fakulteta, institucija za visokoškolsko obrazovanje i strukovno obrazovanje i osposobljavanje, te programa za strukovno obrazovanje i osposobljavanje (VET):* Oblikovanje i razvoj modernih službi za profesionalno usmjeravanje za razvoj karijere, na radnom mjestu i izvan njega, u cijelosti će morati uzeti u obzir 'stanje spremnosti' pojedinca za upravljanje i provođenje učinkovitog odlučivanja vezanog uz učenje i posao. To znači iznalaženje novih načina individualiziranih usluga za pojedince i razvoj inovativnih strategija kako bi savjetnici za profesio-

nalno usmjeravanje, učitelji, treneri i poslodavci mogli učinkovitije iskoristiti 'priče o karijeri i njezinim putovima' unutar obrazovnog i poslovnog okruženja. Također treba bolje shvatiti da pripravništvo i naukovanje pomažu prijelaz u zapošljavanje mladih.⁸

4.2.4 *Zajednički financirane mjere:* Vještine su bitan dio dugoročnog gospodarskog rasta, no prečesto se rasprave o vještinama izgube u složenosti postojećih sustava ili se razvijaju u skladu s kratkoročnim imperativima. To posebno vrijedi kod mladih, gdje su investicije u vještine zalag za budućnost i buduće potrebe tržišta rada. Ciljane financijske inicijative i mehanizmi financijske potpore razvoja karijere i strukovnog osposobljavanja mogu se bliže usmjeriti na investicije poslodavaca i inicijative vezane za potrebe industrije. Na primjer, u Finskoj mladi od 25 do 30 godina, koji su bez posla šest mjeseci, dobivaju Sanssi-karticu koja poslodavcima ukazuje da će imati pravo na potporu u iznosu desetomjesečne plaće ako zaposle tu osobu. Dostupna je financijska potpora u iznosu od 650 € za zaposlenje na puno radno vrijeme. 75% poslodavaca i 60% mladih su izjavili kako su zadovoljni ovom inicijativom. Iako u većini zemalja postoje različiti oblici mjera financijske potpore te porezne mjere, pomniji nadzor nad dogovorima među zemljama članicama bi trebao potaknuti veće investicije poslodavaca u 'dobre poslove/naukovanja' za mlade ljude.

4.2.5 *Zajedničko osposobljavanje učitelja, savjetnika za razvoj karijere, strukovnih učitelja te socijalnih radnika i radnika s mladima.* Oblik politike bi mogao jače naglasiti vrijednost savjetnika za razvoj karijere u pomaganju pojedincima pri artikulaciji i

⁸ Europska povelja o kvaliteti pripravništva i naukovanja.

mogućem dosezanju ciljeva, očekivanja, razvoja strategija i ishoda vezanih uz učenje i razvoj karijere. To se može povezati sa zajedničkim neprekidnim profesionalnim razvojem korištenja obavijesti i informacija o tržištu rada, te korištenjem on-line poučavanja i učenja (Bimrose i dr., 2011.b) s obračunatim potencijalnim uštedama.

- 4.3 Uz to, manjak razumijevanja dostupnosti i stvarnosti poslova i profesionalnih mogućnosti doprinosi određenoj vrsti tržišne pogreške (informacijska asimetrija) u prijelazima iz škole na posao, iz visokog obrazovanja na posao ili s posla do održiva zaposlenja. Kako bi se to poboljšalo, mogu se poduzeti koraci u obliku raznolikijih *nacionalnih sustava za profesionalno informiranje i usluga za profesionalno usmjeravanje* (poput onih u Danskoj, Finskoj, Francuskoj, Njemačkoj, Mađarskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu, kao i u Australiji, Kanadi i Novom Zelandu).
- 4.4 Postoji hitna potreba da se na međupolitičkoj razini (Europe 2020.) rasporede strategije koje povezuju i priznaju nacionalne sustave podataka iz javnog obrazovanja, strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (VET), visokoškolskog obrazovanja i javnih službi za zapošljavanje (PES), te dodatne informacije o tržištu rada. To je stvarna promjena za većinu država članica Europske unije. U Sjedinjenim Američkim Državama, dva vladina ministarstva, Ministarstvo za rad i Ministarstvo obrazovanja, postavila su i održavaju sustav Mreže za profesionalno informiranje (O*NET) kao virtualni 'one-stop-shop' portal.⁹ U Ujedinjenom Kraljevstvu se trenutno provodi istraživanje o izvodivosti korištenja tih opsežnih profesionalnih informacija (UKCES, 2012.). Njemački BerufeNet¹⁰, koji je osnovala i vodi federalna služba za zapošljavanje, također kombinira svijet posla i obrazovanja. Među drža-

vama članicama srednje veličine, mađarska javna služba za zapošljavanje¹¹ razvija internetsku stranicu s profesionalnim informacijama za sve dobne skupine, kao virtualni 'one-stop-shop' za građane. Dugoročno gledano, to može smanjiti troškove vlade, te obrazovanje i tržište rada učiniti transparentnijim svim građanima kao i poslodavcima. Ovdje treba pozvati na oprez, s obzirom na kratkoročne troškove vezane uz usklađivanje ICT sustava i klasifikaciju podataka o tržištu rada (LMI), te dugoročnije implikacije razvoja radne snage. Ipak, javne politike bi trebale nastaviti podupirati sustave pružanja profesionalnih informacija, osobito one koje koriste tehnologije kako bi njihove usluge i proizvodi bili široko dostupni.

- 4.5 Generacija mladih sada se suočava s rekordnim razinama nezaposlenosti mladih, zajedno s nečuveno visokim razinama kvalifikacija i godinama obrazovanja, no ipak nedovoljna obrazovanost i rano napuštanje obrazovanja i dalje ostaju najveći problemi (UN, 2011.). Usmjerenost na formalne kvalifikacije kao zamjenu za učenje i razvoj nije pravično prema opsegu, dubini i raznolikosti različitih oblika učenja koji pridonose profesionalnom razvoju i stjecanju vještina i kompetencija upravljanja karijerom. Treba poticati potonje, te uzeti u obzir najprikladnije vrijeme za priznavanje različitih oblika učenja i uporabe kvalifikacija u ovom procesu.
- 4.6 Individualni portfelji, liste vještina i kompetencija koji nadilaze potrebne kvalifikacije, često su ključni zahtjevi na oštrim, natjecateljskim tržištima rada. Trenutno se razvijaju europski priručnici sa smjernicama koji potpomažu mobilnost – radnu i obrazovnu (na primjer, EUROPASS portfelj te Europski sustav prijenosa bodova – ECTS). Također, Europska klasifikacija vještina i zanimanja (ESCO) te Europski (EQF) i Nacionalni kvalifikacijski okviri

⁹ <http://www.onetonline.org/>

¹⁰ <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>

¹¹ www.eletpalya.munka.hu

(NQF) su u različitim stupnjevima razvoja. No ti su alati usmjereni samo na davanje informacija. Politike i prakse cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja mogu premostiti jaz između tih alata i pomoći u njihovu prevođenju u osobne, društvene i gospodarske koristi i ishode za nezaposlene i podzaposlene mlade.

- 4.7 Naposljetku, stvarni i latentni zahtjevi širokog spektra pojedinaca za uslugama profesionalnog usmjeravanja će se vrlo vjerojatno povećati nadolazećih godina. Poslodavci, poslovne i trgovačke federacije, sindikati rada, nevladine organizacije (NGO), javne službe za zapošljavanje, socijalne i zdravstvene vlasti imaju važnu ulogu u pomaganju stvaranja brojnijih i boljih profesionalnih mogućnosti za mlade. Vlade se susreću sa sve odgovornijim i težim odlukama u određivanju razina investicija u oblikovanje javno financiranih službi za profesionalno usmjeravanje. Svaka od njih mora razviti kreativna i nova rješenja za relevantne i troškovno učinkovite usluge profesionalnog usmjeravanja koje koriste javna, privatna i neprofitna tijela kako bi pružila informacije i potporu nezaposlenim (i podzaposlenim) mladim osobama.

5 Koja su ključna pitanja za informiranje prioriteta obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalne uključenosti u Europskoj uniji i državama članicama?

- 5.1 Udio postotka mladih u cjelokupnoj populaciji se smanjuje zajedno s demografskim promjenama i povećanim rascjepkanim prijelazima (ILO, 2010.a, str. 13). To ostavlja velike implikacije na razine vladinih investicija u mlade nasuprot politikama za odrasle. Sljedećih *sedam ključnih pitanja* predstavljeno je kako bi potaklo daljnji dijalog između i unutar političkih područja:

- 5.1.1 Kako se vladine politike mogu okrenuti davanju višeg prioriteta profesionalnom usmjeravanju mladih?
- 5.1.2 Koji se praktični koraci mogu poduzeti u vezi 'raspodjele' i moguće 'zlouporabe' oskudnih javnih sredstava dodijeljenih službama za profesionalno usmjeravanje mladih?
- 5.1.3 Kako se 'trokut znanja' između obrazovanja, službi za profesionalno usmjeravanje i gospodarstva može ojačati kao uvjet za širenje mogućnosti za veći broj mladih?
- 5.1.4 Koja se razina posvećenosti ugradnji vještina upravljanja karijerom (CMS) može postići, osobito od rane mladosti, kako bi se pomoglo što većem broju mladih da postanu prilagodljiviji u svom odabiru karijere, profesionalnim odabirima i odlučivanju?
- 5.1.5 Kako se određene dobre i zanimljive politike mogu izgraditi i ugraditi unutar inicijativa Europske unije i nacionalne nezaposlenosti mladih?
- 5.1.6 Koje se daljnje među-ministarske aktivnosti politika Europske unije i država članica mogu poduzeti radi njegovanja zajedničkog rada i suradnje na ciljanim inicijativama i mehanizmima financijske potpore mladih, potpomognutih službama za profesionalno usmjeravanje i većim investicijama poslodavaca u dobre poslove, naukovanje i iskustveno učenje vezano uz posao?
- 5.1.7 Postoji potreba za troškovno učinkovitim zajedničkim neprekidnim profesionalnim razvojem (CPD), točnijom informacijom o tržištu rada i usmjerenijim ICT razvojem i potporom: kako to realno postići na razini Europske unije i/ili država članica?

Literatura

- Akkök, F. (2011.) *Widening access (WP2) reflection note*. University of Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research and ELGPN.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G., Pastorelli, C. (2001.) Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72 (1), 187–206.
- Bimrose, J., Barnes, S.-A. (2011.a) *Profiling systems for effective labour market integration: New approaches for profiling and holistic assessment*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research u suradnji s GHK / Budapest Institute.
- Bimrose, J., Hughes, D., Barnes, S.-A. (2011.b) *Integrating new technologies into practice: Extending the knowledge base*. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S.-A., Hughes, D. (2011.c) *The role of career adaptability in skills supply*. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Borbély-Pecze, T. B., Watts, A. G. (2011.) *European Public Employment Services and lifelong guidance*. Brussels: PES to PES Dialogue Forum.
- Cedefop (2010.) *Guiding at-risk youth through learning to work: Lessons from across Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2011.) *Young people and NEETs in Europe: First findings (résumé)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [pristupljeno 20. svibnja 2012.] www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/2/EF1172EN.pdf
- Eurofound (2012.) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [pristupljeno 1. lipnja 2012.] <http://www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf>
- European Commission (2012.). *Monthly labour market fact sheet – March 2012*. Brussels: Eurostat.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2010.) *Lifelong guidance policies: Work in progress – A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10*. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2012.) *Lifelong guidance policy development: A European resource kit*. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- GHK (2012.) *Recent policy developments related to those Not in Employment, Education and Training (NEETs)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [pristupljeno 26. svibnja 2012.] <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/2/EF1172EN.pdf>
- Gracey, S., Kelly, S. (2010.) *Changing the NEET Mindset: Achieving more effective transitions between education and work*. London: Learning and Skills Network.
- Hoffman, N. (2011.) *Schooling the in the workplace – How six of the world's best vocational education systems prepare young people for jobs and life*. Cambridge: Harvard Education Press.
- ILO (2010.a) *Global trends for youth*. Geneva: International Labour Organisation. [pristupljeno 22. svibnja 2012.] http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_143349/lang--en/index.htm
- ILO (2010.b) *Global employment trends for youth: Special issue on the impact of the global economic crisis on youth*. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2012.a) *Global trends for youth 2012*. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2012.b) *The youth employment crisis: Highlights of the 2012 ILC report, prepared by youth for the Youth Employment Forum (Geneva, 23–25 May 2012)*. Geneva: International Labour Organisation. [pristupljeno 24. svibnja 2012.] http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_143349/lang--en/index.htm

- ilo.org/wcmssp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_181269.pdf
- Keep, E. (2012.) *Youth transitions, the labour market and entry into employment: Some reflections and questions* (SKOPE istraživanje br. 108). Cardiff: Cardiff University.
- Mann, A. (2012.) *It's who you meet: Why employer contacts at school make a difference to the employment prospects of young adults*. London: Education and Employers Taskforce.
- Mayston, D. (2002.) *Evaluating the benefits of careers guidance* (CeGS Research Report Series No. 4). Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Morris, M., Nelson, J., Rickinson, M., Stoney, S.M., Benefield, A. (sur.) (1999). *A literature review of young people's attitudes towards education, employment and training*. London: Department for Education and Employment.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2010.a) *Off to a good start? Jobs for youth*. Paris: OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2010.b) *Learning for jobs*. Paris: OECD.
- Schoon, I., Silberstein, R. K. (2009.) Conceptualising school-to-work transitions in context. U: Schoon, Silberstein (ur.) *Transitions to work – Globalization, individualization and patterns of delivery*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sultana, R.G. (2011.) Lifelong guidance, citizen rights, and the state: reclaiming the social contract. *British Journal of Guidance and Counselling*, 39(2), 179–186.
- Sultana, R.G. (2012.) *Flexicurity: Implications for lifelong career guidance*. ELGPN Concept Note. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- UK Commission for Employment and Skills (2012.) *Developing occupational skills profiles for the UK: A feasibility study* (evidencijsko izvješće br. 44). London: UKCES.
- United Nations (2011.) *World youth report 2011: Youth employment: Youth perspectives on the pursuit of decent work in changing times*. [pristupljeno 10. svibnja 2012.] <http://www.unworldyouthreport.org/>
- Watts, A.G. (1983.) *Education, unemployment and the future of work*. Milton Keynes: Open University Press.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

NEZAPOSLENOST MLADIH rastući je problem diljem Europe, sa značajnim posljedicama na pojedince, zajednice, gospodarstva i društva. Ovaj pregledni članak analizira trenutne trendove s kojima se suočavaju mladi i donositelji politika, te politike i dobre/zanimljive prakse koje nastaju u različitim državama članicama EU-a kao odgovor na nezaposlenost mladih. Zatim istražuje što se još može učiniti, rukovodeći se politikama i praksama cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Posebice istražuje kako politike prijemljivih usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja mogu pridonijeti planovima razvoja vlada unutar i širom država članica. Na kraju identificira ključna pitanja za informiranje država članica u vezi politika obrazovanja, osposobljavanja, zapošljavanja i socijalne uključenosti.

Ovaj pregledni članak pripremila je Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), te je podržan od strane država članica koje sačinjavaju referentnu skupinu unutar Mreže. Ovdje izneseni stavovi su stavovi autora i ne označavaju nužno službeni stav ELGPN mreže ili njezinih država članica.

Autori su dr.sc. Deirdre Hughes, OBE (Ujedinjeno Kraljevstvo) i dr.sc. Tibor Bors Borbély-Pecze (Mađarska).

