

**TKO SE BOJI VELIKE
ZLOČESTE KRIZE?**

**STRUKTURIRANI DIJALOG
O NEZAPOSLENOSTI MLADIH**



PROCES, METODOLOGIJA I REZULTATI



je savez 61 nevladine udruge mladih i za mlade koji u Republici Hrvatskoj djeluje kao nacionalna krovna organizacija mladih (eng. National Youth Council) i članica je Europskog foruma mladih. MMH je nevladina, neprofitna i nestrańska udruga osnovana u prosincu 2002. godine koja zagovara i promiče interese i stavove mladih na načelima tolerancije, razumijevanja te poštivanja njihovih prava i potreba.

MMH je demokratski ustrojena, reprezentativna i inkluzivna te kao takva prepoznata u RH i međunarodno. MMH okuplja nevladine udruge mladih i za mlade koje su dobrovoljno pristupile Mreži, i to nacionalne saveze i lokalne udruge koje djeluju na području teritorija čitave RH.

Misija: Mreža mladih Hrvatske razvija javne politike za mlade kroz informiranje, javno zagovaranje, tematsko umrežavanje, međunarodnu suradnju, podupiranje razvoja organizacija mladih i partnerstvo s institucijama vlasti.

Vizija: Aktivni mladi građani koji sudjeluju u kreiranju, provedbi, nadgledanju i vrednovanju politike za mlade u Republici Hrvatskoj.

IMPRESUM

Autor: Nikola Buković

Lektura i korektura: Mirela Travar

Izdavač: Mreža mladih Hrvatske

Tisak: ACT Printlab d.o.o.

ISBN: 978-953-7805-08-1

CIP zapis dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 809250.

Mišljenja izražena u ovoj publikaciji su mišljenja autora i ne izražavaju nužno stajalište Mreže mladih Hrvatske.

**TKO SE BOJI
VELIKE
ZLOČESTE
KRIZE?**

**STRUKTURIRANI
DIJALOG O
NEZAPOSLENOSTI
MLADIH**

PROCES, METODOLOGIJA I REZULTATI

SADRŽAJ:

1. Predgovor	7
2. Zahvale	13
3. Sažetak studije	16
4. Uvod i kontekst	24
4.1. Strukturirani dijalog o zapošljavanju mladih (u Hrvatskoj)	24
4.2. Stanje na hrvatskom tržištu rada i uloga strukturiranog dijaloga	25
4.3. Opis metodologije	27
4.3.1. Rasprava o metodologiji rada – prednosti i nedostatci	29
4.4. Realizirani uzorak	31
4.4.1. Internetska anket	31
4.4.2. Fokus grupe	31
5. Sažetak rezultata internetskih konzultacija	37
6. Nezaposlenost mladih u Hrvatskoj – pogled iznutra	41
6.1. Skica za portret – potporni stupovi jednog fenomena	42
6.2. Stanje u obrazovanju ili o slabim temeljima	44
6.2.1. Prijenos kompetencija koje se traže na tržištu rada	44
6.2.2. (Ne)prilagođenost upisnih kvota	46
6.3. Mladi kao društvena skupina: (ne)spremni za izazove vremena ..	47
6.3.1. Mentalitet (nezaposlenih) mladih	49
6.3.2. Utjecaj početne pozicije na raspoložive mogućnosti	50
6.3.3. (I)relevantnost vještina tržišta rada	52
6.4. Hrvatske ekonomske prilike: pesimistične dijagnoze	54
6.4.1. Opće stanje u ekonomiji	54
6.4.2. (Nepravedne) prakse hrvatskih poslodavaca	57
6.5. Institucionalne prakse: raskorak između realnosti i potreba	59
6.5.1. Država: podrška ili zapreka?	60
6.5.2. Rad Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	61
6.6. Stanje u društvu: utrka prema dnu?	63
6.6.1. Generacijski jaz: “djeca socijalizma” vs. “djeca tranzicije”	64
6.6.2. Utjecaj društvene klime	65

7. Posljedice nezaposlenosti mladih: problem sadašnjosti, slika budućnosti?	71
7.1. Psihofizički problemi	72
7.2. Negativna percepcija životnih šansi	74
7.3. Širenje društvenog nezadovoljstva	76
7.4. Gubitak društvenog potencijala	77
8. Prepreke zapošljavanju mladih	81
8.1. Prepreke korištenju mjera aktivne politike zapošljavanja	81
8.2. Neprepoznavanje mladih kao potencijalnih zaposlenika	84
8.3. Prepreke poduzetničkoj inicijativi mladih	86
9. Potpora mladima u situaciji nezaposlenosti	90
9.1. Ambivalentna potpora	90
9.2. Neadekvatna potpora	92
9.3. Osnažujuća potpora	94
10. Sudionici preuzimaju kormilo – preporuke i ideje razvijene u sklopu procesa	97
10.1. Preporuke usmjerene društvenoj promjeni	97
10.2. Preporuke usmjerene promjenama u sustavu obrazovanja	99
10.3. Preporuke usmjerene na unapređenje položaja mladih na tržištu rada	102
10.4. Preporuke usmjerene na unapređenje potpore mladim nezaposlenim osobama	104
11. Umjesto zaključka	108
12. Popis literature	112
Prilog 1: Popis članova i članica Nacionalne radne skupine za provedbu strukturiranog dijaloga	115
Prilog 2: Protokol za regrutaciju sudionika fokus grupa	115
Prilog 3: Rezultati internetskih konzultacija	120
Prilog 4: Protokol o pripremi i izvedbi fokus grupa te konzultacija ..	132
Prilog 5: Popis dionika čiji su predstavnici sudjelovali na konzultacijama u sklopu strukturiranog dijaloga	138

1

1. PREGOVOR

Današnja generacija mladih, rođena u razdoblju od 1983. do 1997., u naročito je teškom položaju s obzirom na povijesno razdoblje u kojem se nalazi. Neosporno je da su suvremena europska društva dosegнула najvišu civilizacijsku i ekonomsku razinu razvoja, odnosno, visoku razinu resursa dostupnih mladima, no upravo je stoga položaj mladih koji ne mogu ostvariti ulogu ekonomski aktivnih građana posebice otežan. Mladi u Hrvatskoj i drugim europskim državama koje su suočene s rastućim ekonomskim, društvenim i političkim problemima sve se češće ne uspijevaju osamostatiti od primarne obitelji i aktivno se uključiti u društvo i privredne procese. Takav društveni položaj mladih zahtijeva kreiranje politikâ za mlade koje će u područjima bitnima za samoaktualizaciju mladih prepoznati potrebu uključivanja mladih u procese donošenja odluka putem strukturiranog dijaloga. Glavne odrednice politike za mlade postavljene *EU strategijom za mlade: Investiranje i osnaživanje (An EU Youth Strategy: Investing and Empowering)* za razdoblje od 2010.-2018. navode područja u kojima se nalaže strateško poboljšanje financiranja, te osnaživanje mladih i promoviranje potencijala mladih ljudi za društvenu obnovu i doprinos europskim ciljevima i vrijednostima.

Riječ je o slijedećim područjima: 1) obrazovanje i osposobljavanje; 2) zapošljavanje i poduzetništvo; 3) zdravstvo i dobrobit; 4) sudjelovanje; 5) volonterske aktivnosti; 6) socijalna uključenost; 7) kreativnost i kultura i 8) mladi i svijet.

Strukturirani se dijalog, kao provođenje dijaloga s ciljem rješavanja problema i dogovaranja usklađenih aktivnosti, prvi puta spominje u odluci Vijeća ministara mladih 2005., putem poziva državama članicama i Europskoj komisiji da u području politikâ za mlade razviju strukturirani dijalog s mladima i njihovim organizacijama, te istraživačima i donositeljima odluka. Potreba za strukturiranim dijalogom podržana je i priopćenjem Europske komisije o „promociji potpunog sudjelovanja mladih ljudi u obrazovanju, zapošljavanju i društvu“ iz 2007., te odlukom Vijeća ministara 2006. *Obnovljeni okvir za europsku suradnju na području mladih (2010.-2018.)* Vijeća Europske unije iz 2009. navodi da se strukturirani dijalog na europskoj razini odvija između Europske komisije, država članica i nacionalnih vijeća mladih te Europskog foruma mladih, tijekom Europskog tjedna mladih i konferencija za mlade, koje organizira Predsjedništvo EU-a te neslužbenih foruma organiziranih na marginama sastanaka Vijeća ministara za mlade. Na nacionalnoj su razini države članice pozvane na osnivanje nacionalnih radnih skupina, sastavljenih od predstavnika ministarstava zaduženih za mlade, nacionalnih vijeća mladih, lokalnih i regionalnih vijeća mladih, organizacija mladih, onih koji su aktivni

u radu s mladima, mladih ljudi i istraživača mladih. Pritom se naglašava kako bi države članice kada god je to moguće nacionalnim vijećima mladih trebale dodijeliti vodeću ulogu u skupinama čiji je zadatak organizirati konzultacije o dogovorenoj temi strukturiranog dijaloga.

U procesu strukturiranog dijaloga Europska komisija službeno proglašava početak novog ciklusa strukturiranog dijaloga, izvještava o njegovim rezultatima i osigurava nalaze i povratne informacije. Za koordiniranje procesa strukturiranog dijaloga na europskoj razini odgovoran je europski Upravni odbor za strukturirani dijalog koji se sastoji od predstavnika Europske komisije i Europskog foruma mladih, predstavnika ministarstava zaduženih za mlade iz tri države koje predsjedavaju EU-om tijekom jednog ciklusa dijaloga (18 mjeseci), nacionalnih vijeća mladih i nacionalnih agencija programa *Mladi na djelu*. Europski forum mladih, uz funkciju predsjedatelja europskog Upravnog odbora, igra ulogu krovne organizacije mladih u Europi, predstavljajući mlade ljude na neformalnim forumima koji se događaju na marginama konferencija organiziranih od strane Predsjedništva EU-a, Europske komisije, Europskog parlamenta te predstavnika mladih. Nacionalna vijeća mladih (u Hrvatskoj – Mreža mladih Hrvatske) implementiraju strukturirani dijalog među udrugama mladih organizirajući lokalne, regionalne i nacionalne debate, čiji će rezultati na temu zapošljavanja mladih biti predstavljeni u ovoj studiji. Nacionalne agencije (u Republici Hrvatskoj – Agencija za mobilnost i programe Europske unije) igraju potpurnu ulogu nadziranjem procesa provedbe strukturiranog dijaloga i diseminacijom rezultata, te implementacijom podakcije 5.1. programa *Mladi na djelu*.

Zasada su na europskoj razini finalizirane tri faze strukturiranog dijaloga na temu zapošljavanja mladih. Prva je faza trajala od siječnja do travnja 2010., tijekom čega su održane nacionalne konzultacije na temu zapošljavanja, a potom je u travnju 2010. u Španjolskoj održana konferencija tijekom koje su usuglašeni prioriteti za naredno razdoblje. Druga je faza bila fokusirana na održavanje nacionalnih konzultacija o prioritetima u zapošljavanju mladih, koji su predstavljeni na konferenciji u Belgiji u listopadu 2010., a konferencija u Mađarskoj u svibnju 2011. označila je završnu fazu prvog ciklusa kada su određeni prioriteti za naredni strukturirani dijalog. Države koje čine narednu predsjedavajuću trojku – Poljska-Danska-Cipar, kao temu sljedećeg ciklusa strukturiranog dijaloga odredile su sudjelovanje mladih. Tijekom razdoblja njihova predsjedanja održavaju se tri Europske konferencije za mlade – u rujnu 2011., te u travnju i rujnu 2012. Republika Hrvatska je svoj ciklus strukturiranog dijaloga na temu zapošljavanja mladih započela u rujnu 2011., pri čemu je Mreža mladih Hrvatske uz financijsku potporu Ministarstva socijalne politike i mladih te Agencije za mobilnost i programe EU-a koordinirala procesom.

Detaljizirani prioriteti predsjedanja triju različitih država ovog ciklusa određeni su na sljedeći način:

1. prioriteti za Poljsko predsjedavanje: a) suradnja mladih ljudi iz EU-a, istočne Europe i kavkaskih zemlja, osobito glede mobilnosti mladih; b) promicanje i vrednovanje neformalnog učenja za mlade, u kontekstu Europske godine volontiranja i c) promicanje aktivnoga građanstva i rezultata srednjoročne procjene učinaka programa Mladi na djelu;
2. prioriteti za Dansko predsjedavanje: a) kreativnost, inovativni talenti mladih ljudi kao dio aktivnog građanstva, povećanje zapošljavanja; b) nastavak inicijativa pokrenutih kao rezultat Europske godine kreativnosti i inovacije 2008. i c) razmjena dobrih praksi uključivanja mladih ljudi u donošenje odluka.
3. prioriteti za Ciparsko predsjedavanje: a) sudjelovanje nevladinih organizacija i mladih u donošenju odluka i b) poticanje i sudjelovanje mladih na lokalnoj razini.

Europska praksa provođenja strukturiranog dijaloga s mladima velikim se dijelom temeljila na tri tehnike konzultacija s mladima te na njihovu kombinaciju:

1. organiziranje sastanaka s mladima, pri čemu su se u direktnom dijalogu s mladima provodile konzultacije o prioritetnim pitanjima;
2. prikupljanje postojećeg znanja i informacija o već iskušanim praksama korištenima u kreiranju i implementaciji politikâ za mlade;
3. prikupljanje informacija putem upitnika gdje je najčešće korišten upitnik bio onaj kreiran od strane Europske komisije upravo za potrebe strukturiranog dijaloga s mladima¹.

Budući da je uspostavljanje učinkovite suradnje mladih i predstavnika lokalne, regionalne i nacionalne vlasti osnovni preduvjet za provođenje strukturiranog dijaloga s mladima, Agencija za mobilnost i programe Europske unije (AMPEU) 2011. je u svrhu razvoja strategije za strukturirani dijalog u Hrvatskoj, financirala istraživanje o trenutnoj situaciji s aktivnim sudjelovanjem mladih u Republici Hrvatskoj te postojanja strukturiranog dijaloga u bilo kojem obliku na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini (*Strukturirani dijalog s mladima u Republici Hrvatskoj*, 2011.). U cilju analize obuhvata i kvalitete dijaloga s mladima u Hrvatskoj, kreirana su dva komplementarna upitnika – za pred-

¹ Upitniku se može pristupiti putem stranice http://ec.europa.eu/youth/pdf/doc1113_en.pdf

stavnike udruga mladih (30 udruga), te za 32 predstavnika zakonodavne i izvršne vlasti (saborske zastupnike, zaposlenike u ministarstvima koja u svojem djelokrugu imaju područje mladih, te predstavnike regionalne samouprave).

Sažimajući rezultate studije o dotadašnjoj suradnji predstavnika zakonodavne i izvršne vlasti i udruga mladih, te o postojanju strukturiranog dijaloga na razini Hrvatske, prva su pitanja dala odgovore o suradnji mladih i vlasti u financiranju aktivnosti udruga, konzultacijama pri oblikovanju novih dokumenata i zakona relevantnih za mlade, te sudjelovanju u prigodnim aktivnostima (poput kulturnih, sportskih i sl.). Pritom su se ispitanici iz oba poduzorka izjasnili o podjednakom iniciranju komunikacije s obje strane, iako mladi sebi češće od pripadnika vlasti pripisuju preuzimanje inicijative. Treba dodati da se predstavnici udruga mladih i vlasti razlikuju u tome što su predstavnici udruga u znatno većoj mjeri davali iskaze o negativnom prijemu svojih prijedloga kod predstavnika vlasti, negoli je to bilo slučaj kod prijema prijedloga predstavnika vlasti od strane udruga mladih. Predstavnici udruga mladih najvećim su dijelom imali ostvarenu suradnju s predstavnicima ministarstava zaduženih za mlade, sa županima i dožupanima, a u nešto manjoj mjeri i s članovima županijskog poglavarstva, no u najvećem broju nikada nisu imali suradnju s predstavnicima Sabora te s ministrima i gradonačelnicima/načelnicima općina.

10

Ocjenjujući zadovoljstvo suradnjom s navedenim instancama vlasti, mladi su najviše razloga za zadovoljstvo imali u slučaju suradnje s članovima gradskog ili općinskog poglavarstva, članovima županijskog poglavarstva te nešto manje sa županom i dožupanom, dok su u najvećem broju zaključili da su njihove potrebe tijekom te suradnje tek malo ili djelomično ostvarene. Indikativno je da su u općoj ocjeni suradnje 23 od 30 predstavnika udruga iskazali nezadovoljstvo, a 23 od 32 predstavnika vlasti zadovoljstvo suradnjom. Upitani za područja u kojima je njihovo zadovoljstvo suradnjom najveće ili najmanje, predstavnici udruga mladih najuspješnijom su smatrali suradnju u području obrazovanja i informatizacije dok su zapošljavanje i poduzetništvo te socijalna politika svrstani u najkritičnija područja. Studijom su prikupljeni i podaci o primjerima dobre prakse istaknutima od strane predstavnika udruga i vlasti, pri čemu su se navedena područja najvećim dijelom podudarala u oba uzorka, a obuhvaćala su uspjehe pri promjeni zakonodavnog okvira, uspostavljanje savjeta za mlade, edukaciju mladih o njihovim pravima, financiranje projekata mladih, otvaranje klubova za mlade, organiziranje volontiranja mladih, te kulturne i sportske manifestacije.

AMPEU je inicirao istraživanje o strukturiranom dijalogu s mladim tijekom organizirane edukacije predstavnika udruga mladih i županijskih vlasti o osnovama strukturiranog dijaloga u Europi, i o pretpostavkama za njeno odvijanje u Republici Hrvatskoj, te je početkom istraživanja pretpostavljeno da predstavnici mladih i vlasti nisu zadovoljavajuće informirani o navedenome. Ta je pretpostavka potvrđena istraživanjem čemu treba dodati i različite elemente na koje su predstavnici mladih i vlasti stavili naglasak u opisu svog viđenja strukturiranog dijaloga. Naime, predstavnici vlasti ulogu i odgovornost u procesu stavljaju na mlade te od njih očekuju veći angažman i preuzimanje inicijativa, dok su predstavnici mladih u najvećoj mjeri naglašavali potrebu osiguravanja organizacijskih i tehničkih uvjeta za provođenje strukturiranog dijaloga. Netom po završetku studije koordinirane i financirane od strane AMPEU-a, u Hrvatskoj je i službeno otpočeo prvi ciklus strukturiranog dijaloga s mladima na temu nezaposlenosti mladih. Njegov široko konzultativni karakter i prikupljanje podataka i kvantitativnom i kvalitativnom metodologijom pružit će uvide u elemente položaja mladih na tržištu rada, sagledane iz rakursa samih mladih. Ovaj vrijedan prilog strukturiranom dijalogu treba nadopuniti i time da istraživanje koje je provela Mreža mladih Hrvatske predstavlja i svojevrstan ispit preduvjeta koje predstavnici mladih i vlasti navode u istraživanju AMPEU-a – zalaganja mladih te organizacijskih i tehničkih preduvjeta za provođenje strukturiranog dijaloga s mladima. Navedeno će postaviti čvrste temelje za uspješno privođenje kraju ovog ciklusa strukturiranog dijaloga u Hrvatskoj, te za započinjanje ciklusa ne temu koja slijedi – aktivno sudjelovanje mladih u društvu.

2

2. ZAHVALE

Provedba projekta „**Tko se boji velike zločeste krize? Strukturirani dijalog o nezaposlenosti mladih**“ započela je u srpnju 2011. Međutim, njegov stvarni život ima dugu povijest unutar Mreže mladih Hrvatske.

Uočiti potrebu za ovakvim projektom u ovom trenutku doista nije bilo teško. Neovisno uplivu nezaposlenosti mladih kao relevantne teme u javni prostor, sve nas koji na različite načine (profesionalno ili volonterski) te s različitih razina angažmana sudjelujemo u radu MMH i unatoč brojnim različitostima, povezuje jedna zajednička crta: uglavnom smo mladi ljudi ili smo donedavno bili u tom statusu. Posljedično, i sami smo dio generacije na koji se sručila sva silina krize koja je hrvatsku i europsku ekonomiju zahvatila 2008. Suočeni s rastućom nezaposlenošću, siromaštvom i rezignacijom među našim vršnjacima, bili smo nadasve voljni nešto po tom pitanju napraviti.

Međutim, kao i svatko drugi koji se otisnuo na put potrage za bilo kakvom pozitivnom društvenom promjenom, suočili smo se s nizom izazova koji su se na kraju dana svodili na dva jednostavna pitanja:

1. Kojim metodama ćemo najučinkovitije doprinijeti rješavanju problema?
2. Kako osigurati da naše ideje provedemo u djela?

MMH se dugo spremala za ovaj proces. Ova kratka knjižica u sebi uvelike sažima rad i trud prethodnih generacija aktivista unutar ove organizacije te naših domaćih i stranih partnera koji su nas kroz dijeljenje svojih znanja i iskustava godinama pripremali za ovaj trenutak. S obzirom da bi pisanje liste osoba i organizacija koje su doprinijele osnaživanju MMH do razine potrebne da preuzme vodeću ulogu u provedbi prvog nacionalnog strukturiranog dijaloga u Hrvatskoj bila dugačka koliko i ovo skromno izdanje, svima im grupno želimo u ovoj točki u prostoru i vremenu toplo zahvaliti, uz nadu da nismo iznevjerili njihova očekivanja. Bitan dio slagalice bili su i institucionalni akteri koji su prepoznali važnost ovog procesa te ga odlučili financijski podržati. Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, kao i njegov pravni nasljednik, Ministarstvo socijalne politike i mladih, od početka su, vrlo kvalitetno podržavali provedbu strukturiranog dijaloga. Agencija za mobilnost i programe Europske unije kroz potporu u sklopu programa Mladi na djelu također je bila iznimno važan dio ove priče. Jednima i drugima zahvaljujemo na povjerenju, izražavajući nadu u buduću suradnju.

Nadalje, apsolutno presudnu ulogu u ovom procesu odigrale su članice MMH koje su se u njega uključile kao provedbeni partneri. One zaslužuju da budu pobrojane u ovom kratkom osvrtu, bez ikakve posebne logike u poretku, s

obzirom da su njihove zasluge, kao i uloženi trud, na podjednako visokoj razini: **Domaći** iz Karlovca, **PRONI-Centar za socijalno podučavanje** iz Osijeka, **Info zona** iz Splita, **Delta** iz Rijeke, **Krik** iz Slatine, **ZUM** iz Pule, **HUK – Udruga za promoviranje humanosti i urbane kulture** iz Knina. Suradnja kakvu smo na ovom projektu imali s nabrojanim, ali i ostalim članicama, koje su se angažirale u pojedinim aktivnostima provedbe i promocije ovog projekta, uvijek nas podsjeti da naš rad ima svrhu. Veliku zahvalu dugujemo članicama i članu naše Nacionalne radne skupine za provedbu strukturiranog dijaloga, kao i njihovim institucijama koje su prepoznale vrijednost njihovog angažmana u ovom procesu. Njihove sugestije, poduprte bogatom ekspertizom, kao i spremnost da se suoče s nekim neugodnim spoznajama do kojih smo skupa došli u sklopu našeg zajedničkog putovanja, budi nadu svjetliju budućnost međusektorske i međuresorne suradnje u Hrvatskoj. Popis članova Radne skupine se može naći na kraju ovog izvještaja kao **prilog 1**. Također zahvaljujemo suradnicima koji su dali ključan stručni doprinos u različitim fazama izrade ovog izvještaja, u prvom redu Nataliji Lukić i Teu Matkoviću, kao i našem volonteru Karlu Kralju koji je obavio nemjerljiv posao u izradi transkripata s fokus grupa.

14 Za kraj smo ostavili one kojima dugujemo najveću zahvalnosti: **svim** mladim osobama koje su se na bilo koji način uključile u prvi strukturirani dijalog na nacionalnoj razini. Istinski ste nas zadužili svojom iskrenošću, angažmanom i ukazanim povjerenjem. To breme odgovornosti rado prihvaćamo u nadi da ćemo skupa uspjeti iskoristiti puni potencijal ovog zagovaračkog procesa te nastaviti putovanje prema viziji koju zasigurno dijelimo...putovanju koje će nas jednom dovesti do društva kojem su mladi u fokusu.

U ime MMH,

Mirela Travar, glavna tajnica

Nikola Buković, autor

3

3. SAŽETAK STUDIJE

Istraživački
pristup/
metodologija
(poglavlje 4)

Studija pred vama rezultat je projekta pod nazivom: „**Tko se boji velike zločeste krize? Strukturirani dijalog o nezaposlenosti mladih**“ kojeg je tijekom 2011. i 2012. Mreža mladih Hrvatske provodila s još sedam partnera, redom njezinih organizacija članica. U studiji je sažet dosadašnji tijek prvog **strukturiranog dijaloga na nacionalnoj razini** u Hrvatskoj, koji tematizira nezaposlenost mladih. U suradnji s partnerima te Nacionalnom radnom skupinom za provedbu strukturiranog dijaloga, istraživački tim MMH razvio je pristup koji je kombinirao upotrebu kvalitativnih i kvantitativnih istraživačkih metoda. Metodologija je predstavljala nužan kompromis između potrebe za otvorenosti i kvalitetom strukturiranog dijaloga. Prvi instrument je bila internetska anketa, dostupna svim mladim osobama u dobi od 15 do 30 godina koja je bila distribuirana putem mrežne stranice projekta: www.mladi-rade.net. Drugi instrument su bile fokus grupe provedene u 8 hrvatskih gradova, od čega 4 makro-regionalna središta (Osijek, Split, Rijeka i Zagreb) te 4 manja grada (Karlovac, Knin, Pula i Slatina). U svakom od gradova provedena je po jedna fokus grupa s nezaposlenim i neaktivnim mladim osobama te sa zaposlenim i studentima. Grupe su brojale između 5 i 10 sudionika koje su selektirani po ranije utvrđenom uzorku, konzultiranom između istraživačkog tima i Radne skupine. Internetske konzultacije su za cilj imale prikupiti osnovne informacije o problemu nezaposlenosti među širokom populacijom mladih dok se za razumijevanje perspektive mladih prvenstveno oslanjalo na fokus grupe kao dominantan izvor relevantnih informacija. Glavni nalazi i uvidi razvijeni unutar ove studije bazirani su na podacima prikupljenim kroz fokus grupe.

Rezultati konzultativnog procesa (poglavlja 6-10)	Obradom prikupljenih podataka utvrđeno je 5 tematskih cjelina koje su detaljno opisane u nastavku ove publikacije. One se odnose na: 1) temeljne diskurse sudionika o problemu nezaposlenosti mladih; 2) posljedice nezaposlenosti mladih; 3) prepreke zapošljavanju mladih; 4) potporu mladima u uvjetima nezaposlenosti; 5) smjernice i preporuke za poboljšanje stanja.
Diskurs o nezaposlenosti (poglavlje 6)	Shvaćanje pojma „temeljni diskurs“ izneseno u sklopu ove studije odgovara onom američke post-strukturalističke filozofkinje Judith Butler koja kaže je diskurs: „...granica prihvatljivog govora ili istine“ (Butler, 1997). U tom smislu, temeljni diskursi opisani u ovom tekstu predstavljaju opseg u kojem sudionici fokus grupa razmišljaju o nezaposlenosti mladih. Svaki od temeljnih diskursa u sebi sadrži nekoliko bitnih narativa koji također predstavljaju svojevrsne priče, ali ih karakterizira bitno niži stupanj apstrakcije te usmjerenost na mehanizme i procese. Narativi zaokružuju sliku pojedinog diskursa, na način kao što diskursi zajedno tvore zatvorenu sliku fenomena nezaposlenosti mladih, viđenog očima naših sudionika. Detektirani diskursi i narativi predstavljaju okvir unutar kojeg sudionici smještaju problem nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj, što predstavlja doprinos razumijevanju njegove kompleksnosti. U procesu analize transkripata fokus grupa detektirano je ukupno 5 temeljnih diskursa koji se vezuju uz: 1) stanje u obrazovanju; 2) mlade kao društvenu skupinu; 3) ekonomske prilike; 4) institucionalne prakse; 5) stanje u društvu.

Dominantni
diskurs
(sekcija 6.4)

Svaki od temeljnih diskursa obuhvaća dva ili tri narativa. Najprisutniji diskurs, neovisno o sastavu fokus grupa² te veličini grada, bio je onaj o **ekonomskim prilikama**. On obuhvaća dva narativa: prvi, vezan uz **opće stanje u ekonomiji**, te drugi uz **nepravedne prakse hrvatskih poslodavaca**. Unutar ovog diskursa sudionici su široko prepoznali problem „odumiranja“ hrvatske proizvodnje te uočili ambivalentnost između poteza koji predstavljaju kratkoročnu sanaciju te dugoročne perspektive razvoja. Nedostatak poslova koji se nude mladima na vidjelo izbacuje pojave detektirane u drugom narativu: prakse hrvatskih poslodavaca kojima sudionici u pravilu zamjeraju učestalo zapošljavanje po netransparentnim i nepotističkim osnovama, nepodmirivanje ugovornih obaveza prema zaposlenicima, neprikladnu upotrebu ugovora na određeno vrijeme te ostalih oblika fleksibilnih ugovornih aranžmana, nedostatak profesionalizma i poslovne kulture, kao i manjak svijesti o tome što im mlade zaposlenice mogu ponuditi.

18

Posljedice
nezaposlenosti
(poglavlje 7)

Posljedice nezaposlenosti grupirane su u **tipologiju**, sažetu u tablici na stranici (72). Sudionici su u narativu o posljedicama razlikovali dvije dimenzije. **Prva dimenzija** razlikuje odnos posljedica na individualnoj i društvenoj razini. **Druga dimenzija** je temporalna: sudionici su pričajući o posljedicama često razlikovali one koje vežu za trenutnu situaciju ili neposrednu budućnost te one čiji će se učinci manifestirati tek u daljoj budućnosti. Gledajući iz perspektive individualne mlade osobe, nezaposlenost mladih odgovara teorijskom konceptu „egzistencijalne boli“ (na engleskom jeziku: *existential affliction*) koja se kratkoročno najsnažnije očituje kroz različite tipove **psihofizičkih problema**, a na dugi rok negativno utječe na **životne šanse mlade osobe**. S druge strane, nezaposlenost mladih prema percepciji naših sudionika doprinosi stvaranju društva koje potiče „utrku prema dnu“. Ona se kratkoročno očituje u kipećem **društvenom nezadovoljstvu**, koje može poprimati i javni karakter, uz izostanak značajnije mogućnosti za pozitivnom društvenom promjenom. Dugoročno, ona se očituje u **gubitku razvojnog potencijala društva** u cjelini.

² Termin „sastav fokus grupa“ će u daljnjem tijeku studije označavati odnos između fokus grupa u kojima su sudjelovale studentice i zaposlene osobe te nezaposlene i neaktivne osobe.

Prepreke
zapošljavanju
mladih
(poglavlje 8)

O preprekama zapošljavanju mladih, sudionici su pričali iz tri perspektive koje su poslužile za razvoj klasifikacije unutar ove teme. Ovaj set kategorija, za razliku od onog o diskursu, temeljen je na konkretnim preprekama s kojima su se sudionici susretali, a ne na njihovoj percepciji te „sekundarnim“ izvorima informacija. **Prva kategorija**, koja polazi iz **perspektive mladog korisnika** mjera aktivne politike zapošljavanja, sažima probleme u korištenju tri tipa mjera: stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, različitih tipova prekvalifikacija i edukacija koje nudi HZZ, te poticaja za zapošljavanje različitih kategorija nezaposlenih osoba. Osim konkretnih nelogičnosti i neprilagođenosti pojedinih elemenata navedenih mjera aktivne politike zapošljavanja, u sadržaj ove kategorije spada i nezadovoljstvo sudionika provedbenim kapacitetima HZZ-a. **Druga kategorija**, koja polazi iz **perspektive mladog tražitelja posla**, u najvećoj je mjeri konstruirana oko teze o neprepoznavanju mladih kao potencijalnih zaposlenika. To se, sudeći prema iznesenom na fokus grupama, najčešće događa zbog inzistiranja poslodavaca na prethodnom radnom iskustvu (u struci) te nerazmjeru između stečenih kvalifikacija i dostupnih poslova, pri čemu je posebno dominirala perspektiva (i nezadovoljstvo) visokoobrazovanih nezaposlenih sudionika. Konačno, **treća kategorija** polazi iz perspektive **potencijalnog pokretača poduzetničke inicijative** te je u prvi plan istakla financijske barijere tijekom pokretanja posla i prvih godina poslovanja. Također su isplivali problemi s nemogućnošću dobivanja provjerenih i relevantnih informacija te nedostatkom poduzetničkog duha među mladima u Hrvatskoj.

Potpora mladima u uvjetima nezaposlenosti (poglavlje 9)

Sudionici su o potpori mladima u situaciji nezaposlenosti govorili kroz prizmu stupnja ispunjenosti njihovih očekivanja. U tom smislu, razlikujemo potporu koja je ambivalentnog, nezadovoljavajućeg i osnažujućeg karaktera. **Ambivalentna potpora** je vezana uz **obitelj** i **vršnjačke grupe**. Sudionici su dominantno isticali kako članovi obitelji istovremeno mogu pružati emocionalnu te financijsku potporu, ali i stvarati psihološki pritisak na mladu nezaposlenu osobu, inzistirajući na što bržem pronalasku posla bez uvažavanja trenutnih ekonomskih trendova. S druge strane, sudionici su vršnjačku potporu u bitno većoj mjeri vidjeli „crno-bijelom“. Vršnjake su vidjeli ili kao izvor ohrabrenja te vrijednih informacija, ili kao samo još jedan od utega koji mlade nezaposlene osobe odvlači od „normalnog života“. **Nezadovoljavajućom** su sudionici uglavnom ocjenjivali **potporu HZZ-a**, prvenstveno zbog percepcije kako korisnicima ne pruža „stvarnu potporu“, već samo svojevršno formalno „procesuiranje kroz sustav“. Kao problem su također istaknuli i: nemotiviranost službenika, neredovita komunikacije s korisnicima, neprilagođenost pojedinih procedura te prisutnosti nepotizma i korupcije u radu. Bez obzira na činjenicu da pojedinci uvažavaju ograničene kapacitete institucije, čini se da većina nezaposlenih mladih nema jasnu sliku o tome što je funkcija (ili svrha) HZZ-a. **Osnažujućom potporom** vide projekte i programe **organizacija civilnog društva**, uglavnom ističući kako im oni u uvjetima nezaposlenosti omogućavaju da slobodno vrijeme provode konstruktivno i svrhovito. Neki od njih također prepoznaju volonterski angažman i kao vrijedan mehanizam za pronalazak posla. Opis ove kategorije ipak treba uzeti s određenom rezervom zbog potencijalne pristranosti uzorka koji je dominantno regrutiran putem organizacija civilnog društva, uz napomenu da se većina fokus grupa održala u prostorijama organizacija partnera.

O poglavlju s preporukama i smjernicama (poglavlje 10)

Fokus grupe su rezultirale širokim spektrom **preporuka i smjernica**. Neke od njih su bile vrlo konkretne, dok neke predstavljaju više svojevrsan tip globalnih smjernica u kojem smjeru krenuti pri rješavanju nekog problema. To je utjecalo na strukturu zadnjeg poglavlja publikacije. Ono je za razliku od uvriježenog prikaza donesenih preporuka prezentiranih kroz jasne i pregledne točke (na engleskom: *bullets*) sličniji ostalim poglavljima ove publikacije, spajajući iznesene preporuke i sugestije u koherentnu cjelinu. Posljedično, razvijene preporuke i smjernice su usmjerene:

Ključne (pre)poruke (poglavlje 10)

1) društvenoj promjeni:

- veći broj mladih uključen u programe organizacija civilnog društva, s posebnim naglaskom na volontiranje;
- uvođenje odgoja i obrazovanja za demokratsko građanstvo u formalni sustav obrazovanja;
- afirmacija položaja mladih kao društvene skupine te stvaranje bolje klime za njihov razvoj;
- društvena orijentacija na proizvodne djelatnosti kao motor ekonomskog prosperiteta.

2) promjenama u sustavu obrazovanja:

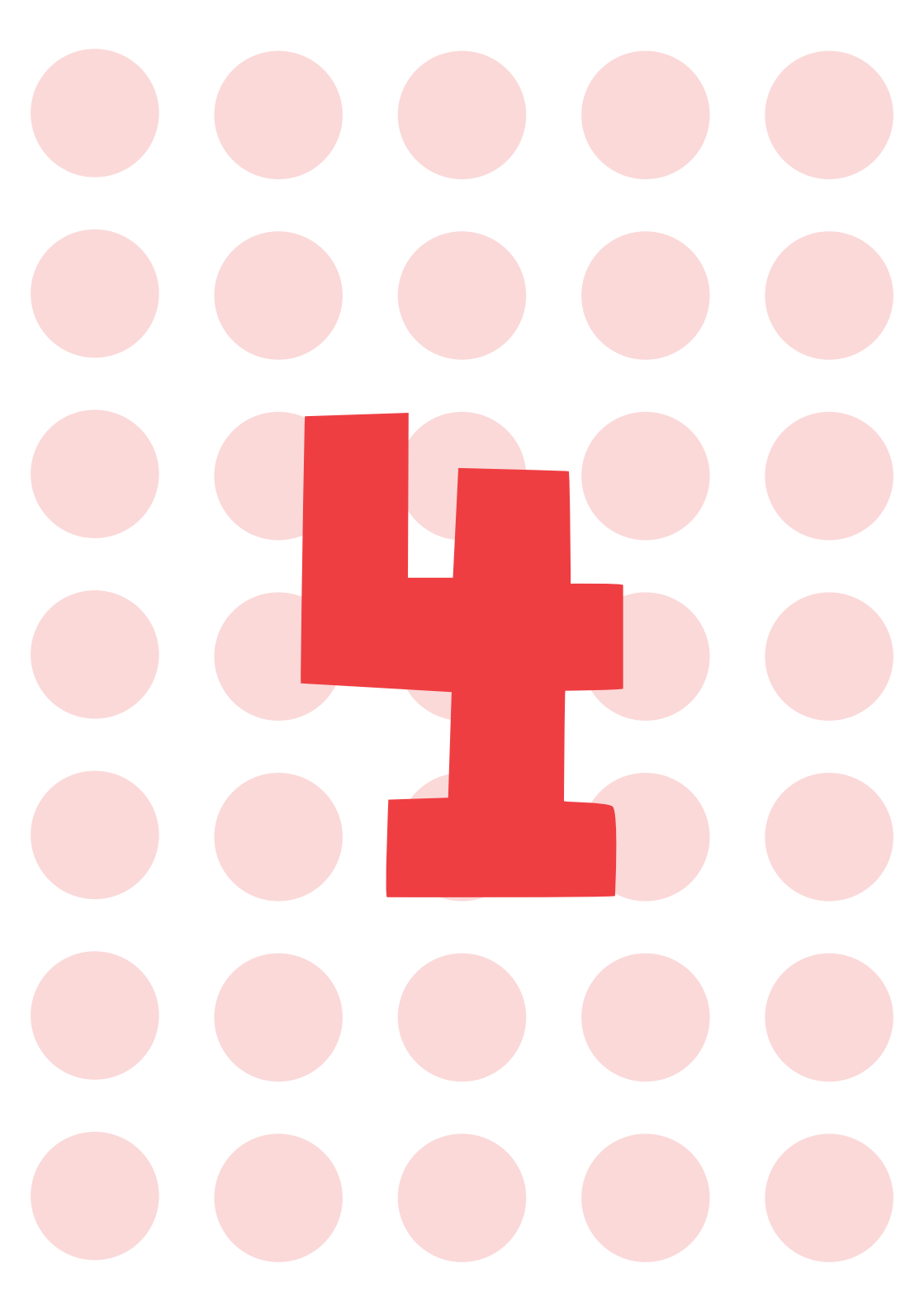
- sustavan i analitičan pristup analizi ishoda na tržištu rada i informiranju polaznika pri upisu na obrazovne institucije;
- proaktivnije uključivanje poslodavaca u proces obrazovanja;
- uvođenje edukacije o osnovnim poslovnim znanjima u sustav formalnog obrazovanja;
- potpora obrazovnih institucija svojim polaznicima u traženju/pronalasku posla.

3) unapređenju položaja mladih na tržištu rada:

- promocija volontiranja i njegovo jasno razdvajanje od različitih oblika stručnih praksi;
- potreba da poslodavci u većoj mjeri uvažavaju kompetencije stečene kroz volonterski te različite tipove honorarnog angažmana;
- kvalitetnija zaštita prava mladih radnika;
- afirmacija korektne poslovne kulture među poslodavcima (profesionalnost u komunikaciji s potencijalnim zaposlenicima te provedbi selekcijskih postupaka);
- prilagođavanje mjera aktivne politike zapošljavanja stvarnim potrebama mladih;
- ukidanje odredbe o prethodnom radnom stažu kao preduvjetu za primanje naknade za nezaposlenost;
- poticanje poduzetništva među mladima te uklanjanje prepreka pokretanju prvih poslova.

4) unapređenju potpore mladim nezaposlenim osobama:

- sveobuhvatno informiranje o mogućnostima koje pružaju javni, privatni i civilni sektor (*one stop shop* pristup);
 - iskorištavanje punog potencijala Interneta za distribuciju informacija o mogućnostima koje se pružaju mladima;
 - osnivanje specijaliziranih agencija za potporu mladima u procesu traženja posla;
 - poticaji suradnji i umrežavanju mladih poduzetnika;
 - transformacija usluga HZZ-a od potpore u traženju posla u potporu u uvjetima nezaposlenosti.
-



4. UVOD I KONTEKST

4.1. Strukturirani dijalog o zapošljavanju mladih (u Hrvatskoj)

24

Zapošljavanje mladih bila je tema drugog 18-mjesečnog ciklusa provedbe strukturiranog dijaloga na europskoj razini u periodu od siječnja 2010. do lipnja 2011. Ovaj ciklus je proveden pod predsjedanjem Španjolske, Belgije te Mađarske. Prema ključu opisanom u predgovoru, proces je podijeljen na tri strukturna dijela. U prvih šest mjeseci, za vrijeme trajanja španjolskog predsjedništva, utvrđeni su prioriteti strukturiranog dijaloga o zapošljavanju mladih koji su usuglašeni na konferenciji održanoj u Španjolskoj u travnju 2010. Za vrijeme belgijskog predsjedništva, provedene su nacionalne konzultacije koje su slijedile ranije utvrđene prioritete. Na temelju nacionalnih konzultacija, utvrđena su ključna područja djelovanja za sve dionike uključene u strukturirani dijalog, predstavljena na konferenciji održanoj u Belgiji u listopadu 2010. U završnoj, trećoj fazi pristupilo se izradi preporuka za sljedeći strukturirani dijalog, usuglašeni na konferenciji održanoj u Mađarskoj u travnju 2011. (Potočnik, 2011: 9-10). Činjenica da je tema ovog strukturiranog dijaloga bila dodatno aktualna zbog devastirajućeg učinka koji je ekonomska kriza od sredine 2008. imala na položaj mladih na tržištu rada, dala mu je dodatnu važnost i političku težinu.

Strukturirani dijalog na nacionalnoj razini u Hrvatsku je ušao „na mala vrata“. To prije svega znači da nije bio rezultat širokog usuglašavanja dionika na nacionalnoj razini niti je bio vremenski sinkroniziran s onim na europskoj razini. Njegova provedba je rezultat *ad hoc* zagovaračkih napora organizacija mladih, prije svega MMH-a, kojim je strukturirani dijalog o zapošljavanju mladih postao jednom od mjera Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja 2011. – 2012. (u daljnjem tekstu: NPPZ). Drugi značajan faktor koji je omogućio da se ovaj proces dogodi jest potpuno otvaranje podakcije 5.1. unutar EU programa „Mladi na djelu“ za korisnike iz Hrvatske koja je upravo namijenjena za potporu ovakvim tipovima aktivnosti. MMH je kroz natječajnu proceduru ostvarila dodatnu potporu kroz sredstva programa „Mladi na djelu“, bez koje, zbog ograničenosti sredstava predviđenih NPPZ-om, ovaj proces sasvim sigurno ne bi mogao biti ovako obuhvaćen i metodološki razrađen.

Osim nesinkroniziranosti s europskim procesima, još jedna specifičnost prvog strukturiranog dijaloga na nacionalnoj razini u Hrvatskoj bilo je njegovo relativno kratko trajanje. Naime, on je proveden u periodu trajanja financijske potpore odobrene od strane programa Mladi na djelu, **od srpnja 2011. do kraja lipnja 2012.** Samim tim, MMH kao nositelj procesa se našao pred iznimnim izazovom provedbe jedne od najkompleksnijih aktivnosti od osnutka organizacije koju je umjesto u (predviđenih) 18, morala dovršiti u svega 11 mjeseci.

4.2. Stanje na hrvatskom tržištu rada i uloga strukturiranog dijaloga

Ipak, čini se kako tema strukturiranog dijaloga jednostavno nije mogla biti aktualnija i relevantnija uzimajući u obzir specifičan hrvatski kontekst. MMH je već početkom 2011. konferencijom pod nazivom „Nezaposlenost mladih: prioritet na marginama“, održanoj u Hrvatskom saboru nastojao upozoriti javnost na gorući problem rasta nezaposlenosti u populaciji mladih, pri čemu situaciju pogoršava nedovoljno razvijena i propusna zaštitna socijalna mreža te značajan raskorak između svijeta obrazovanja te svijeta rada. Sljedeći podaci, koji su prikupljeni tijekom 2011., jasno demonstriraju svu ozbiljnost stanja:

1. U periodu od 2003. do 2010. prosječna godišnja stopa nezaposlenosti populacije u dobi od 15 do 24 godine u EU-27 kretala se u rasponu od najnižih **15,7%** u 2007., do najviših **21,1%** u 2010. U istom periodu, Hrvatska se najviše približila europskom prosjeku 2008., kad je prosječna godišnja stopa u ovoj populaciji bila **21,9%**. Nažalost, već sljedeće godine ona je iznosila **25,1%**, a u 2010. čak **32,6%** (Eurostat, 2011).
2. U usporedbi sa zemljama EU-27, što se naravno može zaključiti iz ranije navedenih podataka, Hrvatska se nalazi u samom neslavnom vrhu po stopi nezaposlenosti populacije mladih s tendencijom daljnjeg pogoršanja situacije. Podaci Eurostata, ukazuju kako je Hrvatska u prvom kvartalu 2011., u usporedbi sa zemljama EU-27, imala drugu **najvišu nezaposlenost mladih** u dobi od 15 do 24 godine. Višu stopu nezaposlenosti mladih u tom periodu ima samo Španjolska (oko 43%), dok se Hrvatska kretala na oko 38% u društvu Grčke s gotovo identičnim brojkama, te Latvije koja je

zaostajala na stopi od oko 35%. Za usporedbu, država s najnižom stopom nezaposlenosti mladih u Europi u tom trenutku bila je Nizozemska, s oko 7% (Eurostat, 2011).

3. Kriza je populaciju mladih u dobi od 15 do 30 godina pogodila bitno teže nego ostale dijelove populacije u Hrvatskoj. Tome u prilog idu podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema kojim je u periodu od 2008. do 2010. u populaciji 15 do 19 godina broj registriranih zaposlenih pao za **45,8%**, populaciji 20-24 godine **26,9%**, a populaciji 25-29 godina **11,2%**. Za usporedbu, jedina dobna kohorta koja u istom periodu bilježi dvocifrenu stopu pada registriranog broja zaposlenih je ona „izlazna“, u dobi 60-64 godine, gdje je zabilježen pad od 23,8% (Oračić, 2011).

Logično, ovakvi zabrinjavajući trendovi skrenuli su pozornost značajnog dijela zainteresirane javnosti na položaj mladih na hrvatskom tržištu rada. Čini se da se među određenim brojem donositelja političkih odluka, ali i stručnjaka, probudila svijest o pogubnim učincima nastavka takvih trendova. Međutim, oni kojih se to ponajviše ticalo, sami mladi, velikim su dijelom bili isključeni iz same rasprave. Mediji su periodički prenosi- li tužne priče mladih ljudi koji su već u svojim ranim 20-ima iskusili dugotrajnu nezaposlenost, pri čemu su neki pokazali spremnost i da trajno napuste Hrvatsku³. Ipak, takvi primjeri iako korisni u smislu mehanizma osvještavanja javnosti o samom problemu, mlade su prvenstveno stavljali u ulogu svojevrsnih „nijemih svjedoka“ ili (u gorem slučaju) nemoćnih žrtava duboke društveno-ekonomske krize u kojoj žive. Osim toga, takvi medijski prikazi gotovo nikad nisu nudili rješenja trenutnog stanja, a samim tim niti nadu značajnom dijelu populacije mladih.

U tom smislu, ovaj proces strukturiranog dijaloga, dijelom zbog vlastite svrhe, a dijelom zbog gore opisanih specifičnih okolnosti, našao se pred iznimno zahtjevnim izazovom: kako mlade ljude učiniti aktivnim subjektima rješavanja akutnog problema nezaposlenosti kroz kreiranje relevantnih i održivih rješenja i preporuka?

Kako bi na postavljeno pitanje pronašli odgovarajući odgovor odlučili smo u prvi plan staviti metodu koja je osjetljiva na kontekst i omogućava dublje razumijevanje problema dok ujedno potiče na raspravu sa zainteresiranim dionicima te doprinosi razvoju demokratskog dijaloga. Sljedeći odlomci sadrže opis metodologije korištene pri provedbi strukturiranog dijaloga s mladima na nacionalnoj razini.

³ Jedna od najupečatljivijih ovakvih priča dolazi nam iz Preloga, gdje je mlada profesorica hrvatskog jezika i književnosti odlučila javno podijeliti svoj mukotran put prema odluci da trajno napusti Hrvatsku i potraži „bilo kakvu“ egzistenciju negdje drugdje. Članak je dostupan na: <http://www.emedij-murje.hr/obrazovanje/zasto-sam-odlucila-reci-zbogom-hrvatskoj>; 14.05.2012.

4.3 Opis metodologije

Kako bi mlade⁴ učinili aktivnim subjektima u rješavanju problema nezaposlenosti te ih uključili u proces donošenja održivih rješenja i preporuka zajedno s donositeljima odluka, paralelno su korišteni kvalitativni i kvantitativni pristupi (na engleskom jeziku: *multi-methods design*) pri čemu dvije istraživačke metode nisu integrirane u jedan „rezultat“ već imaju različite svrhe i doprinos cjelokupnom projektu. Kombinirana istraživačka metodologija korištena je kako bi se dobila potpunija slika o perspektivi koju zauzimaju mladi kada se radi o problemu nezaposlenosti u hrvatskom društvenom kontekstu.

Osim toga, kombinacija kvalitativne i kvantitativne metodologije temelji se na logici koja usmjerava istraživanja, prema kojoj je potrebno koristiti metodu koja „najbolje odgovara ciljevima“. Stvar postaje još izazovnija kad proces nije orijentiran isključivo na samo jedan cilj te kad ciljevi nemaju isključivo istraživački karakter, kao što je ovdje bio slučaj. Ovaj proces nastojao je otvoriti kanal kroz koji „glas mladih“ može na artikuliran način stići u javni prostor, ali istovremeno i produbiti uvid u potencijalne smjerove bolje socijalne i političke integracije nezaposlenih mladih. Za realizaciju ovako kompleksnih, mnogi bi rekli i kontradiktornih ciljeva, procijenili smo kako je potrebno:

- produbiti znanje o tome kako mladi percipiraju problem nezaposlenosti u hrvatskom kontekstu,
- prepoznati prepreke s kojima se susreću u procesu traženja posla,
- opisati iskustvo nezaposlenosti te društvene/individualne posljedice.

Pitanja koja su usmjeravala istraživački proces bila su usmjerena na temeljne diskurse o problemu nezaposlenosti među ispitanicima, iskustvo i posljedice nezaposlenosti na individualnoj i društvenoj razini, očekivanja vezana uz podršku u periodu nezaposlenosti te preporuke kako pristupiti rješavanju problema nezaposlenosti mladih ili barem ublažavanju njegovih posljedica.

Istraživački proces vremenski se simultano odvijao u tri dionice:

Internetske konzultacije – sastojale su se od grupe pitanja kroz koja se nastojalo prikupiti informacije o:

- problemima s kojima se susreću mladi na tržištu rada
- percepciji posljedica nezaposlenosti
- percepciji utjecaja skorog ulaska u EU na zapošljivost mladih
- percepciji aktera odgovornih za visoku stopu nezaposlenosti u RH.

⁴ Populacija mladih u ovom izvještaju obuhvaća dobni raspon od 15 do 30 godina, u skladu s odredbama važećeg Nacionalnog programa za mlade 2009. – 2013.

Podaci su prikupljeni putem upitnika kojem su slobodan pristup imali svi posjetitelji mrežne stranice www.mladi-rade.net. Anketa je osim putem same mrežne stranice projekta slana putem elektronskih lista te socijalnih mreža, napose Facebooka, na kojem je u više navrata bila oglašavana na način da je ciljala upravo populaciju u dobi 15-30. Anketa je bila otvorena za popunjavanje u razdoblju od 3 i pol mjeseca. Kroz internet-ske konzultacije nastojali smo istražiti percepciju mladih o problemu nezaposlenosti te uključiti široku skupinu mladih u proces konzultacija dok smo se za dublje razumijevanje perspektive mladih prvenstveno oslanjali na fokus grupe kao dominantan izvor relevantnih informacija.

Konzultacije sa zaposlenim/nezaposlenim mladima (fokus grupe) – Fokus grupe bile su usmjerene na dva osnovna cilja. Prvi je bio kroz prikupljene podatke produbiti razumijevanje problema nezaposlenosti u hrvatskom društvenom kontekstu polazeći od perspektive mladih. Drugi cilj fokus grupa je bio dati „glas mladima“, krećući od pretpostavke da se proučavanjem njihove specifične perspektive može doći do vrijednih uvida o potencijalnim mehanizmima bolje društvene i političke integracije nezaposlenih mladih. Fokus grupe su odabrane kao posebno pogodna metoda za tip istraživanja koji zahtijeva javnu participaciju. Bloor i suradnici navode tri glavna razloga za ovakvu ocjenu. **Prvo**, fokus grupe su „društveni događaji“, uslijed čega se ispitanici pretvaraju u sudionike samog događaja (čime se smanjuje osjećaj da se zadire u njihovu privatnost te samo sudjelovanje čini prihvatljivijim (*op.a.*). **Drugo**, definira ih ograničeno trajanje, što ih čini logistički prihvatljivijim u smislu vremena i ostalih resursa. **Treće**, (u pravilu) ne zahtijevaju nikakve tehničke vještine od samih sudionika. (Bloor i suradnici, 2001: 12-13). Osim toga, isti autori prepoznaju i njihov značajan demokratski potencijal koji se očituje kroz četiri osnovne točke. **Prvo**, smatraju se idealnim socijalnim medijem kroz koji „glas zajednice“ može propitati dominantna stručna mišljenja. **Drugo**, fokus grupe ne predstavljaju samo prostor za izražavanje mišljenja i grupnih vrijednosti, već kreiraju interaktivan proces kroz koji se one mijenjaju, reformiraju ili čak stvaraju. **Treće**, fokus grupe često mogu imati ulogu koja i nadilazi (re)definiranja grupnih normi i vrijednosti te mogu biti istinski poligoni za kolektivnu akciju. **Konačno**, fokus grupe su mediji kroz koje samo istraživanje može poprimiti participativan karakter, bilo u fazi pripreme, provedbe ili vrednovanja (Bloor i suradnici, 2001: 93).

Konzultacije sudionika s dionicima – treću dionicu u istraživačkom procesu predstavljaju konzultacije samih mladih i donositeljica odluka. Konzultacije su se odvijale odmah po završetku fokus grupe te se provodio se i kratak razgovor s predstavnicima relevantnih lokalnih dionika u trajanju od pola sata. Polazište za raspravu su bile preporuke koje su razvijene kroz samu fokus grupu, a su lokalni stručnjaci imali zadatak sa-

mim mladima dati povratnu informaciju na njihove preporuke i zaključke, nakon čega su ih ovi mogli eventualno revidirati ili dopuniti.

4.3.1. Rasprava o metodologiji rada – prednosti i nedostaci

Kombinacija kvalitativne i kvantitativne metode činila se logičnim izborom za razbijanje ranije spomenute napetosti između dva osnovna očekivanja koja se stavljaju pred strukturirani dijalog: da istovremeno bude otvoren i strukturiran. Međutim, premda će nekoliko kasnijih odlomaka biti posvećeno refleksiji na stupanj u kojem je istraživački plan realiziran, već sad je trenutak za izdvajanje nekoliko osnovnih ograničenja ove studije:

1. Potrebno je jasno istaknuti kakav je odnos podataka dobivenih kroz kvantitativnu metodu (internetska anketa) te kvalitativnu metodu (fokus grupe). Činjenica da je anketa bila otvorena za ispunjavanje svim osobama koje su posjetile mrežnu stranicu strukturiranog dijaloga: www.mladi-rade.net; dovela je do izostanka mogućnost kontrole uzorka i njegove točne validacije. To je u svakom slučaju utjecalo na eksternu validnost rezultata ankete te se ne može tvrditi da su njezini rezultati reprezentativni za populaciju koja je mogla sudjelovati u istraživanju. S druge strane, značajan je napor uložen u dizajniranje i realizaciju adekvatnog uzorka fokus grupa te na standardizaciju njihove izvedbe.
2. Fokus grupe su istraživačka metoda, koja kao i svaka druga pati od slabosti u fazama regrutacije sudionika, provedbe te analize (Block i suradnici, 2001: 15). Međutim, ukoliko su dobro provedene, fokus grupe mogu dati dubok i kvalitetan presjek grupnih promišljanja povezanih s određenim društvenim fenomenom te otvoriti put novim istraživačkim, ali i društveno-političkim procesima. Konkretno, nalazi dobiveni kroz fokus grupe, neovisno o kvaliteti dizajna i provedbe, ne predstavljaju mišljenja populacije/društvene skupine unutar koje su provedene. Dakle, ranije spominjan „glas mladih“ treba uzeti kao svojevrsnu metaforu, što ne znači da rezultati u značajnoj mjeri ne oslikavaju spektar razmišljanja unutar populacije mladih o problemu nezaposlenosti.
3. Partnerstvo Mreže mladih Hrvatske i njenih organizacija članica pokazalo se iznimno uspješnim, kako u procesu regrutacije željenih sudionika, tako i cjelokupne organizacije fokus grupa. Vjerujemo da su tome pridonijele i jasne upute koje su partnerima pravo vrijeme dostavljene u sklopu Protokola o regrutaciji sudionika

(**prilog 2**). Premda su kroz Protokol poduzeti dodatni naponi kako bi se minimalizirali učinci regrutacije putem organizacija civilnog društva, treba skrenuti pozornost na mogućnost da je takav način selekcije možda ipak imao utjecaj na opis nekih kategorija, posebice onih koje su obuhvaćale diskusije o radu organizacija civilnog društva. Mogućnost takvog utjecaja objašnjena je na konkretnom primjeru na kraju poglavlja 9 u kojem raspravljamo o potpori mladima u uvjetima nezaposlenosti.

4. Nažalost, bitno je istaknuti kako je mali broj razgovora s dionicima ostvario svoju predviđenu svrhu. Ovo se posebno odnosi na grupe s nezaposlenim i neaktivnim mladim osobama gdje bi razgovor vrlo često neovisno o definiranim preporukama odlazio u smjeru informiranja o mjerama aktivne politike zapošljavanja usmjerenim na mlade unatoč intervencijama facilitatora, posebno u situacijama kad su gosti dolazili iz redova Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Osim toga, vrlo često su sami gosti značajan dio svog susreta s mladima potrošili na objašnjavanje područja rada i funkcije HZZ-a. Iako je tijek samih susreta s dionicima bio iznimno koristan u smislu promatranja procesa međusobne interakcije te je dao vrijedne informacije koje se tiču komunikacije javnih dionika (napose HZZ-a) s mladima, treba istaknuti kako je vrlo mali broj preporuka bio revidiran i kreiran kroz taj dodatni konzultativni proces. U tom smislu, istraživački tim je odustao od posebnog izdvajanja na taj način razvijenih preporuka jer se one gotovo u potpunosti poklapaju s onima razvijenima kroz fokus grupe, a nekoliko jasnih zaključaka koji su utemeljeni na promatranju razgovora između predstavnika dionika i sudionika fokus grupa izloženi su u zaključcima ove studije.
5. Na koncu, ističemo još dvije važne napomene koje se tiču poglavlja o preporukama. Neke od preporuka su bile doista vrlo konkretne dok neke prije predstavljaju općenite smjernice za rješavanje određenog problema. Takvoj je neujednačenosti nesumnjivo doprinijela značajna heterogenost uzorka i relativno kratko trajanje grupa. To nas dovodi do drugog objašnjenja zašto će neki biti pomalo iznenađeni načinom na koji je zadnje poglavlje strukturirano. Naime, taj dio teksta nije napisan u urednim i preglednim točkama (na engleskom: *bullets*) kako se to uvriježeno čini u stručnim tekstovima. Mi smo i u ovom dijelu prednost dali „priči“ u odnosu na sveobuhvatnost, nastojeći iznesene preporuke povezati u koherentnu cjelinu koja ima određeni smisao, uz oprez da logika „povezivanja“ ne utječe na značenje ideja koje su iznijeli naši sudionici.

4.4. Realizirani uzorak

4.4.1. Internetska anketa

Anketu je u cijelosti ispunio 1041 ispitanik, a bila je otvorena od početka prosinca do druge polovice ožujka. Najveći broj ispitanika/sudionika internetskih konzultacija ima između 20-24 godine (52.93%), dok je 32.8% ispitanika u dobi od 25-30 godina. Najmanje ispitanika, 14.99% spada u dobnu skupinu od 15-19 godina. U uzorku ankete dominiraju žene (72.33%) u odnosu na muškarce (27.67%).

Tablica 1: Uzorak sudionika internetskih konzultacija

SPOL	MJESTO STANOVANJA	POLOŽAJ NA TRŽIŠTU RADA
Muški 27.67%	selo: 13.54%	učenik/ca: 8.17%
Ženski 72.33%	mali grad (do 30.000 stanovnika): 19.31%	student/ica: 53.51%
	veći gradi (preko 30.000 stanovnika): 15.18%	nezaposlen/a: 21.90%
	makroregionalno središte (Osijeku, Rijeci, Splitu ili Zagrebu): 51.74%	zaposlen/a: 16.43%
		učenik/ca: 8.17%

Kompletni rezultati ankete, zajedno s upitnikom, izneseni su na kraju publikacije kao **prilog 3**, pri čemu naglašavamo da su neki od rezultata iznošeni kao uvod u raspravu o nalazima fokus grupa. Upitnik je razvijen kroz konzultacije s članicama Nacionalne radne skupine te testiran prije aktivacije.

4.4.2. Fokus grupe

Mladi kao društvena skupina predstavljaju vrlo heterogenu grupaciju koja se razlikuje po socioekonomskom statusu, obrazovanju, društvenoj mreži itd., te stoga na tržište rada ulaze s vrlo različitim startnim pozi-

cijama. Međutim, unatoč toj heterogenosti Ilišin ističe kako su: „...mladi društvena skupina nastala u industrijskom društvu i obuhvaća populaciju u dobi od 15. do 30. godine života, a kojoj društvo...pripisuje zajedničke specifične socijalne značajke na osnovi kojih joj određuje posebnu društvenu ulogu i podvrgava ju posebnom društvenom tretmanu...“ (Ilišin, 1999: 69). Uvažavajući heterogenost u populaciji mladih te činjenicu da ova studija nema ambiciju govoriti o mladima kao jedinstvenoj skupini, ovo istraživanje teži prvenstveno odgovoriti na postavljena istraživačka pitanja iz perspektive osam tipova mladih, čiji je opis iznesen u tablici 2.

Kako je u tablici opisani uzorak osmišljen? Na temelju analize relevantnih faktora koji utječu na položaj mladih na tržištu rada, uzorak je definiran i konzultiran s Radnom skupinom. Konkretno, smatrali smo da bi se perspektiva mlade osobe koja je završila osnovnu ili srednju školu te nema prethodnog radnog iskustva „trebala“ razlikovati od one visokoobrazovane mlade osobe jer je stupanj obrazovanja u prethodnim istraživanjima obično pozitivno korelirao s izgledima mladih na tržištu rada (Matković, 2009: 17-21). Na sličan smo način vjerovali da bi neaktivnim osobama ove fokus grupe mogle biti prostor u kojem će podijeliti razloge koji su ih doveli u taj status. Također, unutar skupina sa zaposlenima i studentima, smatrali smo da bi se perspektiva mladih studenata koji tek čine prve korake na tržištu rada mogla razlikovati od one svojevrsnih „veterana“ koje su nakon prolongirane nezaposlenosti uspjeli sklopiti ugovor o radu (tip 7).

Pri kreiranju kriterija vodili smo računa da dovoljno jasno odvajaju pojedine tipove, ali i da se pronade adekvatan odnos između raznolikosti grupe te mogućnosti da sudionici između sebe razviju konstruktivnu raspravu. Naime, pri dizajnu uzorka bilo je važno osigurati da grupe budu dovoljno heterogene kako bi atmosfera za razgovor bila poticajna, ali da sudionici ipak mogu pronaći međusobne poveznice kako bi se odvažili na punopravnu participaciju (o problematici homogenosti/heterogenosti fokus grupa više u: Finch/Lewis, 2003: 190). Posljedično, istraživački se tim prvenstveno suočio s izazovom kako osigurati dostatnu razinu homogenosti grupa koja bi osigurala razvoj povoljne grupne dinamike. Taj cilj se nastojao postići odvajanjem mladih osoba koje su zaposlene i studiraju u jednu, te onih koje su nezaposlene te neaktivne u drugu grupu, polazeći od pretpostavke da bi položaj na tržištu rada trebao predstavljati značajan kohezivni faktor. Osim toga, u samoj selekciji sudionika težilo se rodnoj uravnoteženosti svih grupa⁵, što je u velikoj mjeri i postignuto. Sažetak realiziranog uzorka prikazan je shemom 1.

⁵ Premda se često naglašava kako nezaposlenost nije jedna od tema koja je snažno rodno obojana, ipak postoje značajne razlike u faktorima koji definiraju položaj žena i muškaraca na tržištu rada (prije svega, roditeljstvo i briga za djecu). U tom smislu, rodno balansiranje sastava grupa nastojalo je spriječiti nametanje pojedinog rodnog pogleda na fenomen.

Tablica 2: Opis predviđenog uzorka te raspodjela po fokus grupama

TIP SUDIONIKA	OPIS	FOKUS GRU- PA U KOJOJ SU SUDJELO- VALI:
TIP 1 - „nisko-kvalificirani neiskusni aktivni tražitelji“	m/ž, dob 15-30, završeno osnovno ili srednjoškolsko obrazovanje, nezaposlen/a, aktivno traži posao, bez prethodnog radnog iskustva (nemaju upisan radni staž u radnoj knjižici)	Nezaposleni i neaktivni
TIP 2 - „neiskusni visokoobrazovani aktivni tražitelji“	m/ž, dob 15-30, visoko obrazovanje (VŠS/VSS/više kvalifikacija), nezaposlena, aktivno traži posao, bez prethodnog radnog iskustva (nemaju upisan radni staž u radnoj knjižici)	Nezaposleni i neaktivni
TIP 3 - „žrtva ekonomske krize“	m/ž, dob 15-30, posjeduje prethodno radno iskustvo no izgubila je posao uslijed ekonomske krize, nebitan stupanj obrazovanja	Nezaposleni i neaktivni
TIP 4 - „deprivilegirani na tržištu rada“	m/ž, dob 15-30, nezaposlena osoba, pripada skupini mladih s manje mogućnosti (Romi, osobe s invaliditetom, mladi izašli iz sustava socijalne skrbi, prethodno kažnjavane mlade osobe)	Nezaposleni i neaktivni
TIP 5 - „u sustavu obrazovanja“	student/ica, m/ž, mlađi/a od 25 godina, poželjno s neakvim prethodnim radnim iskustvom (honorarno, student servis)	Zaposleni i studenti
TIP 6 - „zaposleni nakon kratkog traženja“	m/ž, dob 15-30, posao našla ubrzo (u periodu od 3 mjeseca) nakon završetka obrazovanja, nebitan stupanj obrazovanja	Zaposleni i studenti

TIP 7 - „zaposleni nakon dugog traženja“	m/ž, dob 15-30, posao našla nakon dugog traženja (duže od godinu dana)	Zaposleni i studenti
TIP 8 - „neaktivni na tržištu rada“	m/ž, dob 15-30, neaktivan/na na tržištu rada	Nezaposleni i neaktivni

Gradovi u kojima je provođeno istraživanje selektirani su po tri osnovna načela. Prije svega, u samom dizajnu predviđena je mogućnost istraživanja razlika u percepciji/iskustvima između mladih iz manjih i većih sredina te je u tom smislu odabir gradova odražavao tu orijentaciju. Također, istraživački tim je nastojao pri selekciji manjih gradova voditi računa o teritorijalnoj dimenziji, točnije, da manji gradovi nisu smješteni u istoj županiji. Konačno, pri selekciji gradova vodilo se računa o kapacitetima lokalnih partnera da provedu zahtjevne aktivnosti koje su uključivale regrutaciju sudionika te logističku pripremu fokus grupa.

Shema 1: Realizirani uzorak fokus grupa

34



Planirana veličina i struktura fokus grupa sa zaposlenim i studentima je bila 6 sudionika, od toga 3 muškarca i 3 žene. S druge strane, veličina i struktura fokus grupe s nezaposlenima i neaktivnima je bila 9 sudionika s poželjnim omjerom muškaraca i žena 5:4 (ili obratno), što je u skladu s preporučenom veličinom fokus grupa, koja iznosi između 6 i 8 sudionika (Bloor i suradnici, 2001: 26).

Od 16 planiranih grupa, njih 13 je realizirano iz prvog pokušaja, dok su u 3 slučaja grupe s nezaposlenima i neaktivnima morale biti ponovno organizirane zbog činjenice da nisu zadovoljile zahtjeve vezane uz odaziv.

Fokus grupe trajale su ukupno sat i pol vremena. Facilitirao ih je voditelj iz redova MMH-a, a logističku asistenciju te vođenje dodatnih bilješki osiguravala je lokalna partnerska organizacija. Strukturno, fokus grupe su obuhvaćale četiri dionice:

1. raspravu o čimbenicima koji doprinose visokoj stopi nezaposlenosti mladih u hrvatskom kontekstu,
2. raspravu o preprekama s kojima su se susretali/ću mladi u procesu traženja posla,
3. raspravu o iskustvu/posljedicama nezaposlenosti mladih na individualnoj i društvenoj razini,
4. identifikaciju preporuka.

Protokol u kojem se detaljno opisuje izvedba konzultacija (fokus grupa i dodatnih razgovora) je pridodan ovom izvještaju kao **prilog 4**, dok se popis dionika koji su dali goste po pojedinim gradovima nalazi u tablici, priloženoj izvještaju kao **prilog 5**⁶.

⁶ S obzirom da se izvoditelj istraživanja obvezao osigurati tajnost podataka svim sudionicima konzultativnog procesa, u priloženoj tablici su navedene samo institucije, ali ne i imena osoba koje su ih zastupale na konzultacijama.

5

5. SAŽETAK REZULTATA INTERNETSKIH KONZULTACIJA

Internetske konzultacije provedene su putem ankete koju su mogli ispuniti posjetitelji mrežne stranice www.mladi-rade.net u dobi od 15-30 godina te na taj način iskazati svoje mišljenje o položaju mladih na hrvatskom tržištu rada. Anketu je u cijelosti ispunio 1041 ispitanik, a bila je otvorena od početka prosinca do druge polovice ožujka. Iako je uzorak obuhvaćen internetskim konzultacijama opisan u uvodu, bitno je istaknuti kako su anketu u najvećem broju ispunili studenti (53.51%) a zatim slijede nezaposleni (21%) te zaposleni (16.43%) mladi. Putem internetskih konzultacija nastojali smo prikupiti opće informacije o tome kako mladi percipiraju svoj i položaj svojih vršnjakinja na hrvatskom tržištu rada. Cjelokupan popis pitanja dostupan je u prilogu broj 3, a u ovom dijelu donosimo sažet prikaz nekih od najzanimljivijih rezultata. U procesu internetskih konzultacija ispitanici su mogli iskazati svoje mišljenje o:

1. položaju mladih na tržištu rada u odnosu na druge dobne skupine

Neovisno o alarmantno visokim stopama nezaposlenosti mladih, iz perspektive 45.3% sudionika internetskih konzultacija mladima u dobi od 18-30 godina i dalje je u Hrvatskoj lakše naći posao nego onim iz dobne skupine od 40 - 50 godina, dok 38.81% ispitanika smatra da je mladima teže naći posao nego onima u dobnoj skupini od 30 - 40 godina. Čak 59.9% ispitanika dijeli mišljenje da je mladima znatno lakše pronaći zaposlenje nego onim u dobi od 50 i više godina. Ovakva perspektiva bi se mogla nazvati **umjereno optimističnom**, no pri tome je potrebno uzeti u obzir da je većina sudionika koji su sudjelovali u internetskim konzultacijama još uvijek u sustavu obrazovanja te još uvijek nisu iskusili sve izazove na tržištu rada.

2. percepciji uzroka nezaposlenosti mladih

Iako se kao uzroci nezaposlenosti mogu navesti brojni čimbenici sudionicima su na izbor ponuđeni neki od čestih argumenata koji se javljaju u diskusiji o visokoj stopi nezaposlenosti u RH poput: kvalitete sustava obrazovanja u Republici Hrvatskoj, podcijenjenosti mladih stručnjaka, nedostatka pripravničkih radnih mjesta, kvalitete radnog zakonodavstva u RH, nespремnosti poslodavaca da ulažu u mlade, te nerealno visokih očekivanja mladih i nedostataka vještina tržišta rada.

Između ponuđenih odgovora čak **70%** mladih sudionika navelo je „nespremnost poslodavaca da zapošljavaju mlade ljude bez radnog iskustva te ulažu u njihov razvoj“ kao uzrok visoke stope nezaposlenosti mladih. Čak 34.77% ispitanika navelo je kako nema dostupnih radnih mjesta za prvostupnike, dok je 34.68% ispitanika istaknulo da „sustav obrazovanja u Republici Hrvatskoj nije kvalitetan te ne uči mlade znanjima i vještinama potrebnim za uspješno obavljanje posla“. Ovakva distribucija odgovora indicira da mladi vide **poslodavce i obrazovni sustav** kao relevantne čimbenike problema nezaposlenosti. Stoga ne iznenađuje što **55.04%** sudionika internetskih konzultacija ističe da bi mladim ljudima u bržem pronalaženju posla pomogla stručna praksa tijekom trajanja obrazovanja te poticaji poslodavcima za zapošljavanje mladih (**53.51%**). Zabrinjavajuća je činjenica da čak **56.48%** sudionika internetskih konzultacija smatra da je preduvjet za dobivanje posla u Hrvatskoj „**debela veza**“, a tek zatim slijede relevantno prethodno radno iskustvo (37.85%) te vještine i kompetencije potrebne za obavljanje takvog posla (34.87%).

3. percepciji aktera odgovornih za visoku stopu nezaposlenosti u RH

Kao najodgovornije aktere za visoku stopu nezaposlenosti mladi vide **Vladu RH** (73.10%), **poslodavce** (34.68%) te **jedinice lokalne i područne samouprave** (31.99%).

4. percepciji utjecaja skorog ulaska u EU na zapošljivost mladih

Na pitanje o tome kako će hrvatsko pristupanje EU-u utjecati na njihove izgleda za zapošljavanje, sudionici su odgovorili **umjereno optimistično**. Naime, 44% ispitanika smatra da će se njihova situacija na tržištu rada popraviti, 33.24% smatra da ulazak u EU neće utjecati na zapošljavanje mladih u Hrvatskoj, dok 22.74% ispitanika smatra da će pristupanjem EU pogoršati njihove šanse za zapošljavanje. S druge strane, 43.13% ispitanika svoje znanje o mogućnostima koje im se pružaju pristupanjem EU smatraju prosječnim, dok 36.79% njih svoje znanje o mogućnostima koje im se pružaju u EU ocjenjuje lošim, a tek 20,08% dobrim. Nadalje, kao pozitivnu promjenu ispitanici ističu da će mladi moći iskoristiti mogućnost lakšeg putovanja i pronalazke posla u inozemstvu, a stečena će znanja u slučaju povratka doprinijeti hrvatskom razvoju (**52.7%**). Zanimljivo je kako identičan broj sudionika najvećom prijetnjom vidi masovan odlazak obrazovanih ljudi iz Hrvatske na poslove u razvijene države EU (**52.7%**). Takva distribucija odgovora indicira da postoji **ambivalentno mišljenje o odlasku na rad u inozemstvo**.

Navedeni podaci daju samo indikativne informacije o mišljenju i stavovima vrlo heterogene društvene skupine osoba koju u ovoj studiji stavljamo pod zajednički nazivnik „mladi“. U nastavku studije donosimo rezultate utemeljene na podacima prikupljenim kroz fokus grupe, koji predstavljaju bolju osnovu za dubinsko razumijevanja načina na koji mladi u Hrvatskoj razmišljaju o problemu nezaposlenosti.

6

6. NEZAPOSLENOST MLADIH U HRVATSKOJ – POGLED IZNUTRA

Nezaposlenost je pojava koja svojom raširenošću i učincima neosporno utječe na stavove i svjetonazor današnje generacije mladih. Velik broj mladih ljudi trenutno je nezaposlen. Velik broj njih iskustio je učinke dugotrajne nezaposlenosti te je imao priliku dobro upoznati sustav državne intervencije usmjeren na osobe koje se nađu u tom položaju. Na mnoge od njih utječe radni status njihovih roditelja i skrbnika, koji i sami često ne uspijevaju izbjeći pogubne posljedice nezaposlenosti i/ili prekarnosti koje su se proširile kroz kompletnu (hrvatsku) ekonomiju. Neki od njih završavaju obrazovanje te promatrajući trenutno stanje na tržištu rada, vrlo intenzivno razmišljaju o strategijama koje će ih dovesti do željenih ishoda, pri čemu sam ekonomski kontekst neosporno utječe na (re)definiranje razine njihovih očekivanja. Ako rade, velika je vjerojatnost da su zaposleni putem ugovora na određeno vrijeme ili nekog drugog tipa fleksibilnog ugovornog angažmana. Takva nesigurnost posla u kombinaciji s učestalim radom izvan struke, ispod razine kvalifikacija te korištenjem mjera politika zapošljavanja uvelike odgovaraju opisu koncepta posredničke ili prijelazne zone (na engleskom jeziku: *intermediary zone*). Svjetski izvještaj Ujedinjenih nacija o globalnoj situaciji mladih ljudi iz 2003. ističe kako se mladi koji se nađu unutar te zone nalaze: „...između svjetova zaposlenosti i nezaposlenosti“, upozoravajući kako povećanje broja mladih unutar tog brzorastućeg sektora predstavlja globalni trend (2003: 55). Vjerujemo kako sadržaj ovog izvještaja velikim dijelom reflektira utjecaj tog trenda na mlade u Hrvatskoj, ali i da ukazuje na određene specifičnosti „hrvatskog slučaja“.

41

Svakako bi bilo ponešto neodmjereno reći kako niti jedna generacija nije bila pod tolikim utjecajem ekonomskih okolnosti kao ova koja trenutno stupa na tržište rada ili je u početnoj fazi svog profesionalnog puta, ali u najmanju ruku možemo reći da današnji mladi žive u izazovnim, pa i teškim vremenima. Također, logično je pretpostaviti kako je utjecaj koji fenomen nezaposlenosti ostvaruje na njihov život proizveo iznimno bogatstvo popratnih iskustava, stavova te socijalnih obrazaca, koje ćemo nastojati prikazati u nastavku ovog izvještaja. Taj prikaz, kojeg analizom nastojimo učiniti što sistematičnijim i prohodnijim, uglavnom je izgrađen na riječi-

ma samih sudionika fokus grupa. U tom smislu, kvalitetno razumijevanje ovog rada pretpostavlja razumijevanje sudionika fokus grupa. Pozivamo čitatelja da još jednom prouči njihove profile te promisli o specifičnim perspektivama iz kojih su kretali u raspravu. Pokušajte ući u „njihovu kožu“ te sagledati stvarnost u koju ulazimo njihovim očima. Na takav pristup će vas nastojati potaknuti i način pisanja ovog dijela analize, koji uglavnom polazi iz pozicije samih sudionika, nastojeći apstrahirati „zagađenje“ koje mogu unijeti autorova prethodna iskustva, subjektivne percepcije i emocije. Cilj ovog dijela teksta je da steknemo dublje razumijevanje okvira u koji sudionici smještaju problem nezaposlenosti mladih.

6.1. Skica za portret – potporni stupovi jednog fenomena

42

Iako je to referenca koja bi se mogla odnositi u nekoj mjeri na cijelu studiju, ovo poglavlje više od drugih svoje ishodište duguje interpretativnom analitičkom pristupu javnim politikama, karakterističnim primjerice za Dvoru Yanow. Ona ističe kako je snažna odrednica usmjerenost na razjašnjavanje nejasnoća do kojih dolazi uslijed interpretacije jednih te istih pojava, struktura i procesa unutar pojedinih arena javnih politika (na engleskom jeziku: *policy arenas*). Taj zadatak je posebno važan u slučaju da takve razlike u interpretaciji nisu objašnjene kroz svakodnevni diskurs (Yanow, 2007: 408). Naš zadatak je u ovom dijelu dublje propitati značenja koja mladi pridaju nekim od struktura i procesa koje vežu uz nezaposlenost mladih, uz nastojanje da s jedne strane shvatimo zbog čega nastaju (ako nastaju) diskrepancije između sudionika, te da na temelju donesenih zaključaka promišljamo implikacije za kreiranje javnih politika koje primjereno mogu odgovoriti na izazove koje problem nezaposlenosti mladih stvara. Ovdje se koncentriramo prvenstveno na općenita razmišljanja sudionika o problemu nezaposlenosti dok njihova konkretna iskustva dolaze u fokus sljedećih poglavlja.

Kroz analizu rečenog na fokus grupama, detektirali smo pet dominantnih meta-priča kroz koje sudionici objašnjavaju kako pojedini akteri, strukture i procesi utječu na problem nezaposlenosti mladih. Meta-priče su nastale zbog činjenice da su sudionici fenomen promatrali iz više različitih rakursa te čine dio cjelovite slike. Svaka od tih meta-priča vezana je uz specifične socijalne konstrukte koji povezuju pojedine meta-priče u cjelinu. S druge strane, meta-priče također sam fenomen nezaposlenosti mladih povezuju u jedinstvenu i relativno koherentnu sliku.

Te meta-priče smo za potrebe ovog rada odlučili nazvati temeljnim diskursima. U ovom radu diskurs označava široko definirani kontekst u koji se neka rasprava pozicionira. Ovo razumijevanje najbliže je definiciji američke post-strukturalističke filozofkinje Judith Butler koja diskurs definira kao „...granice prihvatljivog govora ili moguće istine.“ (Butler, 1997). U tom smislu, temeljni diskursi opisani u ovom tekstu predstavljaju raspon značenja koje sudionici koriste kada govore o nezaposlenosti mladih. Unutar diskursa moguća su suprotstavljena značenja koja podskupine mladih pridaju istom aspektu nezaposlenosti. Cilj analize je identificirati mjesta podudaranja i suprotstavljanja različitih viđenja istog fenomena.

Diskursi svoj oblik dobivaju kroz narative, pri čemu su narativi također svojevrsne priče, međutim, obilježava ih bitno niži stupanj apstrakcije te usmjerenost na mehanizme i procese (stvarne i izmišljene) koji dovode do trenutne slike fenomena. Neovisno o kompleksnosti pojma (vidi primjerice: Bell, 2002), narativ u ovoj studiji označava **konkretnu priču kroz koju se priča jedna šira priča** (u ovom slučaju, temeljni diskurs).

Zanimljivo je primijetiti kako jedan temeljni diskurs često tvore bitno „različiti“ narativi. U ovom slučaju razlika se ne odnosi na sadržaj, jer je on temeljni kriterij za odvajanje (pod)kategorija, no ponekad se čini da je jedan narativ unutar istog temeljnog diskursa pomalo fluidan i općenit dok je drugi vezan uz konkretnu pojavu/instituciju. Neki se čine blisko povezani s pitanjem nezaposlenosti, dok drugi vjerojatno nikada ne bi našli mjesto u ovom procesu da je provedba strukturiranog dijaloga bila određena prethodno utvrđenom čvrstom strukturom. Unatoč uložnim naporima, nije postojala mogućnost da analizi pristupimo na drugačiji način. Način na koji mladi razmišljaju o brojnim problemima, pa i o nezaposlenosti, nije uvijek pogodan za uredne, analitičke formate, što će biti vidljivo na više mjesta unutar ove studije. Ipak, smatramo da upravo ovdje leži snaga ove studije, a posebno dijela sažetog u ovom poglavlju. Nastojali smo dosljedno shvatiti logiku razmišljanja mladih o pojedinim temama dok smo prethodno prejudiciranje tema pokušali kroz plan facilitacije, ali i u popratnoj analizi, svesti na minimum.

Percepciju nezaposlenosti viđenu očima naših sudionika nastojat ćemo prikazati polazeći iz pozicije jedne mlade osobe koja upravo stupa na tržište rada. Ona primjećuje da na njezin položaj utječu različite silnice koje tvore neki tip sustava, pri čemu su ti sustavi kategorizirani kao naši temeljni diskursi. Narrative treba shvatiti kao opise funkcioniranja pojedinog sustava koji tvori dio cjelokupne slike fenomena. Ono što je zanimljivo jest da naši sudionici vrlo jasno ističu da problem ne nastaje (isključivo) u trenutku kad mlada osoba izađe na tržište rada. Koje sile determiniraju sudbinu mladih i prije tog prijelomnog trenutka?

6.2. Stanje u obrazovanju ili o slabim temeljima⁷

TIP 2: Ja sa 5 godina na pravu...Ja kad dođem u ured, ko da nikad nisam vidjela pravo. Jer je praksa totalno drukčija od teorije. Zapravo, ovo je meni... I to mi govore svi. Nakon godinu dana se još, zapravo, uče kako raditi' i šta raditi'. Zapravo počinješ ponovno od nule. Što onda dovodi do ovog problema... Kako je bilo? Nekvalitetan, neprilagođen sustav obrazovanja. Rijeka, nezaposleni i neaktivni

Zaključak koji iznosi naša visokoobrazovana nezaposlena sudionica iz Rijeke postavlja osnovu prvog temeljnog diskursa: onog koji je vezan uz obrazovanje. Do izlaska na tržište rada, obrazovanje predstavlja bitnu odrednicu života mlade osobe. Osim što bi je trebalo naučiti kako se ponašati i funkcionirati u društvu, ono bi trebalo pojedince opremiti s potrebnim setom alata za uspješan izlazak „u svijet“. U kojoj je mjeri ono uspješno? Ako sudimo prema onome što kaže sudionica iz Rijeke, obrazovanje u Hrvatskoj mladu osobu ne stavlja (nužno) u posebno dobru početnu poziciju.

Stanje u sustavu obrazovanja je definitivno prepoznato kao jedan od temeljnih diskursa koje sudionici vežu uz problem nezaposlenosti. Međutim, što su njegove ključne determinante te kako sudionici vide njegovu inherentnu logiku?

6.2.1. Prijenos kompetencija koje se traže na tržištu rada

TIP 6: Vjerojatno sustav obrazovanja ima svoj dio u tome. Znači, ljudi koji izađu sa fakseva, na većini fakseva, nisu stručni. I prilagođeni za rad.

TIP 7: Zašto nisu stručni? Ako su završili faks.

TIP 6: Pa zato što im se u sklopu fakulteta ne pruža takav oblik rada.

FACILITATOR: Ok.

TIP 7: Hoćeš reći da su nemotivirani, zapravo...U cijelom tom sustavu obrazovanja su ne...

⁷ Citati koji su izneseni u ovom radu su pretrpjeli minimalne sadržajne intervencije, u smislu sažimanja te izbacivanja nepotrebnih dijelova, poput uzdaha ili poštapalica. Međutim, citati su prikazani u potpuno nelektoriranom obliku. Time smo nastojali zadržati njihovu autentičnost te čitateljima u što većoj mjeri približiti perspektivu mladih, čiji je neizostavni dio i jezik koji ta društvena skupina koristi.

TIP 6: *Ne, ne. Nisu ni dovoljno dobro educirani.*

TIP 5: *Naravno. Oni imaju samo teorijski pristup. Nemaju ni jedan dan praktičnog dijela, što...Dečko koji je završio ekonomiju, pogotovo ekonomiju, to uopće ne znači da ta osoba zna raditi'. Ekonomiju u današnje vrijeme može završiti' bilo tko. „Sjedi doma i uči.“ Kad završiš, ne moraš znati ama baš ništa raditi. I sigurno ekonomiju nećeš znati ništa, ništa, ništa. A završio sam faks sa 7 petica. **Karlovac, zaposleni i studenti***

Poput naših sudionika iz Karlovca, diljem održanih fokus grupa, posebno onih u velikim gradovima, prevladava razmišljanje kako značajan broj mladih koji izlaze iz sustava obrazovanja nema potrebne vještine, stavove, znanja i druge osobne karakteristike potrebne za uspješno obavljanje posla u modernoj ekonomiji. Ukratko, sudionici upozoravaju da naš sustav obrazovanja mladima (uvijek) ne prenosi potrebne/trажene kompetencije. Takvo stanje povezuju s nizom obilježja koja drže karakterističnima za naš obrazovni sustav. Upozoravaju kako se „standardi snižavaju“, što dio povezuje s osnovnom školom „koju svi moraju završiti“, dok drugi (posebice studenti) problem snižavanja kriterija povezuju s „Bolonjom“⁸ za koju misle da često samo „štanca“ kadrove, na način na koji to opisuje student iz Rijeke:

45

TIP 5: *Prag su spustili dosta. Ja sam, recimo, počeo sa starom, odnosno nisam na starom sistemu nego na onoj prvoj Bolonji koja je bila nekakva mješavina Bolonje i starog sustava. Završit ću po novoj Bolonji i dva predmeta sam odslušao i to je, opet, ovisi od profesora do profesora. I, normalno, od odsjeka. Ali, opće gledano, previše stručnjaka se štanca sa premalo znanja. **Rijeka, zaposleni i studenti***

„Bolonja“ također nije ispunila obećanja vezana uz zapošljivost prvostupnika čije izgleda na tržištu rada sudionici oslikavaju prilično mračnim tonovima. Nezadovoljni su jer se obrazovne institucije koje pohađaju, ili su pohađali, vrlo malo angažiraju kako bi im osigurale praktičnu nastavu, a kad ipak uspiju na nju „upasti“, njezina kvaliteta je u najmanju ruku opisana kao upitna jer im ne omogućava stjecanje relevantnih stručnih znanja.

Prisutan je i određeni stupanj nezadovoljstva kvalitetom nastavnog kadra, pri čemu sudionici takvo stanje često povezuju s podcijenjenošću tog zanimanja u Hrvatskoj. Prema riječima sudionika obrazovni sustav isto tako nije lišen problema korupcije i nepotizma, što dovodi do toga da brojni ljudi stječu diplome bez pravih kompetencija.

⁸ Pojam se odnosi na proces harmonizacije hrvatskog visokog obrazovanja sa zahtjevima Bolonjske deklaracije koju je Republika Hrvatska usvojila 2001., a počela provoditi akademske godine 2005./2006.

Ipak, sudionici prepoznaju da problem u cijelosti ne leži u samom procesu obrazovanja. Primjećuju da se neki njihovi vršnjaci koji su stekli određena zvanja bitno teže zapošljavaju, neovisno o razini stečenih kompetencija, o čemu se raspravlja u sljedećim odlomcima.

6.2.2. (Ne)prilagođenost upisnih kvota

Odabir zanimanja, smatra većina sudionika, prilično će odrediti sudbinu mlade osobe na tržištu rada:

TIP 7:** Što se tiče sustava obrazovanja, moglo bi to tu biti te prevelike kvote u, općenito, upisa. Jer, oni stalno govore: „Nema posla. Nema posla.“ Mislim, ako su profesori hrvatskog među 3 najnezaposlenija zanimanja u Slavoniji i Baranji, zašto ih svake godine 100 još upisuješ? Zašto?! Gdje će oni raditi?! Nema mjesta. To više nije ni stvar poslodavca. Ne može tol'ko ljudi otić' u mirovinu koliko ih se štanca. Doslovno. Smanjiti kvote... **Osiijek, zaposleni i studenti

46

Unutar narativa o upisnim kvotama koji je također bio bitno prisutniji u grupama održanim u velikim gradovima, izdvojile su se dvije temeljne dimenzije. Prva se odnosi na razmišljanja o uzrocima zbog kojih obrazovne institucije upisuju „prevelik broj polaznika” koje se nakon završetka obrazovanja teško zapošljavaju. Prevladava percepcija kako do te situacije dolazi slijedom činjenice da je brojnim obrazovnim institucijama to često temeljni izvor prihoda, što se posebno odnosi na fakultete. Također, široko je prihvaćeno razmišljanje kako obrazovne institucije u Hrvatskoj pokazuju vrlo nizak stupanj odgovornosti za budućnost svojih polaznika te da im pri odluci o upisu često ne kažu „pravu istinu“ o zapošljivosti pojedinih zanimanja.

Druga bitna dimenzija rasprave o kvotama tiče se same funkcije obrazovanja, unutar koje se suprotstavljaju dva temeljna pristupa. Prvi naginje „tržišnom“ rješenju:

***TIP 3:** Iako, naglašavam ovo „nekvalitetan i neprilagođen sustav obrazovanja“. Po meni bi trebalo plansko obrazovanje definitivno postojati. Jer, previše je ekonomista i tako nekih djelatnosti koje nisu tražene. Mislim da bi se to isto trebalo možda balansirati.*

***TIP 3:** Treba smanjiti kvote upisa na...*

TIP 3:** Da. Definitivno. Sori. Toliko nam je potrebno radnih mjesta, tol'ko ćemo planski da školujemo mladih ljudi. **Pula, nezaposleni i neaktivni

Zanimljivo je da je posebno u velikim gradovima te u grupama zaposlenih i studenata često formuliran bitno različit set razmišljanja:

TIP 5:** Mislim da zbog velike te stope nezaposlenosti, nekako je malo izgubio našu svijest o tome koja je primarna funkcija pojedinih institucija. Obrazovne institucije ne služe da mlade zapošljavaju, nego da ih obrazuju, a svi prvenstveno trebamo imat' pravo na obrazovanje. To neko ustavno zagaranirano demokratsko pravo. I na biranje šta ćemo studirat'. Istina je. Ima veliki broj pravnika, ekonomista, i muškog i ženskog spola. Ali, mislim... Ako mladi to žele studirati, treba im to omogućiti. **Split, zaposleni i studenti

Suprotstavljena razmišljanja ulaze u sukob dvojbe treba li se obrazovanje uopće prilagođavati promjenama tržišta i u kojoj mjeri. Neovisno o tome, trenutno stanje je uglavnom percipirano kao neodrživo i štetno za nastup budućih generacija koje izlaze iz sustava obrazovanja.

Stanje u obrazovanju je bila tema koju su u većoj mjeri prepoznavali sudionici iz velikih gradova, koji su uglavnom upozoravali na nezadovoljavajući prijenos relevantnih kompetencija te neusklađenost upisnih kvota s trenutnim potrebama na tržištu rada. Međutim, postoje li još neki važni faktori koji utječu na mladu osobu i prije njezina izlaska na tržište rada? Prema mišljenju naših sudionika uistinu postoje, a pomalo iznenađujuće, odnose se na specifična obilježja mladih kao društvene skupine.

47

6.3. Mladi kao društvena skupina: (ne)spremni za izazove vremena

Mladi su uvijek bili zahtjevna društvena skupina, kako za istraživače, tako i za one koji kroz javno djelovanje imaju zadatak odgovoriti na njihove potrebe. Često se mogu čuti razmišljanja koja idu u smjeru da zbog svoje heterogenosti mladi ne predstavljaju posebnu društvenu skupinu, već isključivo dio populacije definiran (nekom) dobnom granicom.

Upravo zbog toga, zanimljivo je da se u velikoj većini slučajeva sudionici nisu libili promišljati o mladima kao o posebnoj društvenoj skupini sa specifičnim karakteristikama:

TIP 5: To su ljudi koji su totalno nezainteresirani...

TIP 6: Nema volje.

TIP 5: Osamdeset posto mladih osoba u Hrvatskoj su nezainteresirani i čekaju da im nešto padne sa neba.

TIP 7: A takvi i ne rade, kužiš?

TIP 5: Takvi i ne rade zato (...) imat šesto kuna socijale. Imat za sebe za izać.

FACILITATOR: Jel ima dosta takvih mladih ljudi? Ti si Marija htjela nešto reći?

TIP 5: Traže posao, a mole se Bogu da ga ne nađu. Pravdaju se.

TIP 5: Tako je.

FACILITATOR: Opiši mi malo taj sklop. Kako misliš da do njega dođe?

TIP 5: Znaju da moraju naći posa, ali nisu dovoljno uporni i koči ih to pisanje molbi i tih stvari...

TIP 6: Tako je možda prije bilo, ali više nije tako. Ljudi danas stvarno traže posao, ali ne mogu ga naći. Meni se prijatelj prijavio već na 30 poslova u zadnjih mjesec dana i ne može naći posao. **Knin, zaposleni i studenti**

Rasprave slične ovoj bile su prisutne u velikom broju fokus grupa, posebno onih u kojima su sudjelovali zaposleni i studenti. Također, zanimljiv je način na koji sudionici u gore navedenom citatu govoreći o „mladima“, društvenoj skupini kojoj i sami pripadaju, ustvari opisuju mlade nezaposlene osobe. Kao što ćemo vidjeti, unutar ovog diskursa, „mladi“ su u većini slučajeva opisani prilično negativno što ukazuje na postojanje određene stigme koja često u stopu prati status (dugotrajne) nezaposlenosti.

6.3.1. Mentalitet (nezaposlenih) mladih

Mentalitet (nezaposlenih) mladih prepoznat kao relevantna tema koju sudionici, posebice oni iz redova zaposlenih i studenata, učestalo povezuju s problemom nezaposlenosti mladih. Riječ mentalitet, prema Farlexovom internetskom rječniku označava:

1. stanje, točnije stupanj mentalnih i intelektualnih kapaciteta;
2. način razmišljanja, mentalnu sklonost ili karakter.

Ono što naši sudionici prepoznaju kao mentalitet, obuhvaća oba gore navedena značenja, premda se čini da u pravilu veći naglasak stavljaju na ovo drugo – „mentalni sklop“ kojim nezaposleni mladi doprinose vlastitom nezavidnom položaju. U narednim odlomcima pokušat ćemo oslikati najrelevantnije elemente mentaliteta (nezaposlenih) mladih na način na koji to obično vide sudionici iz redova studenata i zaposlenih.

Čini se da velik dio problema proizlazi iz onoga što neki sudionici drže nereálnim očekivanjima:

TIP 6: *Pa dobro. Nemoj onda (RADITI TAJ POSAO). Al' nemoj onda reć' da si nezaposlen i da nema posla. Ne. Nemoj to reć' onda. Jer, stvarno nama treba neka motivacija ili, ono, što je rekao, treba nam netko ponuditi na pladnju. Treba mu obećat': "Ej, slušaj, šest mjeseci ćeš ovako radit pa ću ti ja dat' sigurno onda veću plaću." Onda će se odvažiti. Ali, zašto ne jednostavno krenuti? Jel nemaš posla? Jel se stalno žališ? Pa kreni od negdje. Nitko nije došao s fakulteta na vrh. Nitko.*

FACILITATOR: *Jasno.*

TIP 5: *Bilo je jedno malo, zanimljivo istraživanje na FER-u gore (U ZAGREBU). Ljude s treće godine, pri završetku su pitali što očekuju. FER ima (...) najjači u Hrvatskoj, čak i vani čini mi se, za svoje studente. Nudi im posao odmah, po završetku pet godina. Uglavnom, istraživanje su proveli, velika većina ih (STUDENATA) je mislila da će odmah po završetku faksa svi na direktorske stolice, plaća minimum 2000 eura, službeni auto, avione, stanove... Ne znam šta. Rijeka, zaposleni i studenti*

Osim problema da mnogi mladi u Hrvatskoj još uvijek žive u paradigmi „sigurnog i dobro plaćenog posla“, sudionici su im također pripisivali i neka druga negativna obilježja. Vide ih kao lijene, nesklone inicijativi te naviknute da im „netko drugi sredi posao“ pa samim tim sklone odgo-

vornost prebaciti na „druge“. Uvijek traže za nijansu više nego što realno mogu dobiti, čime sami često lako legitimiraju stav da „pravog posla“ ionako nema. Detektirani su problemi kao što je nesklonost riziku, sklonost lakom odustajanju od zacrtanih ciljeva te manjak svijesti o vlastitoj budućnosti. Zaposleni i studenti često su skloni isticati kako mladi u Hrvatskoj nemaju razvijenu kulturu javnog djelovanja što doprinosi tome da ne artikuliraju potrebe na način koji može dovesti do nekog tipa pozitivne promjene. Često nisu svjesni potrebe da se obrazuju i nakon izlaska iz obrazovnog sustava što se opet negativno reflektira na njihovu konkurentnost.

Ovaj opis svakako nije ostao bez istomišljenika, pa mu se tako suprotstavlja i zaposlena sudionica iz Zagreba:

FACILITATOR: *Mhm. Inertnost mladih. (ZAPISUJE)*

TIP 6: *Ja bih tu se, ovaj-- Prigovor. Ja sam čula taj prigovor dosta često u vezi inertnosti, al' mislim da to nije globalni slučaj. Zato što mislim da kod mladih postoji jedan broj ljudi koji su inertni i koji bi bili inertni ovako i onako. Dakle, mislim da ta količina inertnih mladih odgovara količini inertne djece i inertnih starijih ljudi. Mislim da je tu možda stvar razočaranosti zato što, nakon završenog visokog obrazovanja, činjenica je da se rijetko daje šansa da se radi posao u struci koji ne mora bit' izuzetno dobro plaćen, ali da mislim da ipak mora biti plaćen toliko da se ne osjećaš izuzetno podcijenjeno radeći neki posao. Zagreb, zaposleni i studenti*

50

Da li je gore opisan „mentalitet“ nešto što je karakteristično za većinu ili manjinu nezaposlenih mladih? Postoji li uopće takvo nešto kao što je „mentalitet mladih“ koji na neki način doprinosi njihovu socioekonomskom položaju? Kako to da ga neki mladi uočavaju, a neki ne primjećuju, čak i niječu? Iako ne nudi eksplicitne odgovore na ova pitanja, vjerujemo da ih studija u nastavku stavlja u nešto jasniji kontekst.

6.3.2. Utjecaj početne pozicije na raspoložive mogućnosti

Već smo ranije spominjali nerealna očekivanja mladih te ih smjestili u narativ koji se tiče mentaliteta mladih. Ipak, je li samo mentalitet jedino što utječe na spremnost mladih da „korigiraju“ svoja očekivanja? Vrijedno razmišljanje dolazi iz Pule:

TIP 7: Radila bih. Mislim, radila sam ja u životu stvarno svašta. Baš svašta. Radila bih, normalno. Mislim, da dobijem dijete, prekinula bih faks, prekinula bih sve, odmah bi otišla u Kaufland.

TIP 6: Pa dobro. Pod pretpostavkom da nemaš dijete, nego... Ono... Da završiš faks i tražiš posao i...

TIP 7: Pa bi sigurno, jer ne bih imala šta radit'. Bi. Ne bih radila 5 godina, tražila bih nešto drugo. Ali, otišla tamo i rekla bi ok...

TIP 6: Da, al' ima onih koji završe faks pa kažu: „Koji Kaufland. To mi je ono...

TIP 7: Ma ne. Ja ne mislim kategorički, ali ne uzimam to kao neku smjernicu za život. To mi je sad...

TIP 6: Privremeno, dok ne nađeš nešto bolje. **Pula, zaposleni i studenti**

Većina sudionika prepoznaje i druge okolnosti koje često uvjetuju moguće strategije za koje se mladi mogu odlučiti prilikom izlaska na tržište rada. Njih možemo podvesti pod nazivnik „početna pozicija“, koji osim u citatu navedene odgovornosti za djecu i obitelj, obuhvaća još čitav niz faktora.

Mladu osobu prema viđenjima naših sudionika velikim dijelom uvjetuje i njezina uža i šira zajednica. Određena razina kolektivne solidarnosti potiče članove obitelji da izdržavaju nezaposlene osobe, što dovodi do nezainteresiranosti da se doista prione traženju posla. S druge strane, odrastanje u obitelji koja stavlja u središte individualnu odgovornost može utjecati na veću spremnost mlade osobe da prilagodi vlastita očekivanja realnom životu. Mjesto stanovanja je također detektirano kao bitna odrednica „zajednice“. Sudionici često primjećuju kako veliki gradovi pružaju najveći spektar mogućnosti mladim ljudima, ali i da život u njima nije svima u jednakoj mjeri dostupan:

TIP 3: O tome sam već razmišljao. Ali, da tam dobiješ 4000 kuna, nije dosta za život.

FACILITATORICA: Mhm.

TIP 3: Za preživljavanje je. Još je teret roditeljima veći. Kao da studiram, kad su mi plaćali studije. Tak' da taj neki cilj ne vidim.

FACILITATORICA: Kužim.

TIP 3: Nikad neću dobit' neko iskustvo, gdje ću ja dobit' super posao s kojim mogu preživjet'. Realno gledano, teško. **Slatina, nezaposleni i neaktivni**

Također, mogućnosti mladih uvjetovane su stupnjem obrazovanja i radnog iskustva. Sudionici primjećuju da viša razina jednog ili drugog obično rezultira manjom spremnošću za prihvaćanje lošijeg posla izvan struke.

Konačno, elementi korupcije te nepotizma i ovdje su prepoznati kao faktori koji vode odluke mladih. Ukoliko ima nade da se posao može „srediti“, mladi će biti manje skloni pristati na ono što im tržište nudi te će duže čekati posao koji „zaslužuju“.

6.3.3. (I)relevantnost vještina traženja posla

Rasprave o vještinama traženja posla, odnosno u kojoj mjeri njihovo poznavanje i učinkovito korištenje utječe na izgled mladih na tržištu rada, nerijetko su bile žustre i vrlo dinamične. Taj je narativ bio najzastupljeniji u grupama sa zaposlenim i studentima održanima u velikim gradovima gdje je više-manje pokriven spektar razmišljanja vezan uz tu temu. Naime, u pravilu je spominjanje vještina traženja posla proizvodilo vrlo interesantnu polarizaciju, često i među sudionicima unutar iste grupe. Jednu stranu pola predstavljaju nam sudionici iz Splita:

52

***TIP 5:** Mladi ljudi baš i ne shvaćaju stalnu potrebu za usavršavanjem i educiranjem. Taj stav: „Ne treba mi životopis. Ne želim ga napisat.“ To je problematično za naše buduće gospodarstvo, jer to nam je nešto, što će nam bit’... Ti mladi ljudi na grbači, jer oni će vrlo brzo izaći iz te skupine mladih. I oni će bit’ ti ljudi koje ćemo mi zaposleni hranit’. Možda je to onako...Stav ne baš ok, ali sa dvadesetak, 25 godina imati stav: „Ne treba mi životopis. Neće mi niko odgovorit’.“ Nije baš pretjerano...*

***TIP 6:** Optimističan. Split, zaposleni i studenti*

Dakle, dio sudionika smatra da brojni mladi dovoljno ne koriste dostupne alate za traženje posla i da to negativno utječe na njihove izgled na tržištu rada. Dodatno je zanimljivo da su takva mišljenja prevladavala među studentima koji još nisu u potpunosti stupili na tržište rada. Međutim, često i sami prepoznaju da priča o važnosti vještina traženja posla ima i drugu stranu medalje. Glavna protagonistica gore navedenog citata, studentica iz Splita, upitana u kojoj mjeri vještine traženja posla mogu biti od pomoći u uvjetima kad posla baš i nema, uvažava ograničenja tog faktora:

TIP 5: Znam osobu koja je u zadnjih tri mjeseca poslala na jedno 150 adresa, šta poštom, šta mailom, svoj životopis. I dobila je mailom 20 automatskih odgovora i možda 2 odgovara pisanih mailom. Neko je napisao na dva mjesta da trenutno ne traže nikoga. **Split, zaposleni i studenti**

Međutim, dio sudionika ide i korak dalje te posve odbacuje vještine traženja posla kao bitan faktor u današnjim uvjetima. Student iz Zagreba svoju poziciju formulira na način kojim dovodi u pitanje relevantnost vještina traženja posla, koristeći kao argument trenutno ekonomsko stanje:

FACILITATOR: Da, da. A šta mislite? Kako ste vi ostali shvatili ovu tvrdnju?

TIP 6: Da mladi ljudi u Hrvatskoj ne znaju na kvalitetan način tražiti posao?

FACILITATOR: Da.

TIP 5: Ko jedno jako loše opravdanje nositelja ili nekog ko bi trebao bit' zadužen za-- (TO) Da mladi mogu prosperirati. Jedna, čisto, retorika...

FACILITATOR: Ne pridaješ nekakvu posebnu važnost nekim vještinama ljudi da uspiju nać' posao?

TIP 5: U nekim drugim okolnostima bi to možda bio (...)

FACILITATOR: U kojim drugim okolnostima?

TIP 5: Da ima veća ponuda. Više načina na koje se može doći do poslova. Ovako možeš tražit' super kvalitetno, visoki standardi, ali nećeš ti nać' posao. **Zagreb, zaposleni i studenti**

Vještine traženja posla kao relevantan faktor ili samo kao (još jedan) mehanizam kojim se na mlade prebacuje odgovornost za njihov težak položaj: u tom rasponu se kreće viđenje sudionika naših fokus grupa. Ipak, ovaj dio bit će posebno zanimljivo promatrati u svjetlu dijela studije koji se odnosi na prepreke, a u kojem je vrlo mali broj sudionika u grupama s nezaposlenim i neaktivnim vlastito neposjedovanje vještina traženja posla prepoznao kao bitnu barijeru budućem zaposlenju! Na tu bi činjenicu svi kreatori sadašnjih i budućih mjera aktivne politike zapošljavanja trebali obratiti pozornost u svom daljnjem radu.

Mladi ljudi na tržište rada ulaze s određene početne pozicije, s više ili manje odgovarajućim setom alata stečenih različitim oblicima obrazovanja. Iako smo u fokus grupama raspravu usmjeravali na diskusiju o „tržištu rada“ sudionici bi redovito koncept proširili i o problem nezaposlenosti

dizali na višu razinu pri tome nezaposlenost promatrali u okviru „hrvatskih ekonomskih prilika“. U narednim odlomcima nastojat ćemo opisati kako mladi vide ekonomske prilike te njihov utjecaj na problem nezaposlenosti mladih.

6.4. Hrvatske ekonomske prilike: pesimistične dijagnoze

Ekonomske prilike u ovoj studiji shvaćamo kao opće „zdravlje“ hrvatske ekonomije, koje sudionici smatraju bitnima za izgled mladih na tržištu rada. „Dijagnoza“ naših sudionika obuhvatila je opis općeg stanja u ekonomiji, koje se zrcali u stanju na tržištu rada. Ipak, najčešće prepoznat element tržišta rada bile su prakse poslodavaca, koje su sudionici velikim dijelom ocjenjivali kao nepravedne te su zbog toga formirale drugi dominantni narativ unutar ovog diskursa.

54 6.4.1. Opće stanje u ekonomiji

„Hrvatska nije u krizi, kriza je hrvatska konstanta“, smatra jedna skupina sudionika ironično opisujući ekonomsko stanje u Hrvatskoj. Čini se da se njihovo viđenje podudara s onim Ive Družića, profesora s Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, koji upozorava da je 2010. Hrvatska imala oko 200 000 zaposlenih manje nego sredinom 80-ih (Družić, 2012: 88). Družić ističe kako opadanje zaposlenosti treba promatrati u sklopu šireg trenda obilježenim prisutnošću stabilizacijske politike koja od početka 80-ih usporava/ograničava razvoj hrvatske ekonomije. Taj trend je doveo ne samo do negativne prosječne godišnje stope rasta zaposlenosti od -0.04% u periodu od 1980. do 2010., već i do promjene u strukturi zaposlenosti, gdje ističe Družić, dolazi do značajnog pada zaposlenosti u sektorima koji stvaraju dodanu vrijednost. Taj je pad (djelomično) supstituiran rastom zaposlenosti u državnoj i lokalnoj samoupravi, koja tu dodanu vrijednost uglavnom redistribuira (Družić, 2012: 98). Sudionici ovih fokus grupa pripadaju generaciji koja je možda premlada da bi se sjećala vremena prije redukcije hrvatskog proizvodnog potencijala, ali vide njegove spomenike i o njemu govore gotovo s određenom dozom sjeteh:

TIP 3: Ajmo. Držimo se te brojke. Đuro Đaković, 15 000. OLT (OSJEČKA LJEVAONICA ŽELJEZA I TVORNICA STROJEVA). Koliko? Deset. Recimo. (...) DIN (Drvena industrija) Đurđenovac. Cijeli grad će se ugasiti zbog toga. Kad pogledamo realno. Šta u Đurđencu ima? Tri trgovine. S čim ćemo tu kupovati u tim trgovinama? Šta imamo još? Evo, to su jedne od većih regijskih tvornica. Koje su zapošljavale cca. 50 - 60 - 70 tisuća ljudi. Kad pogledate to, to je faktički cijeli Osijek. Da radi. Te 4 tvornice. Pogledamo: kožara, šibicara, što si rekao. Osijek, nezaposleni i neaktivni

TIP 7: Karlovac je jedan vrlo interesantan grad, baš po tom pitanju. Mislim da je po broju stanovnika u Jugi bio jedan od najindustrijaliziranih gradova u Jugoslaviji. I ovdje je bilo sve. Bila je i vojska, jedan dio je nosila vojska. Ali, ljudi su ovdje, u tom cijelom procesu, i ostali radi posla. Mislim, konkretno, ta jedna Jugoturbina. Ona je imala 3 smjene. 40 autobusa je vozilo na jednu smjenu radnike na posao tamo. Sad, koliko je to ljudi. Znači, na jednu smjenu. Plus onih koji su dolazili sa vlastitim vozilima i tako dalje. To je firma koja je izdala jedan svjetski standard. Taj (JUS?) koji se danas u svijetu isto upotrebljava. Da ne govorimo o njihovim kvalitetama. Nije mi jasno da je, bez obzira što je u Hrvatskoj bila takva situacija, da se nije moglo zadržati nešto što je cijeli svijet cijenio i... ŽČ je jedini na svijetu proizvodio čavle za... Za konje... Za potkivanje konja. I to je propalo. Znači, u svijetu više nema konja. **Karlovac, zaposleni i studenti**

55

Ovakva razmišljanja bila su prisutna u fokus grupama **neovisno o veličini grada te radnom statusu sudionika**, što im daje posebnu važnost. Misle li svi da odsustvo proizvodnje nužno znači manjak radnih mjesta? Čini se da ne. Neki misle da poslova ima te da problem očigledno leži negdje drugdje,;

FACILITATORICA: Evo, šta vi, mlade nade, mislite?

TIP 5: Na primjer, nezaposlenost je visoka u državi pa to mladi...Ali, dobro, to nije istina, zato što posla ima. Znači, možda ne u svom sektoru. Ako je netko, na primjer, završio neki fakultet, možda neće naći u svom. Ali, posla sigurno ima. To što je - je. Ja sam svaki mjesec na birou i, ono, idem. **Slatina, zaposleni i studenti**

Ipak, većina smatra da poslova doista nema. Upozoravaju da trenutno čak i stjecanje zvanja koja su donedavno jamčila „siguran“ posao više nije jamac da mlada osoba neće iskusiti produljeni period nezaposlenosti. Primjećuju da je realnost hrvatskog tržišta rada takva da su mladima često nedostupni i (vrlo) slabo plaćeni poslovi:

TIP 1: *Evo, ja sam bio jedanput na razgovoru za posao. Bilo ih je, baš tako, dvoje od 40 godina. Plaća je bila 1 800 kuna i meni je bilo smiješno šta je uopće cijela država u toj situaciji. Da ja i dvoje ljudi s 40 godina se tučemo za posao od 1800 kuna. To je apsurd apsurd. Split, nezaposleni i neaktivni*

Na tragu gore navedenog citata, čini se da ovo nije jedini „apsurd“ koji sudionici vežu za opće stanje hrvatskog gospodarstva. Kao primjer izdvajamo intervenciju našeg zaposlenog sudionika iz Rijeke koji misli kako nadolazeća mirovinska reforma neće donijeti ništa dobro mladima koji tek ulaze na tržište rada:

FACILITATOR: *Šta misliš, Mario, pod politikom? Objasni mi malo.*

TIP 6: *Pa, prva stvar, recimo, mladi traže posao, je l' tako, a oni cijelo vrijeme stavljaju prag na odlazak u mirovinu sve više i više. Znači, nema tog okretaja. Nema tog čovjeka koji će otići u mirovinu i prepustiti mladom čovjeku da se dokaže isto tako na tom mjestu ili nekom drugom. Recimo, k'o što je nedavno Linić rekao: „Ako SDP pobijedi, prag se miče na 67 godina.“ On je to puk'o javno. I to je to. Njemu je to super. A to, to nije dobro. Nije dobro zato jer, što više držimo ljude, starije, to znači da oni mladi neće moći dobivati poslove. Ok. Uvijek će bit' nekog posla. Možda, ne znam, to je današnja... Današnjica je ajmo reć' grozna što se tiče toga, ali tu i je problem. Doslovno je problem. Jer, ako čovjeka držiš-- Recimo, evo u 3. Maju su-- Pitaju sa 65 godina ljude, koji imaju punu mirovinu, spremni su za to: „Hoćeš li ići u penziju?“ „Neću, radit ću još.“*

Čini se da njihova specifična perspektiva mladim sudionicima omogućava da uoče razlike između „kratkog i dugog roka“, upozoravajući da neki kratkoročni potezi mogu proizvesti negativne posljedice u daljnjoj budućnosti, kao što ignoriranje potrebe za hitnim intervencijama u odnosu na one usmjerene budućem razvoju, može trajno negativno utjecati na hrvatske ekonomske prilike. U svakom slučaju, trenutno stanje u gospodarstvu uglavnom je ocijenjeno krajnje nepovoljnim, pri čemu u neku ruku iznenađuje raširenost narativa o važnosti proizvodnje među mladima koji prema uvriježenim stavovima, žive u „postindustrijskom društvu“.

6.4.2. (Nepravedne) prakse hrvatskih poslodavaca

Sudionici, **neovisno** o razlikama u veličini gradova iz kojih dolaze te fokus grupa u kojima su sudjelovali, općenito izražavaju značajno nezadovoljstvo praksama hrvatskih poslodavaca. Prije svega, zamjeraju im učestalu netransparentnost pri zapošljavanju, koja obuhvaća sklonost selekciji po različitim nepotističkim osnovama, pri čemu ključnu ulogu obično imaju rodbinske veze i ovisnost o vladajućoj političkoj garnituri. Primjećuju da oglašavanje posla ne jamči iskrenu volju poslodavca da zaposli najboljeg kandidata te da se kriteriji često prilagođavaju već odabranim kandidatima:

***TIP 6:** Prvo, za devedeset posto radnih mjesta je pitanje dal se uopće ikad do-bije, nego se traži da odmah netko sjeda na njih. Ne zato što ima veze, nego zato što bih i ja, recimo, da sam u firmi i da znam dijete od tog nekog, koje je baš završilo to što meni treba. Poznato dijete, znam ga već pet-šest godina, pa ću uzeti tu osobu, a ne raspisati natječaj. I ti natječaji koji su raspisani ima-ju često neke čudne uvjete, tipa 17 mjeseci radnog iskustva. Tako neke, ono...*

***TIP 5:** Da je namješteno.*

***TIP 7:** Da ti je odmah jasno. Rijeka, zaposleni i studenti*

57

„Lista grijeha“ koja tvori nezavidan folklor hrvatskih poslodavaca viđen iz perspektive naših sudionika je bogata i sveobuhvatna, a većina ih se odnosi na različite oblike zakidanja vlastitih zaposlenika. U tu grupu spada obmanjivanje zaposlenika koji misle da su legalno prijavljeni uz plaćanje svih davanja, a da to nije slučaj te učestalo dugovanje zaposlenici-ma, uz prešutni blagoslov države koja takve prakse tolerira. Ovdje je važ-no dodati da sudionici ovog procesa također primjećuju da i na hrvat-skom tržištu rada (u skladu s europskim trendovima) poslodavci učestalo koriste ugovore na određeno vrijeme te slične oblike fleksibilnih ugovor-nih aranžmana na neprimjeren način. Niže navedeni citat predstavlja go-tovo savršeno objašnjenje ranije opisanog koncepta prijelazne zone i ulo-ge koju jedan poslodavac igra u njenu nastanku (i širenju):

***TIP 6:** I kad je završio, prvo je bio u jednoj firmi. Za neku siću je radio. Na-kon 10 mjeseci je prešao dalje i dobio je posao. Veća plaća, normalno, i sve. I produžili su mu ugovor. Stavili su mu ugovor na 3 mjeseca. Super. Došao je tamo. Rekao je: „Moram radit’ da se dokažem.“ Normalna stvar, da mu daju za stalno. Nakon 3 mjeseca su mu produžili opet 3 mjeseca. I ono kaže: „Ta plaća jednostavno, za taj posao što radim, nije u redu. Prekovremeno ostajem.*

*Zna se dnevno dogodit' po 3 sata prekovremeno. Vikendom. Noću ga zovu da dođe. Neka intervencija, nešto.“ Da bi nakon svih tih 6 mjeseci oni njemu produžili ugovor na 1 mjesec. **Osijek, zaposleni i studenti***

Ovakve situacije šire nezadovoljstvo među sudionicima te osjećaj da poslodavci na uvažavaju napore mladih, konstantno ih sprečavajući da dovrše prijelaz u svijet rada te sukladno tome, prilagode svoje životne potrebe i stilove.

Osim problema koji su vezani uz različite oblike netransparentnosti i nepotizma te nebrigu za prava zaposlenika, sudionici su se učestalo negativno referirali i na elemente poput stručnosti i poslovne kulture među hrvatskim poslodavcima. Dio ih upozorava kako sami poslodavci obično ne znaju što žele. Nerijetko traže radnika koji može biti „Katica za sve“ te da u vlastitim firmama rijetko potiču stručnost i izvrsnost. U nekoliko navrata u grupama s nezaposlenima sudionici su isticali problem diskriminacije na osnovi spola, fizičkog invaliditeta te specifičnog životnog stila (otvoreni komentari na naušnice kod muškaraca te tetovaže na vidljivim mjestima) tijekom razgovora za posao. Ipak, ono što možda i najčešće iritira mlade sudionike jest izostanak profesionalne poslovne komunikacije, što smatraju elementarnim indikatorom poslovne kulture:

58

TIP 3:** Ajmo zapisat' poštivanje poslovne kulture. Što se tiče. Ako ti imaš zaposlenu osobu kojoj ti šalješ životopis i sve, da ta osoba zarađuje 4000 - 5000 kuna. Da ti bar kaže: „Hvala vam što ste poslali.“ I ćao đaci. To su neke stvari na koje bi firme trebale pazit'. Jer, to je stvar koja se tiče i dojma o toj firmi kojoj ste poslali. Odnosno, kako se ona ponaša prema eventualnim zaposlenicima. **Split, nezaposleni i neaktivni

Na koncu zanimljivo je istaknuti izdvojenju percepciju sudionika iz Karlovca s iskustvom vođenja firme, s obzirom da profil bivših i sadašnjih poslodavaca nije bio uobičajen u provedenim fokus grupama. Njegovo razmišljanje pokazuje kako proces zapošljavanja nove osobe može radikalno drugačije izgledati iz kuta poslodavca:

***TIP 7:** Vrlo je specifična situacija. Sad moram krenuti iz početka. Znači, bavio sam se servisom stakloplastičnih plovila i brodogradnjom u staklu i plastici. Do prošle godine. Znači, sa 22 godine sam otvorio svoju firmu. To je jedno zanimanje koje kod nas, zapravo, nije imalo niti smjer obrazovanja niti ništa. To je bilo nešto što se moralo naučiti negdje. Tko god da se zaposlio, da je to bio inženjer brodogradnje, bio bi teoretičar i bio bi mi jednako koristan*

kao i onaj koji nikad ništa o tome nije znao. Znači, bilo je potrebno investirati neko vrijeme u tu osobu. Koja god da je došla. Znači, ono, koja je bila neka-kva linija „koga uzeti, koga ne“? Ono iskustvo koje sam imao prema tim ljudima od prije. Bilo mi je bitno, zapravo, koliko je netko zapravo spreman učiti i dat' sebe u nešto što treba... Da se izgradi u takvu osobu koja bi mi bila kvalitetna u poslu koji radim. Karlovac, zaposleni i studenti

Ne treba sumnjati da bi i brojni drugi poslodavci iz svog kuta gledanja vlastitu poziciju i postupke objasnili sličnim „specifičnim“ okolnostima. U tom smislu, dominantan narativ koji su iznijeli sudionici ovog istraživanja o praksama hrvatskih poslodavaca možemo smatrati indikativnim, ali za potpuno razumijevanje praksi hrvatskih poslodavaca potrebno je detaljno istražiti i drugu stranu medalje.

Sudionici ekonomske prilike u zemlji uglavnom vide krajnje nepovoljnima za mlade koji su tek na ishodištu svog profesionalnog puta. Međutim, postoji li neki korektiv u situaciji kad ekonomija ne uspijeva isporučiti željene ishode? Čini se da aktivnosti države tad poprimaju izniman značaj. Sljedeći diskurs je vezan upravo uz rad državnih institucija koje sudionici prepoznaju relevantnima za problem nezaposlenosti mladih.

59

6.5. Institucionalne prakse: raskorak između realnosti i potreba

Interpretacija značenja koje sudionici pridaju „ulozi države“ predstavljala je jedan od najvećih izazova u sklopu cjelokupne studije. S jedne strane, sudionici su dosta raspravljali o tome kako funkcioniranje državnog aparata kao cjeline utječe na problem nezaposlenosti mladih. S druge strane, narativ o jednoj od državnih institucija – Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ), dominirao je cjelokupnim diskursom. U tom smislu, odlučili smo u jednu kategoriju grupirati narativ vezan uz ono što bi stručnjaci vrlo općenito nazvali „državnom intervencijom“ dok je drugi specifično vezan uz rad HZZ-a, nastojeći se u potonjem dijelu usredotočiti na općenite primjedbe na rad te institucije, pri čemu ćemo se konkretnijim primjerima baviti u poglavljima o preprekama i potpori.

6.5.1. Država: podrška ili zapreka?

TIP 7: *Ima veze sa, općenito, donošenjem zakona koji bi možda poticali tu proizvodnju, donošenjem nekakvih zakona koji bi štitili prava radnika. Situacije koje omogućavaju lakše mogućnosti poslodavcu da zaposli istog radnika i tako dalje. Danas sam baš pročitao u novinama kako se više neće moći isplaćivati plaća radniku bez da se prije toga ne uplate svi doprinosi, što nije bio slučaj do sada. I sad... Pita me kolega baš. Šta ti misliš o tome? S obzirom na situaciju u kojoj jesmo. Znači, država... Ljudi koji su eventualno zaposleni ili eventualno nezaposleni. Njihovi poslodavci. Ja mislim da će u ovome datom trenutku to dovesti do novih otpuštanja. Sada, da li sam u pravu? Nisam u pravu? Vidjet ćemo. Karlovac, zaposleni i studenti*

60

Poput mladog Karlovčanina koji je našao posao nakon dugotrajnog traženja, i drugi zaposleni i nezaposleni sudionici fokus grupa u malim gradovima stavljaju poteze države na dnevni red diskusije o nezaposlenosti mladih. U toj skupini sudionika prevladava negativna percepcija postojećeg radnog zakonodavstva koju obično temelje na vlastitom ili iskustvu svojih vršnjaka. Dok jedni navode kako su zakoni kod nas tek "hrpa slova na papiru" upozoravajući na njihovo neprovođenje, drugi problem vide u činjenici da je provedba nedovoljno kvalitetna, stavljajući u prvi plan ulogu korumpiranih javnih dužnosnika. Također, uz korupciju na političkoj razini, primjećuju i problem učestalog pogodovanja na temelju poznanstava i/ili obiteljskih veza u svrhu korištenja različitih mogućnosti koje državne mjere pružaju, a koje su često prisutne i na najnižim administrativnim razinama. Za razliku od sudionika u malim gradovima, oni iz makroregionalnih središta su se u znatno manjoj mjeri referirali na (ne)kvalitetu javnih politika koje utječu na zapošljavanje, no u većoj mjeri naglasak stavljaju na "zloupotrebu" mjera politike zapošljavanja dostupnih poslodavcima/mladima:

TIP 8: *Pa ja ne znam. Kol'ko sam upućen preko biroa, je l'. Ja sam sad već preko godinu dana na birou i ima mjera neka. Ne znam kak' se zove. Ne znam je l' sad ukinuta, al' znam da je bila. U biti, zvali su me da se prijavim u pivo-varu baš zbog te mjere. Koja, ne znam, država plaća moju plaću godinu dana. Il' tak nešto. Ne znam.*

TIP 1: 1600 kuna država plaća.

TIP 2: Plaća 1600 kuna, zdravstveno i mirovinsko.

TIP 8: Da. Bila je mjera.

TIP 2: Onda dobiješ otkaz da mogu zaposlit' nekog drugog za kog će dobit' 1600 kuna i koji će za njih radit' džabe. Osijek, nezaposleni i neaktivni

Ovaj narativ uglavnom obilježava nezadovoljstvo zbog nesposobnosti te nevoljkosti države da stvori „opće preduvjete“ rješavanju problema nezaposlenosti mladih. Ipak, većina pozornost usmjerava na rad državne institucije kroz koju se sve institucionalne prakse povezane s nezaposlenošću mladih najočitije manifestiraju.

6.5.2. Rad Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Kvalitetom rada Hrvatskog zavoda za zapošljavanje tijekom razgovora očekivano su se nešto više bavili sudionici u grupama s nezaposlenima i neaktivnima, premda to nije bila rijetka tema niti u grupama sa zaposlenima i studentima. Uglavnom se o radu HZZ-a pričalo iz perspektive korisnika, što nije iznenađujuće s obzirom da je većina u određenom periodu koristila usluge spomenute institucije.

Narativom vezanim uz HZZ dominiralo je nezadovoljstvo bivših i sadašnjih korisnika. Mladi od HZZ-a očekuju konkretnu pomoć i kvalitetne informacije o mogućim poslovima. Međutim, smatraju da u većini slučajeva bivaju isključivo formalno „procesuirani kroz sustav“ čime umjesto opipljive podrške samo bivaju uvučeni u svijet nezaposlenosti, kao što primjećuje zaposlena sudionica iz Slatine koja je posao našla nakon dugog traženja:

61

***TIP 7:** Jer, stvarno mislim da... Da je upitno na koji način ljudi traže posao i da je vrlo važno da... im se skrene pozornost. Ljudima koji baš doslovce ne znaju kako tražit' posao. Mislim da ih treba educirat'. Ali, zato mislim da je za to najviše zadužen Zavod za zapošljavanje. Koji je, ovoga, opet iz nekog mog osobnog iskustva... Ja, iskreno, ne mogu reć' da sam ja... Ja sam u- Tipa, nekih godinu dana. Kažem, dok je bila hrpa natječaja, dobila jedan poziv sa Zavoda. Jednom su me zvali za neki natječaj koji je bio otvoren u Virovitici. Dođeš. „Dobar dan.“ Pečat. „Doviđenja.“ Nema... Mislim... Ne upuću- je te nitko. Slatina, zaposleni i studenti*

Ranije spomenuta dimenzija „procesuiranja kroz sustav“ često je praćena percepcijom da se rad HZZ-a uvelike vrti oko „nekih brojki“, a ne stvarnih potreba njegovih korisnika:

***TIP 2:** Pa mislim da, zapravo, i o cijelom njihovom poslu govori prva rečenica na savjetovanju, kad sam ja bila. Ta je rečenica bila: „Vi ne morate bit' prijavljeni na birou.“*

TIP 3: *Da. Baš ta. S time bi im se smanjila statistika.*

TIP 3: *To je prva rečenica. Ja sam se došla prijaviti tebi na biro da mi budeš posrednik. Da mi pomogneš u traženju posla. Ja kao mlada osoba pokušavam preko tebe, koja se time baviš, a prva rečenica je: „Vi ne morate biti tu prijavljeni.“*

TIP 3: *Ma, iskreno, njih uopće nije ni briga. Rijeka, nezaposleni i neaktivni*

Sudionici vrlo često o uslugama HZZ-a govore na ironičan način, propitujući angažman i razinu kompetencija njegovih službenika. Primjer takvog razmišljanja možemo vidjeti kod dugotrajno nezaposlene sudionice fokus grupe u Splitu:

TIP 3: *Došla sam na biro, kako sam ja inače prehrambeni tehnolog po struci, ali sam radila kao administrator i kao blagajnik. Imala sam dobru volju da bih krenula preko biroa u prekvalifikacije. Našla sam na neki tečaj za nekog administratora. I ja sam došla kod te svoje savjetnice. „Dobar dan.“ „Dobar dan.“ Ona je rekla: „Požurite. 10 do 11 je. Marenda mi je.“ I vadi burek na stol. Šta ću ja sad? Lupila pečat i ispirila me vanka. I odem. Došla ja drugi put, opet ona... Ja joj govorim za to. „Pa nemate vi kvalifikaciju, vi ste trebali završiti ekonomsku školu.“ Ja njoj govorim: „Ja da imam ekonomsku školu, ja ne bih bila tu kod vas i to tražila.“ I ona je to meni napisala na papir. Ona je mene tako 4 puta upisala na papir, da će ona meni javit' kad bude nešto. I tako se ljude ispiri. **Split, nezaposleni i neaktivni***

Posljedično, sudionici često propituju funkciju HZZ-a kao institucije. Propitujući smislenost same institucije, relativno malen broj njih njezino funkcioniranje smješta u nekakav širi društveno-ekonomski kontekst. Visokoobrazovani nezaposleni sudionik iz Slatine jedan je od rijetkih koji nasuprot dominantnom narativu razmišlja o tome koliko HZZ može učiniti u trenutnim okolnostima:

TIP 2: *Da, al' to se vjerojatno odnosi na to da bih ja sad njih trebao okrenut' što oni meni ne mogu nać' posao. Ne mogu naći posao zato što za mene posla, evidentno, nemaju. Kao i za nas 10 il' kol'ko nas je. Znači, ne može meni moja referentica stvorit' radno mjesto. Kad ga nema. Može mi ponudit', kao što su mojim prijateljima u Zagrebu koji su isto završili politologiju, ponudit' da se prekvalificira u vozača viličara. Ima magisterij, da vozi viličar. I to još ne može, nego još mora ić' na obuku. Jer nije sposoban voziti viličar. **Slatina, nezaposleni i neaktivni***

Zaključno, u narativu o HZZ-u zrcali se nepovjerenje u mogućnosti institucije, a katkad i u njezinu motivaciju te dobre namjere, što stoji u oštroj kontradikciji s rezultatima nekih od ranije provedenih, prvenstveno kvantitativnih istraživanja (Crnković Pozaić/Meštrović, 2010: 6). Takvu sliku vrlo često pojačavaju konkretni negativni primjeri iz prakse kojima ćemo se više baviti u dijelu o preprekama. Neovisno o njima, ova studija je ukazala da HZZ svojim trenutnim načinom rada uglavnom ne dopire do mladih kao ciljne skupine te ukazuje na potrebu strateškog pristupa tom pitanju.

Sudionici su općenito nezadovoljni načinom na koji državne institucije reagiraju na problem nezaposlenosti mladih. Međutim, uz generalno nezadovoljstvo ulogom države, u tijeku provedbe fokus grupa nametnuo se još jedan zanimljiv set tema kroz koji se u relativno koherentnu cjelinu povezuje razmišljanja sudionika o tome kakvu ulogu u cijeloj priči ima njezin neizostavni *alter ego* - društvo.

6.6. Stanje u društvu: utrka prema dnu?

63

Sudionici fokus grupa su u velikoj mjeri prepoznali da vrijednosti, norme, strukture te procesi koji se zbivaju unutar društva u kojem žive značajnim dijelom utječu na njihov položaj na tržištu rada. Jednostavnije rečeno, ovaj temeljni diskurs se „bavi“ pitanjem u kojoj mjeri društvo u cjelini prepoznaje nezaposlenost mladih kao relevantan problem, kakva rješenja kreira, ali možda i najvažnije, kako promišlja uzroke zbog kojih se za određenim društvenim rješenjima poseže, a za drugim ne. Meta-priča o društvenom stanju se gotovo neprimjetno razdijelila u dvije osnovne podupiruće logike. Prva je vezana uz međuodnos starijih i mladih generacija, a druga uz općenitu društvenu situaciju čiji je opis gotovo nerazdvojno povezan s opisom diskursa vezanog uz mlade kao društvenu skupinu, iznesenog u poglavlju 6.3.

6.6.1. Generacijski jaz: „djeca socijalizma“ vs. „djeca tranzicije“

Promatrajući kompletan set prikupljenih podataka, narativ o generacijskom jazu nije možda bio toliko učestalo prisutan poput nekih drugih, ali je u nekoliko navrata dojmljivo opisao mehanizme koji iz rakursa sudionika utječu na način na koji pripadnici starijih generacija vide današnje mlade, napose one nezaposlene.

Tako su primjerice nezaposleni sudionici iz velikih gradova primijetili kako se profesionalni put današnjih mladih vrlo često vrednuje iz vizure danas nepostojećeg sustava u kojem je odrasla većina njihovih roditelja, a koji općenito nazivaju „socijalizmom“. Takvu situaciju sudionici vide kao značajan izvor pritiska, ali neki od njih, poput dugotrajno nezaposlenog sudionika iz Splita, primjećuju i neke suptilnije posljedice takvog načina shvaćanja:

TIP 3: *Stvara se slika takva da mladi ne žele radit'. Odnosno, mi svi ovdje imamo roditelje koji su odrasli u ovome socijalističkom sustavu, koji su se udali sa 20 - 19 - 18, koji su napravili dite do 21. Zaposlili se, kupili stan. I onda imaš sina koji živi sa tobom u sobi 27 godina. I onda, kad imate cijelu takvu situaciju, i sustav taj, onda se ne piše o tome zašto je on nezaposlen, nego se piše o tome kol'ko smo auta razbili na utakmici, kol'ko nas pije na zidicama iza 11 sati. I tim stvarima. Tako da se cili sustav okreće kontra nas, jer smo. Jer su to u mogućnosti napraviti. Jer im je to, zapravo, jednostavnije. **Split, nezaposleni i neaktivni***

Može li gore opisani generacijski jaz utjecati na određeni stupanj racionalizacije visoke nezaposlenosti mladih među pripadnicima starijih generacija i svojevrsnog prebacivanja krivnje na mlade? Kroz ovu studiju nismo došli do nedvosmislenog odgovora na to pitanje, ali indikativna su razmišljanja zaposlenih sudionika koji dolaze iz malih gradova. Neki od njih primjerice upozoravaju da pojedini pripadnici „generacija iz socijalizma“ često uopće ne razumiju razinu prepreka s kojima se današnja generacija mladih susreće. Možda najslikovitiji primjer dolazi s fokus grupe u Puli, a ne tiče se (direktno) teme nezaposlenosti:

TIP 5: *Međutim, vi imate sada jedan problem veliki. Evo, ja sad gledam... Moj tata nama kaže: „Kako to da ne možemo doć' do nekog stambenog rješenja?“ Ja njemu kažem: „Dobro. Čekaj. Da ja tebe pitam. Koliko ti plaćaš ratu stana?“ I onda on kaže: „180 kuna. Mjesečno.“ I onda je tu kraj rasprave.*

(SMIJEH)

TIP 5: 4 500 tisuće.

TIP 5: *Moj brat je, kad je kupovao, pola stana uzeo na kredit, a pola je već bila štednja. Ako hoćeš nešto, moraš štediti'. I opet mu je jedno 2 000 kuna rata. Gdi je pola već bio plaćen stan. Sad, recimo, doma imam tatu koji plaća 180 kuna ratu. I tu je ono... Kraj priče. Pula, zaposleni i studenti*

U svjetlu gore navedenog, nameće se pitanje u kojoj su mjeri starije generacije kroz odgoj i obrazovanje mogle pripremiti mlade za izazove s kojima se danas susreću. Zaposleni sudionik iz Karlovca koji je našao posao nakon dugog traženja čini se o tome ima jasno mišljenje, a u tome nije usamljen:

TIP 7: *Ne znam u koju bih kategoriju to sad stavio, ali sama zainteresiranost mladih, općenito, da nađu posao, ide od onog osnovnog odgoja doma. Naši stariji, dede, babe, prababe, oni koji nas okružuju, imaju totalno jedan drugačiji način razmišljanja o sistemu koji je funkcionirao nekada i nikad se ne može ponoviti više. Tako da mislim da je možda samo usmjeravanje tih mladih koji su doma. Stvara jedan veliki sraz u glavi. Općenito. Jer on si misli: „Je, je. To su mi stariji. Rekli su mi stvarno nešto dobro. I to bi stvarno trebalo funkcionirati.“ Međutim, sistem od prije 25-30 godina ne funkcionira danas. Karlovac, zaposleni i studenti*

65

Sudionici očito smatraju da odgojno i obrazovno naslijeđe pripadnike starijih generacija često ograničava u mogućnostima da razumiju probleme mladih generacija, a samim tim da ih pripreme za njihovo prevladavanje. Međutim, je li takvo stanje na razini cjelokupnog društva?

6.6.2. Utjecaj društvene klime

Društvena klima je pojam koji je intuitivno prilično „lako shvatiti“, ali ga je bitno teže definirati, pri čemu je neizostavan element svake definicije kolektivnost (Adriaanse, 2005: 4-5). U značenju upotrijebljenom u ovoj studiji, društvena klima označava kolektivno, točnije agregirano društveno „raspoloženje“. Sudionici vide opću klimu u društvu kao nepoticaјnu za razvoj mladih ljudi, kao i za mogućnosti koje im se u Hrvatskoj pružaju. Ovaj narativ često je prožimao grupe sa zaposlenima i studentima, a kao jedno od najučestalijih negativnih obilježja stanja u hrvatskom društvu sudionici vide činjenicu da se u Hrvatskoj općenito ne cijeni stručnost, već se napredovanja često vežu uz različite pojavnosti nepotizma i korupcije. Takvo razmišljanje nam nude sudionici iz Knina:

TIP 6: *Ne samo to, nego se vraćam na ovo stručnjaci jer mi baš bude oči ovo stručnjaci. Da bi ti mogao zaposliti neke ljude, da bi ih držao pod sobom moraš biti prvorazredni menadžer (...) zapošljava drugorazredne suradnike...*

FACILITATOR: *Oprosti, oprosti, nisam ovo shvatio...*

TIP 6: *Opasno je okružiti se s puno pametnim ljudima.*

FACILITATOR: *Misliš li da je takva situacija u Hrvatskoj...*

TIP 6: *Kako ne... Knin, zaposleni i studenti*

Ističu kako vrlo često izostaje kolektivna svijest potrebna za pokretanje značajnih društveno-političkih promjena, što često dovodi do razmišljanja u kojem je uvijek kriv „netko drugi“. Upravo zbog toga velikim dijelom sudionici su hrvatsko društvo učestalo ocjenjivali „konzervativnim i nesklonim promjenama“. Zanimljiv primjer takvog razmišljanja nam nudi neaktivni sudionik iz Zagreba, koji najavljuje odlazak iz Hrvatske:

TIP 8: *Koliko god sam rekao to da vlada treba promijeniti tak' neke stvari, problem je u tome što su svi ovdje letargični. Automatski uzimaš situaciju i kažeš: „Ok. To je tak' i ja to ne mogu promijeniti.“ Na faksu sam vidio hiljadu puta, kad sam pričao sa kolegama: „Ah. Vidi, ali situacija je takva i to je tak'. Šta ćemo mi sad? „Ali, za 20 - 30 godina. Kad se promijene generacije.“ Po meni to nije istina. Neće se niš' ni za 20 - 30 godina promijenit' dok mi ne krenemo radit' na tome da se mijenja, dok ti ne zahtijevaš od svoje vlade da ti to ona da. Dok ti ne kažeš: „Dosta mi je. Vi imate odgovornost da nama to date. Ako nam ne date, onda ćemo mi napraviti nešto oko toga.“ A ne pustiti i govoriti: „Ah, vidi, ali svugdje je tak'. Cijela država je u banani i šta da mi sad tu radimo?“ **Zagreb, nezaposleni i neaktivni***

Kao bitno obilježje društvene klime u Hrvatskoj sudionici iz grupa sa zaposlenima i studentima često vide odnos između „vlasti“ i građana“. Gore navedeni citat opisuje tipično razmišljanje kakvo sudionici vežu uz inertnost građana, međutim, prepoznat je i obrnuti mehanizam. Riječima zaposlene sudionice iz Karlovca:

TIP 7: *Bojim se da idemo prema tome, osim ako se nešto drastično ne promijeni. I stvarno bih voljela, u ime svih onih mladih ljudi... Pa čak niti mladi, nego stvarno oni koji žele nekako sudjelovati u društvu i popraviti sliku društva, da im se treba dati prilika da to i naprave. Mislim da je stvarno ružno govoriti, i s naše strane, da je isključivo odgovoran samo taj, neki vrh. A opet je jako, još i ružnije, od strane tog državnog vrha, da govori ljudima: „Vi ste glupi. Vi ste lijeni. Vi ste jadni.“ **Karlovac, zaposleni i studenti***

Konačno, nezavidnu sliku društvene klime u Hrvatskoj upotpunjuju ožljci rata i 90-ih, tema koja je dominantno prepoznata u grupama s nezaposlenima i neaktivnima, a posebice u Splitu. Uz već ranije spominjani nemoralno proveden proces privatizacije za koji sudionici smatraju da je proizveo mnogo štete, upozoravaju da je taj period proizveo brojne probleme koje društvo niti dan danas ne uspijeva adekvatno riješiti. Primjer nam donose sudionici iz Splita:

***TIP 3:** Kad je završija rat, oni su sve te momke, koji su bili 25 - 30 godina, koji su bili u najvećoj snazi, oni su njih dali u penziju. Znači, ti si dodatno opteretija državu, a moga si imati dobru radnu snagu. To je isto veliki čimbenik.*

***TIP 8:** Dobro, mislim ti ljudi su bolesni. Zato jesu u penziji.*

***TIP 3:** Pa mora dat neki posa, da čisti ulicu. Ne, ne, ne... Ali, šta je stvar?*

***TIP 8:** Sigurno ima ljudi koji su u penziji i...*

TIP 3:** Ali kad ti ne radiš ništa, tebi pucaju filmovi kako ti je poginija prika. Ovako kad ti radiš, ti zapravo ne misliš na to, nego misliš na ono šta radiš. I tako se ti, u neku ruku, rješaješ tih demona. **Split, nezaposleni i neaktivni

Ukoliko su vam se prethodni odlomci u kojima je opisan narativ o društvenoj klimi učinili poput svojevrsnog ogledala opisa narativa o mentalitetu (nezaposlenih) mladih (6.3.1.), po našem sudu niste u zabludi. Uočljiva kompatibilnost tih dvaju poglavlja na zoran način daje za pravo tezi sociologa Zlatka Miliše da se sve društvene anomalije najbolje zrcale na mladima (Miliša, 2012.). Ukoliko je tomu tako, svi se moramo vrlo dobro zapitati o reperkusijama druge, često ponavljane sintagme o mladima kao „budućnosti društva“. Kombiniramo li sliku stanja u društvu viđenu očima naših sudionika te ako joj pridodamo opise ostalih temeljnih diskursa koje su one vezale uz problem nezaposlenosti mladih, nemamo velikog razloga za optimizam. Međutim, što konkretno naši sudionici misle, do kakvih posljedica dovodi nezaposlenost mladih? Ovo je tema sljedećeg poglavlja ove studije.

Shema 2: Prikaz temeljnih diskursa i pripadnih narativa vezanih uz problem nezaposlenosti mladih

68

NEZAPO SLENOST MLADIH

EKONOMSKE PRILIKE

- Opće stanje u ekonomiji
- (Nepravedne) prakse hrvatskih poslodavaca

STANJE U DRUŠTVU

- Generacijski jaz
- Utjecaj društvene klime

STANJE U OBRAZOVANJU

- Prijenos kompetencija koje se traže na tržištu rada
- (Ne)prilagođenost upisnih kvota

69

INSTITUCIONALNE PRAKSE

- Država: podrška ili zapreka?
- Rad Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

MLADI KAO DRUŠTVENA SKUPINA

- Mentalitet nezaposlenih mladih
- (I)relevantnost vještina traženja posla
- Utjecaj početne pozicije na raspoložive mogućnosti

7

7. POSLJEDICE NEZAPOSLENOSTI MLADIH: PROBLEMI SADAŠNOSTI, SLIKA BUDUĆNOSTI?

Sudionici fokus grupa su učestalo prepoznavali različite posljedice nezaposlenosti, a rasprava u pojedinim grupama dovela je i do upečatljivih opisa te objašnjenja pojedinih posljedica. Uz grupirane kategorije, čije ćemo opise iznijeti u sljedećim odlomcima, primijetili smo da je rasprava o posljedicama bila često prožeta dvjema značajnim dimenzijama. Prva dimenzija razlikuje odnos posljedica na individualnoj i društvenoj razini. Druga dimenzija je temporalna: sudionici su pričajući o posljedicama često razlikovali one koje vežu uz trenutnu situaciju ili neposrednu budućnost te one čiji će se učinak manifestirati tek u daljoj budućnosti. Upravo je ukrštanje spomenutih dimenzija dovelo do tipologije društvenih posljedica, koja je prikazana u tablici broj 3.

71

Sukladno u tablici iznesenoj tipologiji, posljedice nezaposlenosti mladih su brojne te se manifestiraju na različitim razinama. Na individualnoj razini možemo reći da opis stanja odgovara konceptu „egzistencijalne boli“ (na engleskom jeziku: existential affliction) u značenju upotrijebljenom u studiji *Unemployed Youth and Social Exclusion in Europe: Learning for Inclusion* (Warner/Wildemeersch/Jansen, 2005: xi). Ona se na kratak rok najsnažnije očituje kroz različite tipove psihofizičkih problema, a na dugi rok negativno utječe na životne šanse mlade osobe. S druge strane, nezaposlenost mladih prema percepciji naših sudionika doprinosi stvaranju društva koje potiče „utrku prema dnu“. Ona se kratkoročno očituje u kipućem društvenom nezadovoljstvu, koje može poprimiti i javni karakter, uz izostanak značajnije mogućnosti za pozitivnom društvenom promjenom. Dugoročno, to se očituje u gubitku razvojnog potencijala društva u cjelini.

Tablica 3: Tipologija posljedica nezaposlenosti mladih

RAZINA/VREMENSKA DIMENZIJA	KRATKOROČNO	DUGOROČNO
Individualna razina	Psihofizički problemi	Negativna percepcija životnih šansi
Društvena razina	Širenje društvenog nezadovoljstva	Gubitak društvenog potencijala

Slijedi opis svakog od spomenutih tipova, pri čemu krećemo od tipova problema koji se očituju na individualnoj razini, nakon čega, gledajući gore iznesenu tablicu, prelazimo na drugi red – probleme koji se očituju na razini cijelog društva.

7.1. Psihofizički problemi

72

***TIP 3:** Ovo stvarno. Ova nezaposlenost, pogotovo ako si više godina nezaposlen, utječe na tvoje razmišljanje. Onda misliš da si nesposoban pa počneš sumnjati u to jesi uopće zdrav mentalno. Ono... Ne znaš više, stvarno. Nemaš svoj identitet. Zbunjen si. Ne znaš šta ćeš... Sumnjaš u svoje vlastitu sposobnost. Zagreb, nezaposleni i neaktivni*

Perspektiva našeg dugotrajno nezaposlenog sudionika iz Zagreba bila je široko zastupljena u grupama s nezaposlenima i neaktivnima, posebice u velikim gradovima. Sudionici navode cijeli niz psihofizičkih problema koje su prošle ili prolaze u razdoblju nezaposlenosti. Opisom ovog tipa problema dominira narativ o osjećaju besperspektivnosti, frustracije zbog mnogobrojnih odbijanja unatoč upornom traženju zaposlenja, što često dovodi do rezignacije i odustajanja nakon prolongiranog perioda nezaposlenosti. Depresija, osjećaj nezadovoljstva te narušeno zdravlje neki su od čestih “simptoma” nezaposlenosti. Psihološke probleme sudionici povezuju sa stalnim strahom za svoju (buduću) egzistenciju te “društvenom isključenošću”⁹ koju počinju osjećati nakon određenog razdoblja

⁹ Pojam društvene isključenosti stavljen je pod navodnike zato što ne možemo biti u potpunosti sigurni da su ga sudionici dosljedno upotrebljavali u sklopu fokus grupa, posebice zato što je on postao gotovo nezaobilaznim dijelom vokabulara o nezaposlenosti. S druge strane, upitno je postoji li „ispravna“ definicija socijalne isključenosti jer kao što se ističe u UNDP-ovom izvještaju o socijalnoj isključenosti iz 2006: „Iako ne postoji općeprihvaćena definicija socijalne isključenosti, možemo opisati kao višedimenzionalni fenomen koji slabi odnos između pojedinca i zajednice. Slabljenje ovog odnosa može imati ekonomske, političke, socijalno-kulturološke i prostorne učinke.“ (Bayley/ Gorančić-Lazetić, 2006: 21)

nezaposlenosti. Zanimljivo je primijetiti kako su čak i sudionici koji su period nezaposlenosti iskusili relativno kratko, često upozoravali na njegov razoran karakter, posebice na samopouzdanje pojedinca, što možemo vidjeti na primjeru sudionice iz Zagreba koja se uspjela zaposliti u kratkom roku nakon završetka studija:

TIP 6: *Kad sam bila u periodu u kojem nije da nisam imala posla, ali sam imala užasno malo posla, pa shodno tome i malo honorara, meni je bilo užasno teško razlučit' između toga da li sam ja loš radnik ili-- Pa me zbog toga nitko ne želi angažirat' ili je zbilja situacija takva da nema nikakve potražnje za to. Dakle, to je nešto što me... Što nisam mogla ni sa kime, odnosno mogla sam podijelit', ali nisam mogla dobiti nikakav feedback koji bi me umirio ili koji bi mi rekao: „Da. Ti si kriva. Izvoli poduzet' to, to i to. I bit ćeš bolje.“ ili „Ne, nisi ti kriva. Kriza je stvarno uzela maha.“ Mislim, moje je iskustvo je takvo da su ljudi s tim prepušteni sami sebi. **Zagreb, zaposleni i studenti***

Posebno je upečatljiva bila perspektiva sudionika koji su iskusili produženi period nezaposlenosti, a nakon toga uspijevali naći posao. Prisjećajući se perioda dugotrajne nezaposlenosti, sudionica iz Slatine iznosi svoje iskustvo kroz „savjete“ mladima koji se nalaze ili će se naći u sličnom položaju:

TIP 7: *Ovako, ja se nikad nisam htjela predat' duhom ni nikako drugačije. Pa sam se ja onako snalazila. Nije sad... Nije da sam morala. Imala sam i tu financijsku potporu roditelja. To uvijek imam. Međutim, nije stvar u tome, nego sam jednostavno htjela: „Ok. Neću samo sjedit' ležat' i ulagat' ću nešto u sebe.“ Pa sam otišla i završila taj pedagoški. Pa ću, ne znam, učit' što god. Jezike, ovo, ono. Znači, radit' ću nešto na sebi. I nisam se htjela nikako predati i uporno sam slala te molbe. I... Uvijek sam nešto radila sa strane. U smislu, davala sam klincima instrukcije iz jezika pa... Ne znam. Pekla sam kolače. Držala sam tečajeve plesa. Nisam se htjela nikako predat' i sad sjest doma: „Joj. Ajmo sad svi plakati' što ja nemam posao.“ Ok. Nemam ja i nema još milijon ljudi. Mislim da je to najvažnije. Da čovjek ne klone duhom i da se ne prepusti tome. **Slatina, zaposleni i studenti***

Dakle, dio sudionika nudi alternativan pogled na situaciju. Smatraju da je iznimno bitno „ne klonuti duhom i prepustiti se tome“, kako kaže naša sudionica iz Slatine. Što je možda još i važnije, neki od njih i na temelju vlastitog iskustva ističu kako je to „ispravan put“ koji na koncu često do-

vodi i do zapošljavanja. Međutim, zanimljivo je promotriti što sudionici misle kakve posljedice na život mlade osobe nezaposlenost ima ukoliko se njezino trajanje rastege na duži vremenski period. To pitanje nas do-
vodi do sljedećeg tipa posljedica, opisanog u narednim odlomcima.

7.2. Negativna percepcija životnih šansi

TIP 3: I tog me strah, da ću tu i ostat'. Da ću imat' 50 godina, da ću učit' nove stvari na kompjutoru, nove tehnologije... Da mi ništa neće biti jasno i da ću žalit'. Da će doć' moment kad ću stvarno žalit' za životom koji sam provela i kak' sam ga provela. Nije sve u poslu, da se razumijemo, i u novcima. Otkad sam mogla, bila sam samostalna. Imala sam neki izvor prihoda. Nije mi trebalo puno jer sam skromna pa se nekak' provučesh sa svim tim. Ali, ovo, kad onak' doslovno žičaš 10 kuna starog da ti da za kavu. To je... S 29 godina pakao. Tak' da... Strah me da će tak' i ostat', da ću imat' neku mizernu penziju i živjet' u nekom jadnom stanu i ono... Kuhat' i onak... Joj, ne mogu više.
Zagreb, nezaposleni i neaktivni

74

Strah za (ili možda od) budućnost(i) koji iznosi naša dugotrajno nezaposlena sudionica iz Zagreba čini se da dijeli značajan broj nezaposlenih i neaktivnih. Premda u pravilu nešto upečatljiviji, posebice zbog emotivne komponente, opisi utjecaja prolongirane nezaposlenosti na životne šanse mlade osobe iznošeni u grupama s nezaposlenima i neaktivnima ne razlikuju se dramatično od onih iznesenih u grupama sa zaposlenima i studentima.

Pojam životnih šansi je u društvene znanosti uveo njemački sociolog Max Weber, a odnosi se na mogućnosti svakog pojedinca da poboljša svoju kvalitetu života. U tom smislu, koncept je direktno povezan s pojmovima stratifikacije te (vertikalne) društvene mobilnosti. Radi se o probabilističkom konceptu, u smislu da opisuje vjerojatnost da život pojedine osobe, uzimajući u obzir specifične faktore, ode u određenom smjeru (Hughes/Sharrock/Martin, 2003). Međutim, neki od novijih autora Weberovu definiciju životnih šansi, snažno usredotočenu na socio-ekonomski status, smatraju previše redukcionističkom, upozoravajući na potrebu uvođenja i drugih varijabli, kao što su spol, dob i rasa, dokazujući vezu između njih i životnih stilova koje osoba odabire te inzistirajući na uvažavanju specifičnosti pojedinih društvenih grupa (Kernion, 2005: 11; Roche, 2006: 9). Unutar analize ovog narativa, nastojat ćemo prikazati kako

sudionici vide kombinaciju prolongirane nezaposlenosti u ranijoj životnoj dobi, na mogućnosti pojedinca da u perspektivi poboljša vlastitu kvalitetu života¹⁰. Ova studija je nedvojbeno utvrdila da nezaposlenost, čak i ona kratkotrajna, kod sudionika u pravilu stvara pesimističnu sliku životnih šansi.

Dio strahova vezan je uz buduću egzistenciju. Tako nezaposleni sudionici iz malih gradova ističu kako će mnogi mladi zbog kasnijeg ulaska na tržište rada morati raditi bitno dulje, a da ih svejedno očekuju male mirovine i prilično nesigurna starost. Upozoravaju na perspektive „40-godišnjaka bez dana staža u knjižici“ ističući nevoljkost poslodavaca da ih zaposle. Strah od takvog scenarija često tjera mlade na „snižavanje letvice“. Točnije, mladi postaju „prisiljeni“ prihvatiti poslove s kojima nisu zadovoljni jer nakon nekog vremena, jednostavno nemaju izbora. Zaposlena sudionica iz Zagreba iznosi na koji način taj mehanizam funkcionira:

TIP 6: *Dakle, osim ovih psihičkih i egzistencijalnih problema, mislim da nakon tog niza razočaranja, brojni mladi su zbog nedostatka novaca prisiljeni tražiti posao koji je... Kako bih rekla. Puno ispod njihovih kvalifikacija. Što onda, mislim, rezultira time da ne prate trendove u svojoj struci, da se ne obrazuju dodatno i da nakon nekog vremena naprosto postaju nekompetentni. Naprosto zato što je tržište otišlo dalje u odnosu na ono što su bili prije nego što su prihvatili posao koji je ispod njihovih mogućnosti. Zagreb, zaposleni i studenti*

75

Za razliku od onih koji tek stupaju na tržište rada, oni koji su izgubili posao učestalo upozoravaju na drugi važan segment (iznenadne) nezaposlenosti, koji se odnosi na nemogućnost podmirivanje prethodno preuzetih financijskih obaveza. Sudionik iz Knina to slikovito opisuje na primjeru „kreditne klopke“:

TIP 3: *Recimo konkretno, moj primjer, od 2008. godine, radio sam u Varaždinu, gdje sam imao stalni radni odnos. Međutim, dogodila se takva situacija u obitelji da je malo stisnulo. Ja sam radio, trebalo je na neki način pomoć. Ušao sam u kredit sa svojih nepunih 19 godina. Ušao sam u kredit. Tu sam se uvalio gadno, razumijete? A imao sam stalni radni odnos. Znači, računao sam na neki način: „Imam posao. Riješi nekako. Trebam. Roditeljima moram*

¹⁰ Sukladno ranije iznesenoj raspravi, „kvaliteta života“ unutar ovog narativa nije određena nekim čvrstim indikatorima, već percepcijom naših sudionika. Percepcija „kvalitetnog života“ među sudionicima sasvim bi sigurno zahtijevala jednu posebnu studiju, no vjerujemo da citati i komentari izneseni unutar ovog kratkog pregleda mogu predstavljati barem smjernice za provedbu takve studije u budućnosti.

pomoć, je l'?" I šta se dogodilo? Radio sam godinu dana u firmi. Isto tako: „Tko je najmlađi u firmi? Tko je zadnji došao taj prvi ide kući.“ I šta sad dobijem? Šta sad dobijem?

TIP 8: Kredit.

TIP 3: Kredite, račune. Eto, i šta je meni problem sada. Nemam posla, nemam nikakvih primanja, a svaki mjesec banka šalje. Banka ne pita da l' ti imaš il' nemaš. **Knin, nezaposleni i neaktivni**

Od niza izrečenih strahova izdvajamo one opisane u sintagmama „beskornog života“ koji se svodi „na kavu“, „negativne rutine“ koja vodi u letargiju te produljene mladosti koju obično povezuju s nemogućnošću osamostaljivanja od roditelja i zasnivanja vlastite obitelji.

Čini se da gore opisani strahovi u većoj ili manjoj mjeri povezuju sudionike. One općenito smatraju da nezaposlenost sprječava mlade osobe da (pro)žive kako žele i ispune svoj puni potencijal, s tom razlikom da je to za mnoge nezaposlene u ovom trenutku realna perspektiva, a za zaposlene i studente latentna prijetnja čije su prisutnosti vrlo dobro svjesni.

76

7.3. Širenje društvenog nezadovoljstva

Uglavnom u skupini sa zaposlenima i studentima održanim u malim gradovima, sudionici trenutno stanje vide kao katalizator negativnih društvenih procesa u kratkom roku, a u čije središte smještaju mlade. Srž njihova nezadovoljstva leži u elementima ranije opisane društvene klime prožete nepotizmom i korupcijom. Na nju upozorava sudionica iz Karlovca:

TIP 7: *Da. Dodatno je demotivirajuća nekakva percepcija da se do posla dolazi preko veze ili preko stranačke kartice. Mislim da još uvijek vlada ta percepcija, pogotovo u nekim obiteljima. Karlovac, zaposleni i studenti*

Neki od sudionika, poput studenta iz Pule ističu kako se takvo „(ne)raspoloženje“ lako može s jedne skupine proširiti i na druge:

TIP 5: *Ekonomski gledano. Bilo kako. Kad je loše u državi, najveći su neredi bili na utakmicama baš u to doba. Prije i poslije toga nije bilo. Jednostavno, ako imate tu jednu skupinu osoba koje su nezadovoljne, to nezadovoljstvo se lako proširi na još veće. Mora bit' neki utjecaj na društvo, sveukupno.*

Konačno, spektar razmišljanja sudionika o ovom tipu posljedica zaokružuje se nezavidnom vizijom društva u kojem širenje društvenog nezadovoljstva, povezano s nezaposlenošću mladih može eskalirati u otvoreni bunt, na način kako to opisuju zaposleni sudionik grupe u Zagrebu:

TIP 7: *Ako se to tako nastavi, moglo bi producirat' bunt u mladim ljudi. Mogli bi se mladi sve češće organizirat' i dignut' neku bunu protiv vlasti. Ljudi na ceste. Zatim, štrajkovi. Masovni. Kao što je recimo Grčka. Primjer Grčke. Pa onda palež zgrade vlade. Ne daj bože, ali očito će i takva situacija bit. **Zagreb, zaposleni i studenti***

Premda gore izneseno razmišljanje predstavlja više izuzetak nego pravilo, očito je kako sudionici prepoznaju da nezaposlenost mladih kratkoročno doprinosi širenju općeg društvenog nezadovoljstva i lošem „društvenom raspoloženju“. Čemu se možemo nadati na dugi rok?

77

7.4. Gubitak društvenog potencijala

TIP 2: *Nažalost je realna situacija postala da jedan diplomirani ekonomist bude konobar, pravnik da radi u dućanu. To je danas normalno, al' ne želin se zakopat' u jednom dućanu. I to je to. Da mislim da je to moj vrh. **Split, nezaposleni i neaktivni***

Perspektiva visokoobrazovane nezaposlene sudionice iz Splita izražava prvu od četiri dominantne društvene devijacije koje sudionici vide kao posljedice prolongiranja ovako visoke nezaposlenosti mladih. Smatraju da u tim uvjetima rad izvan struke postaje „normalna stvar“ te se pitaju kakvo je to društvo koje mlade ne potiče na ostvarivanje vlastitih potencijala. Odgovor je za većinu sasvim jasan: to je društvo koje se i samo na dugi rok odriče vlastitog razvojnog potencijala.

Diskusije o ovome tipu posljedica dominirale su grupama sa zaposlenima i studentima, neovisno o veličini grada. Osim prihvaćanja nezaposlenosti mladih kao „normalne pojave“, značajnim elementom ovog tipa posljedica sudionici prepoznaju stvaranje „društvenih parazita“: generacija ljudi naviklih na život od državne pomoći. Klasični opis te „skupine“ dolazi nam ponovno iz Splita, ali ovog puta iz grupe sa zaposlenima i studentima:

TIP 7: *Ha. Stvara se ogroman broj parazita.*

FACILITATOR: *Da? Kako misliš parazita? Objasni mi.*

TIP 7: *Pa... Čovik, recimo, godinama ne može nać posao, al' on ga više uopće neće ni tražit'. Ušao je u neku kolotečinu i jedini posao, u biti, će mu ostat' kako iz države izmуст što više para. Javit će se na centar, na zavod za socijalnu skrb: „Mogu primit jednokratnu novćanu pomoć za ogrjev u iznosu od 1200 kuna.“ I onda mogu primit' jednokratnu novćanu pomoć od gradskog kotara. U iznosu od 800 kuna, ovisi o kotaru. Socijale dolazi misećno 500. Onda će napraviti' dvoje dice pa će dječji doplatak dolaziti' svaki misec. I onda će ići živjeti na državnoj sisi. **Split, zaposleni i studenti***

78

„Društveno parazitiranje“, u pravilu, u korak prati rast razlićitog tipa ilegalnih aktivnosti te sive ekonomije. Dok jedni pristaju živjeti na „državnoj sisi“, oni „ambiciozniji“ često nastoje vlastitu kvalitetu života poboljšati mehanizmima koji su im dostupni, a nisu nužno poželjni niti legalni. Konaćno, kao posljednju dimenziju ovog problema sudionici prepoznaju „stvaranje nesposobnog stanovništva“ do ćega dolazi uslijed visoke nezaposlenosti mladih u periodu kada bi trebali jasno definirati svoj profesionalni put. Taj tip posljedica jasno opisuje zaposleni sudionik iz Pule, koji je iskusio dugotrajnu nezaposlenost:

TIP 7: *I što će doći.. Mislim, doći će ti mladi ljudi u godine. I opet neće imati radnog iskustva što su trebali steći kad su bili mladi. I onda ćemo imati' nespособno aktivno stanovništvo više životne dobi. Ti mladi sad rastu. **Pula, zaposleni i studenti***

Tko će budućim generacijama prenijeti profesionalna znanja? Kako će današnji mladi osigurati održivost mirovinskog i zdravstvenog sustava? Što će motivirati obrazovane i kompetentne da ostanu u Hrvatskoj? Ta i slična pitanja proizlaze iz opisa posljedica nezaposlenosti koje smo nazvali gubitkom društvenog potencijala.

Ovaj opis zaključujemo viđenjem nezaposlenog sudionika iz Karlovca koji uspoređujući stanje u Hrvatskoj i inozemstvu upozorava kako je Hrvatska već postala zemlja-odredište jeftine imigracije:

TIP 3: *Htio sam reći da tog već sad ima kod nas. Ovo što je kolegica rekla. Da će doć' kod nas. Kod nas su već došli, te radne snage koje uzimaju sve više tog poslova. Dolaze na sve strane. Pogledajmo na području grada Karlovca. Da me netko krivo ne shvati. Nemam protiv nikog ništa. Ali, primjer je u Karlovcu da smo mi dobili, pa ja sam sigurno uvjeren, preko 5000 ljudi iz susjedne nam Bosne i Hercegovine, koji su došli ovdje raditi za nekakve minimalce. Dvije i nešto tisuće kuna. Ali, ja ih razumijem zašto. Zato što su tamo bili i tamo nisu radili apsolutno ništa. Ovdje su bar došli pa rade. Bilo kakav posao oni prihvaćaju. I možda je zato šta oni prihvaćaju takve poslove. Rade po cijeli dan, od jutra do navečer po bauštelama. Pitaj boga šta. Za dvije i nešto tisuće kuna. Mislim da je to isto jedan dobar razlog zašto je situacija takva, zašto su niske plaće, zašto se radnici mogu iskorištavati'. Zato što će... Znaju. Nećeš ti, al' će se pojaviti neka budala koja će raditi' za te novce tol'ko vremena i pitaj boga kakav posao. **Karlovac, nezaposleni i neaktivni***

Dakle, nakon analize temeljnih diskursa te posljedica koje mladi vežu uz problem nezaposlenosti mladih, možemo reći da naši sudionici situaciju vide krajnje ozbiljnom. U tom smislu, logičnim se čini postaviti pitanje s kakvim su se oni sami barijerama/preprekama susreli na tržištu rada. Upravo ćemo na to pitanje nastojati odgovoriti u sljedećem poglavlju.

8

8. PREPREKE ZAPOŠLJAVANJU MLADIH

U ovom dijelu studije naglasak je na opisima konkretnih barijera koje su naši sudionici prepoznali kao izazove zapošljavanju mladih osoba u hrvatskom kontekstu te se u tom smislu razlikuje od opisa temeljnih diskursa i pripadajućih narativa, iznesenog u poglavlju 6. Sudionici su govoreći o preprekama zapošljavanju preuzimali različite uloge. Upravo nam je razlikovanje tih uloga omogućilo detaljniju klasifikaciju ove nad-kategorije. Tako su sudionici prepreke zapošljavanju promatrali iz kuta:

1. korisnika mjera aktivne politike zapošljavanja,
2. tražitelja posla,
3. potencijalnih pokretača poduzetničkih inicijativa.

U tom smislu, opisi kategorija će nastojati reflektirati gore navedene uloge.

81

8.1. Prepreke korištenju mjera aktivne politike zapošljavanja

Utješan je nalaz da sudionici većinom prepoznaju mogućnosti koje im mjere aktivne politike zapošljavanja otvaraju, premda pojedinci propituju svrhu cijelog sustava, koji kao što smo vidjeli u dijelu o temeljnim diskursima, obično povezuju s HZZ-om. Također, mnogi od njih koji su bili korisnici mjera aktivne politike zapošljavanja, čak i ako su sudjelovali u grupama sa studentima, što njihovu perspektivu čini vrlo vrijednom.

Sudionici su ovakav tip prepreka prepoznali većinom u velikim gradovima, djelomično u grupama s nezaposlenim i neaktivnim, djelomično u grupama sa studentima i zaposlenima. Zanimljiv je izuzetak Zagreb, gdje niti u jednoj od održanih grupa nije bilo riječi o ovakvom tipu vlastitih iskustava, premda se rad Hrvatskog zavoda za zapošljavanje nametnuo kao relevantna tema, posebno u grupama s nezaposlenima i neaktivnima.

Valja naglasiti kako su se sudionici susreli s preprekama u korištenju **tri tipa mjera**: stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, različitih tipova prekvalifikacija i edukacija koje nudi HZZ te poticaja za zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih osoba. Pozivamo čitatelje da vrlo pažljivo pročitaju navedene citate jer će iz nekih od njih biti jasno da pojedini sudionici, premda su koristili mjeru, često ne znaju niti njezin naziv, a ponekad nisu upoznati s njezinim temeljnim elementima (tko ju smije koristiti, pod kojim uvjetima, do kada traje).

Problemi sa stručnim osposobljavanjem bez zasnivanja radnog odnosa mogu se podijeliti u dvije osnovne grupe. Prvi su vezani uz nemogućnost korištenja te mjere u uvjetima kad potencijalni korisnik ima u radnoj knjižici upisan bilo kakav radni staž, što ističe visokoobrazovana nezaposlena sudionica iz Rijeke:

TIP 2:** Tim poticajem do 29 godina imam pravo da, kad dođem u odvjetnički ured, on (ODVJETNČKI URED) ima pravo na poticaje od države. Ali, postoji caka da ja ne smijem nigdje drugdje raditi. I jedan drugi posao da se meni upiše u radnu knjižicu, i ja gubim taj poticaj. Što znači da sam ja, zapravo, četiri mjeseca sad nezaposlena, jer moram naći nešto u odvjetničkom uredu. Jer, drugi odvjetnički ured, ako ja nešto drugo radim i gubim pravo na poticaj, neće me uzeti. **Rijeka, nezaposleni i neaktivni

82

Dakle, često bilo kakvo formalno radno iskustvo, neovisno o tome je li vezano za struku, onemogućuje korištenje ove mjere. S druge strane, sudionici su u više navrata prepoznali da problem leži i u činjenici da se korištenje ove mjere uvjetuje polaganjem stručnog ispita, limitirajući ju na relativno uski krug zanimanja. Visokoobrazovana nezaposlena sudionica iz Knina ne skriva svoju frustraciju:

TIP 2:** Je, ali na primjer, ja sam konkretno za računovodstvo. Meni tamo ne bi dali radit'. Ja sam tražila na veleučilištu u računovodstvu, ja to ne mogu zato što se mora polagat' taj državni, a to veleučilište nije obvezno. Da se polaže. Onda neka nas se pusti tamo gdje možemo, a ne da se prije sve odredi i pusti 2-3 mjesta godišnje. Ako već postoji mogućnost da se primi više ljudi. Njih oni sami koče na lokalnoj razini. **Knin, nezaposleni i neaktivni

Ohrabruje nastojanje da se kroz nedavno usvojeni Zakon o poticanju zapošljavanja odgovori na oba gore opisana problema. Ostaje za vidjeti hoće li u praksi spomenute barijere u korištenju ove mjere biti uklonjene uvođenjem (i provedbom) novog zakonodavnog okvira.

Kad govorimo o problemima koji se vezuju uz prekvalifikacije, sudionici obično ističu njihovu neprilagođenost potrebama mladih. Gotovo savršen opis ovog mehanizma možemo naći u sljedećoj razmjeni naših nezaposlenih i neaktivnih sudionika iz Splita:

TIP 3: *Ja sam upoznala jednu curu. Ona je isto bila preko biroa. Dva mjeseca, isto, u školu za grafičkog dizajnera. Međutim, nju to uopće nije zanimalo. Moje je logično pitanje: „Pa zašto ideš?“ „Pa, eto, na birou su mi rekli neka to završim, to je dobro.“*

TIP 8: *I daju, ono, ne znam. Hiljadu i po kuna misečno dobivaš.*

TIP 1: *To su prekvalifikacije?*

TIP 8: *E to.*

TIP 3: *I ona je, u biti, em zbog naknade, em što su je nagovorili, ona je to išla. Što ti kažeš, možda je zauzela nekome mjesto tko je to htio, a, s druge strane, opet ništa. Nema posla.*

FACILITATOR: *Hvala Marko i Ivana. Tamara, ti si rekla da si bila na nečem takvom ako sam te dobro čuo?*

TIP 1: *Je, je. To sam bila prošle godine. Završilo je u 10. mjesec.*

FACILITATOR: *Za šta, reci mi. Mislim, koja je prekvalifikacija?*

TIP 1: *Ma, bezveze, za konobara. Rekla sam tamo. Iskreno, falilo mi je... Nisam imala nikakve prihode, došla sam tamo i rekla sam: „Piši za cvječara ako hoćeš. Samo mi daj tu naknadu mjesečnu i boli me briga.“ **Split, nezaposleni i neaktivni***

83

Dakle, sudionici neučinkovitost prekvalifikacija vide kao svojevrsnu kombinaciju nezainteresiranosti službenika HZZ-a, ograničene ponude dostupnih edukacija/prekvalifikacija te (ne)mogućnosti dobivanja financijske naknade za njihove polaznike.

Konačno, sudionici fokus grupa prepoznali su probleme s korištenjem direktnih poticaja koje poslodavci dobivaju za različite kategorije nezaposlenih osoba. Sudionica iz Splita s iskustvom dugotrajne nezaposlenosti prepričava svoje neugodno iskustvo:

TIP 7: *Baš vezano za te poticaje. Kad sam ja tražila posal preko zavoda, zvali su me sa zavoda za neko to radno mjesto. Neka firma, sve to tek počinje... Divno, krasno. Da skratim priču, na kraju je taj poslodavac meni prijetio. Ja sam morala zvat', uključit'-- Nisam uključila policiju, ali sam mu zaprijetila*

da ću uključit' policiju pa je onda prestao. Tako da i... Sa zavoda treba dobro provjerit'. Mislim da oni na zavodu... Ne znam je li se to promijenilo u ovih 5 godina. Ne znam koliko oni provjeravaju kome daju te poticaje. I mislim da taj način, tada je bilo, da on na moje ime dobije jednokratno 30 000 kuna. I on je samo želio, na firmu koja uopće ne postoji, kupit' moje poticaje.
Split, zaposleni i studenti

Zabrinjava činjenica da i u ovom slučaju sudionici negativno ocjenjuju kapacitete HZZ-a da odgovori na njihove potrebe, pri čemu u gore navedenom slučaju u prvi plan dolazi (ne)sposobnost kvalitetnog nadzora poslodavaca. Ovakva iskustva (ili sumnje?) posebno su uznemirujuća u kontekstu proširenja obuhvata pojedinih mjera aktivne politike zapošljavanja posredstvom nedavno usvojenog Zakona o poticanju zapošljavanja, čija učinkovitost uvelike ovisi o sposobnostima službenika HZZ-a da osiguraju njegovu ispravnu provedbu.

8.2. Neprepoznavanje mladih kao potencijalnih zaposlenika

U trenucima kad preuzmu ulogu tražiteljice posla, sudionici kao najveću zapreku vide inzistiranje poslodavaca na prijašnjem radnom iskustvu. Ovaj problem je dominantno prepoznat u velikim gradovima gdje sudionici posebno ističu „retoriku poslodavaca“ o važnosti radnog iskustva i struke u procesu zapošljavanja. Zanimljivom se čini perspektiva nezaposlene sudionice iz Osijeka koja upozorava na rigidnost definicije radnog iskustva koju prihvaćaju brojni hrvatski poslodavci:

TIP 1: *Iako, ne mora bit' osoba koja nema iskustva, ne znači da neš' ne zna. Nema iskustva zato što je knjižica prazna. Al' ona može imat' neko znanje. Ja sam došla, znam radit' masaže, znam radit' tretmane lica, al' tu je problem što ti ne da priliku da to pokažeš da znaš. Meni je knjižica prazna, ali ja znanje imam.* **Osijek, nezaposleni i neaktivni**

Kao konkretne izvore tog znanja sudionici osim obrazovanja obično prepoznaju različite tipove honorarnih i studentskih poslova te volontiranje. Većina njih, posebno nezaposleni, često osjeća veliku frustraciju u situacijama kada ih se zbog razloga koje oni vide čistom formalnošću auto-

matski „eliminira iz utrke“ za poslove koje bi prema njihovu mišljenju mogli sasvim dobro obavljati.

Sudionici upozoravaju da neki poslodavci idu i korak dalje. Često konkuriranje za čak i početničke, nisko plaćene poslove pretpostavlja prethodno (formalno) radno iskustvo. Možda ovakva iskustva daju naslutiti zbog čega brojni mladi, poput našeg sudionika iz Knina, barem privremeno dižu ruke od traženja posla i prelaze u status neaktivnih:

TIP 8: *Prijavio se za posao konobara. Nemam radnog iskustva. Na birou je pisalo da nije potrebno. Stvarno je pisalo. Ja se tamo pojavio i ekipa došla. Isto iz Zagreba. Njih dvojica drže neki lanac kafića na pumpama. Šta ja znam. I, kao, pitali me: „Imaš radno iskustvo?“, ja kažem: „Nemam. Pisalo je na vašoj ponudi da ne treba.“ „A, kao, ipak treba. To je konobar. Mi nismo tu često. Treba to nadzirati.“* **Knin, nezaposleni i neaktivni**

Zanimljiva je perspektiva visokoobrazovanih sudionika koji se, nakon što ne uspiju naći posao okreću traženju izvan struke, obično konkurirajući kandidatima s nižim stupnjem obrazovanja. S nemalom dozom cinizma često primjećuju da godine uložene u obrazovanje i stjecanje nekog tipa formalne kvalifikacije u takvim situacijama često postaju balast kojeg se nije lako riješiti:

TIP 2: *Već imam iskustva, jer mi se prijateljica u biti javila na to isto, koja ima isto tako visoko obrazovanje ko ja.. I šta onda? Oni više-manje uzimaju nekog ko ima ili srednju 3 ili 4 godine. Prekvalificirani smo. Mi koji imamo fakultet, uglavnom smo prekvalificirani. Ja sam se isto tako javljao na razne vrste poslova: Tobacco shop u Tower Centru, pa preko Technomarketa da li će tražit' prodavača. Odgovor je uvijek bio isti, i to nevezano za zavod za zapošljavanje. To oni meni uopće nisu ni dojavili. Cijelo vrijeme tražim sam posao. Ali, na kraju krajeva, taj fakultet. Čak, eto, ironično zvuči, sputava.* **Rijeka, nezaposleni i neaktivni**

Ovakve situacije brojne mlade stavljaju u situaciju svojevrsnog limba. Percipiraju da posla ima jako malo, a da poslodavci u takvim uvjetima „imaju svu moć“ te da mogu postavljati neutemeljene i često nerealne uvjete. Tada posebice do izražaja dolaze ranije opisane slabosti hrvatskih poslodavaca viđene očima naših mladih sudionika, naročito da mnogi od njih „niti sami ne znaju što hoće“. Premda zacijelo postoji više „istina“ o trenutnoj situaciji, sasvim je očito da odgovornosti za njen nastanak ima dovoljno za prilično široku distribuciju.

8.3. Prepreke poduzetničkoj inicijativi mladih

Sudionici su učestalo iznosili svoja razmišljanja o pokretanju vlastitog posla, ponajviše u grupama sa zaposlenima i studentima, naročito u velikim gradovima. Ipak, za sve njih priča o pokretanju vlastite poduzetničke inicijative ostaje upravo na razini promišljanja, što logičnom čini situaciju u kojoj većina nezaposlenih i neaktivnih o takvoj mogućnosti niti ne razmišlja. Pravo je pitanje kako do nje dolazi?

Kao dominantne prepreke nameću se one financijske prirode. Sudionici upozoravaju kako je otvaranje posla u Hrvatskoj iznimno skupo te gotovo nemoguće bez primjerenog financijskog zaleđa. Studentica iz Knina na problem upozorava kroz usporedbu „hrvatskog i kanadskog primjera“:

TIP 5: *U Hrvatskoj je velik problem da ako očeš osnovat neko poduzeće moraš imat dvaest tisuća kuna minimalno, sad ovisi jel d.o.o., d.d. ili vamo tamo. U Kanadi...i to traje mjesecima da se upišeš u Trgovački sud. U Kanadi ti priko interneta ispuniš obrazac za sto dolara i dobiješ sve papire što ti treba. To je problem u Hrvatskoj, što ljudi neće da se bave...previše to traje osnivanje poduzeća ili obrta, tako da ljudima padne volja, ono što su tribali izgube i tako... **Knin, zaposleni i studenti***

Osim financijskih prepreka pokretanju poduzetničke inicijative, sudionici uočavaju da razvojni tijek poduzetničke ideje počinje i prije te traje nakon formalnog osnivanja tvrtke. Smatraju da mladi često teško dolaze do informacija koje mogu biti zlata vrijedne pri otvaranju vlastitog posla. Svoju perspektivu nudi zaposleni sudionik iz Osijeka:

TIP 6: *Da, opet je problem što mladi imaju ideju, hoće otvorit' nešto svoje, hoće biti neki poduzetnici, ali opet ne znam gdje te informacije dobiti. Kako otvoriti, koje poticaje mogu dobiti, odakle mogu povući ta financijska sredstva. Ja tu slušam hrpu mladih koji idu na-- Nekim naopačke putem. Hoće nešto otvoriti, vamo-tamo... Ulože novac, u biti, još nisu provjerili koje mogućnosti mogu iskoristiti, odnosno šta im država ili Europska unija preko ovih fondova pruža. Mislim možda bi trebala negdje bit' neka institucija gdje se baš mladi mogu informirati o takvim stvarima. Navodno to nema na zavodu za zapošljavanje, gdje se dobije neke površne informacije, jer tamo su službenici zauzeti, u gužvi i tako dalje. A gospodarska komora, nitko ti se neće javi-*

*ti. Obrtnička također. I tu onda opet dolazi do problema odakle te informacije dobiti. **Osijek, zaposleni i studenti***

Svjesni su da posao tek nakon pokretanja prolazi kroz najveće izazove. Skreću pozornost na nedostatak adekvatnih mehanizama podrške i učenja „friško“ pokrenutim poduzetničkim inicijativama, pri čemu je zanimljivo da niti jedan sudionik u 16 provedenih fokus grupa u 8 gradova nije spomenuo pojam „poduzetnički inkubatori“, dok se pojam „cluster“ javio samo jedanput, kroz prepoznavanje opisa jednog od mehanizama podrške, a ne kao neovisna ideja koje su se sudionici sami sjetili bez pomoći facilitatora.

Bez obzira slažemo li se s viđenjem gore opisanih prepreka ili ne, teško je ne začuditi se nespremnosti sudionika da se upuste u vlastiti poduzetnički poduhvat. Premda je teško osporiti da se Hrvatska nipošto ne može opisati poduzetničkim rajem, isto tako valja upozoriti da dio sudionika prepoznaje još jednu ranije spominjanu, gotovo nevidljivu barijeru – mentalitet nastao pod utjecajem dominantne društvene klime. Studentica iz Splita to prilično jasno formulira:

87

***TIP 5:** Mi nismo baš poduzetnički nešto odgojeni. Sama naša nacija je...*

***FACILITATOR:** Šta misliš pod tim, kad kažeš da nismo poduzetnički odgojeni?*

TIP 5:** Prvo, nismo odgojeni da budemo-- Malo da riskiramo ili tako nešto pretjerano hrabri. To je vjerojatno zbog toga što su nam 90% roditelji radili u bivšem sistemu i sad dolazimo iz tog nekog miljea, u kojem su oni svi imali-- Mislim, 90% nas živi ili živiće u stanovima koje su roditelji dobili u tom bivšem sistemu. Znači, nisu ni oni nikako kapitalistički odgojeni. I za to da se bore na tržištu rada. Pa nas nisu tako ni odgajali. Ja ne znam što ja mogu ponuditi, odnosno šta mogu kao privatna poduzetnica napraviti'. **Split, zaposleni i studenti

Opis prepreka na koje mladi nailaze u procesu traženja posla temelji se na iskustvima sudionika. Probleme koje su identificirali kao ključne za nezaposlenost mladih u Hrvatskoj, a opisani su u poglavlju 6, zrcale se i u opisima prepreka. Među njima se posebno izdvaja utjecaj općeg ekonomskog stanja i krize na mogućnosti koje pojedincima stoje na raspolaganju, a također se kontinuirano provlači ideja dominantnog mentaliteta, kojeg sudionici obično povezuju s idejama inertnosti, konzervativizma, sklonosti korupciji te nespremnosti na rizik. Također, čini se da su-

dionici fokus grupa bitno lakše prepoznaju opće trendove nego konkretne probleme, što se očituje u različitim duljinama poglavlja 6 i 8. Radi se o potencijalno važnoj napomeni za sve dionike koji su zainteresirani za uključivanje mladih u procese donošenja odluka: činjenica da neke pojave i procese nisu iskusili osobno, mlade obično ne sprečava da o njima imaju „mišljenje“. Razumijevanje tog (ili tih?) „mišljenja“ ključno je za kreiranje rješenja koja su mladima razumljiva i prihvatljiva.

Ova tema zahtijeva možda i posebnu studiju, zbog čega je potrebno vratiti fokus na raspravu o problemu nezaposlenosti. Nakon što smo „čuli“ opća razmišljanja naših sudionika, proučili kakve posljedice ona proizvodi te što po njihovu sudu priječi mlade u tome da izbjegnu njihov poguban utjecaj, valja nam se pozabaviti odgovorom na sljedeće bitno pitanje: na koga (ili što) se mladi u situaciji nezaposlenosti mogu osloniti?

9

9. POTPORA MLADIMA U SITUACIJI NEZAPOSLENOSTI

Prilikom kategorizacije doprinosa naših sudionika koji su se ticali potpore koju mladi dobivaju (ili mogu dobiti) u situaciji nezaposlenosti, susreli smo se sa specifičnom dvojmom: po kojem kriteriju takvu kategorizaciju provesti? Kao logični kriteriji nametali su se tipovi potpore (financijska, psihološko-emocionalna i sl.) te kriteriji pružatelja (obitelj, vršnjačke grupe, državne institucije...). Ipak, opetovanim proučavanjem materijala uočili smo da sudionici pri opisu potpora koju dobivaju od pojedinih aktera u pravilu prate određene obrasce. Točnije, ocjenu pojedinih tipova i oblika potpore u pravilu formiraju s obzirom na stupanj u kojem zadovoljava njihova očekivanja. Primjenom tog kriterija iskristalizirala su se tri karaktera potpore koja opisujemo u sljedećim odlomcima.

9.1. Ambivalentna potpora

90

Pojam ambivalentnost označava određeno proturječje. Upravo se takav tip ocjene mogao detektirati iz doprinosa naših sudionika kad su pričali o potpori koju mladima u uvjetima nezaposlenosti pružaju vršnjačke grupe i obitelj.

Podršku koja je ambivalentnog karaktera većinom su prepoznali sudionici iz velikih gradova. Govoreći o obitelji, mnogi su istakli kako je obitelj značajan izvor podrške u situaciji nezaposlenosti, kako u financijskom, tako i u emocionalnom smislu. Visokoobrazovana nezaposlena sudionica iz Knina potporu obitelji vidi na taj način:

FACILITATOR: *Kako obitelj i prijatelji pomažu?*

TIP 2: *Pa podupiru. Podupiru me u svemu tome. U traženju poslova i, ovako, ići na razgovore. U tome svemu me podupiru. Da nema njih, nema ko drugi. Knin, nezaposleni i neaktivni*

Ipak, značajan dio sudionika upozorava kako podrška roditelja rijetko dolazi „besplatno“. Visokoobrazovana nezaposlena sudionica iz Zagreba prilično jasno opisuje kako ranije opisani generacijski jaz često onemogu-

čuje roditelje da razumiju poziciju nezaposlenih mladih, često nenamjerno transformirajući dobre namjere u dodatni pritisak:

FACILITATOR: *Ovo mi je zanimljivo. Ona je spomenula pritisak. Je l' ima netko nekih iskustava, razmišljanja u vezi toga?*

TIP 2: *Pa da. Naravno. Od strane onih koji su se zaposlili u socijalizmu, znači od roditelja i sličnih. Pa je to tamo bilo puno jednostavnije i kad dobiješ posao, onda si siguran. Pa onda kad oni krenu sa: „Pa kako ne možeš naći posao? Pa kako? Pa kako?“ I onda se ne da objasniti da je situacija ta, otprije 30-40 godina, više nije ista kao ona danas. **Zagreb, nezaposleni i neaktivni***

Osim nenamjernog stvaranja dodatnog pritiska koji potencijalno doprinosi ranije opisanim posljedicama nezaposlenosti, pojedini sudionici smatraju da roditeljska potpora katkad ima učinak koji je u potpunosti suprotan od željenog – toleranciju „neradnika“. Pozicija koju su (očekivano) češće iznosili zaposleni i studenti koncizno je sažeta u ovom kratkom dijalogu dviju sudionica iz Knina:

TIP 5: *Otkud tim ljudima pare?*

TIP 7: *Znači tko ti može dat pare? Mogu ti ih dat tvoj tata i tvoja mama. Ja ti sigurno dat za kavu. Znači opet je obitelj ta koja trpi te neradnike. **Knin, zaposleni i studenti***

Dakle, općenito gledajući, naši sudionici misle da podrška obitelji osim poželjnih katkad može imati i neočekivane, pa i neželjene učinke, pri čemu valja naglasiti da većina prepoznaje kako oni često dolaze „u paketu“. Situacija je donekle slična s vršnjačkom potporom, uz neke manje razlike. Naime, sudionici su se oko tog tipa potpore nešto jasnije podijelili: njezine učinke vide ili pozitivno ili negativno, pri čemu je ta tema najčešće otvarana u grupama organiziranim u malim gradovima.

Jednu liniju argumentacije, u koja vršnjačke grupe vidi kao izvor korisnih informacija za tražitelje poslova, ali i kao značajan emotivni i psihološki oslonac, predstavljaju sudionici iz Knina:

FACILITATOR: *Je l' se radi nje osjećate usamljeno ili izolirano?*

TIP 8: *Ja osobno ne. Jer imam bar 5 ljudi koji će mi, ako bilo šta čuju, bilo koji posao, reći će mi za to. Kolega neki s faksa će me nazvati iz Zagreba. Reći će mi:*

„Aha. Imaš tamo. Imaš u Požegi posao.“ Mislim, skroz se ok osjećam.

FACILITATOR: Znači, ti misliš, tebi su prijatelji važni kao oslonac. A ostalima?

TIP 8: Apsolutno.

TIP 3: Apsolutno društvo. Jer ti ako nemaš s kim porazgovarat', kome reć' svoje probleme. Šta onda? Zatvoriš se sam u sebe i to je to.

TIP 3: Možeš ti imat' svakakvo društvo, ali ako nemaš društvo koje te može poslušat, ko da ga i nemaš. **Knin, nezaposleni i neaktivni**

S druge strane, nezaposleni i neaktivni sudionici iz malih gradova također primjećuju da vršnjačka „podrška“ katkad jednostavno izostaje. Upozoravaju na obrasce u kojima dolazi do grupiranja mladih po skupinama ovisno o radnom statusu. To za posljedicu često ima situacije u kojima nezaposleni međusobno samo podupiru svoje frustracije te osjećaj „da se ništa ne može“. Također, sudionici iz Slatine na vrlo praktičnom primjeru pokazuju kako se takav tip barijera očituje:

TIP 8: Da. Moje društvo koje je isto nezaposleno.

(SMIJEH)

TIP 2: Pa u takvim krugovima se i družimo. Da.

TIP 8: Oni koji su zaposleni neće se družiti' s nama zato što moraju plaćat' piće. **Slatina, nezaposleni i neaktivni**

Dakle, potpora obitelji i vršnjaka općenito samo u određenoj mjeri ispunjava očekivanja naših sudionika. Ipak, postoje akteri čije djelovanje ocjenjuju bitno ujednačenije.

9.2. Neadekvatna potpora

Sudionici nezadovoljavajućom vide potporu HZZ-a i to dominantno u grupama s nezaposlenima i neaktivnima u malim gradovima. Već smo se ranije bavili nedostacima u radu HZZ-a koji se uvelike zrcale i u ocjeni potpore koju pruža. Sudionici se žale na nezainteresiranost i nemotiviranost pojedinih službenika, neredovitu komunikaciju dok neke idu tako daleko da misle kako je i HZZ sustav koji nije nipošto imun na korupciju pa, govoreći o mogućnostima korištenja pojedinih mjera, ističu da „oni

uvijek guraju svoje“. Nezadovoljni su nedorečenošću usluga (mjera) koje im se nude, ističući da su vrlo rijetko prilagođene njihovim potrebama. Važno je napomenuti kako je većina nezaposlenih, poput sudionice iz Karlovca, svjesna ograničenih kapaciteta s kojima HZZ raspolaže, ali su obično nezadovoljni izostankom elementarne podrške njihovim naporima u traženju posla:

TIP 3: *Gle. Ja od svoje savjetnice ne očekujem ništa. Nego samo da mi proslijedi na mail. Ako misli da je nešto konkretno za mene. Iako i sama to mogu pogledat'. Ja znam da ona ima nas 1000 i da je njoj teško sa svima tima. Ali, opet, ono. Mogla bi se malo više angažirati.* **Karlovac, nezaposleni i neaktivni**

Ipak, na kraju dana se čini da određeni dio problema izvire iz raskoraka u očekivanjima mladih i onoga što HZZ unutar postojećih okvira treba (i može) raditi. Često ponavljana sintagma o tome kako „oni sami trebaju tražiti posao“ sudionicima iz Pule nameće pitanje o samoj svrsi postojanja HZZ-a:

FACILITATORICA: *A je l' vi mislite svi da je posao zavoda za zapošljavanje da vama nalazi posao. Ili vi sami morate naći posao? Kako to vidite?*

TIP 1: *Pa sami moramo tražit' posao. Ne mogu nam drugi tražit'.*

TIP 4: *Da. Mi isto sami, ali oni bi trebali, barem u jednom dijelu, doprinijeti nama.*

TIP 3: *Ali, koja je njihova svrha onda?*

TIP 4: *Kao fizičkoj osobi. Da si lakše nađemo posao. Ili da ga uopće nađemo. Ili da uopće dobijemo kontakt.* **Pula, nezaposleni i neaktivni**

Ne treba sumnjati da bi se perspektiva službenika HZZ-a možda i radikalno razlikovala od ove naših uglavnom nezaposlenih sudionika, no ovakve i slične ocjene svakako trebaju zabrinuti odgovorne u navedenoj instituciji. Na temelju velikog broja primjedbi naših sudionika, koji su ujedno sadašnji i bivši korisnici, može se zaključiti da rijetko vide HZZ kao relevantnu potporu. Uz uvažavanje svih izazova s kojima se institucija u svom radu susreće, ovakve nalaze trebalo bi shvatiti vrlo ozbiljno.

9.3. Osnježujuća potpora

Aktivnosti i programi organizacija civilnog društva, ponajviše volontiranja, u najvećoj mjeri su prepoznati kao izvor osnaživanja (na engleskom jeziku: *empowerment*), posebno među sudionicima iz velikih gradova. Dio njih, poput nezaposlenog sudionika iz Zagreba s tjelesnim invaliditetom, ističe kako takve aktivnosti često imaju vrlo pozitivan utjecaj na socijalni život, a s druge strane pomažu da se kvalitetnije iskoristi vrijeme, koje teče „puno sporije“ kada ste nezaposleni:

FACILITATOR: *Je l' ima još nekih stvari koje vam eventualno pomognu oko toga? Nešto što vam da potporu, ohrabrenje?*

TIP 4: *Pa bilo kakav aktivizam je velika podrška. Uvijek se sretnoš s dosta drugih osoba približno istih godina, uvijek se može o nečemu raspravljati i to je ono što ti, ipak, daje nadu. Jer, kad si duže nezaposlen, onda nekako dan traje i traje, ali se ne osjećaš korisno za taj dan, što je prošao. I onda kad se aktiviraš negdje, pa makar i sat vremena, već bude ok. Zagreb, nezaposleni i neaktivni*

94

S druge strane, napominju kako im volontiranje često omogućuje da steknu brojne vrijedne vještine potrebne da nađu posao te povrate poljuljano samopouzdanje kroz realizaciju nekih projekata koje drže „svojima“. Kao važna komponenta nameće se, posebno kad dolazi iz usta sudionice koja je posao našla nakon dugog traženja, da neki poslodavci ipak prepoznaju i vrednuju prethodni volonterski angažman potencijalnih zaposlenika:

TIP 7: *Nakon, ne znam, godinu i po, tako, me zvala ta određena osoba: „Je li radiš?“ Ja govorim, kao: „Volontiram.“ „Slušaj, nama bi trebalo--. Je l' ti možeš doć?“ Ono: „Mogu.“ Ok. Ne može mi ništa obećat', al barem mi je godinu i po dana siguran posao dok se ova ne vrati. I na taj način sam ja došla tamo. Ja san imala to za posao. I spasilo me to što sam volontirala jer sam imala nekakvo iskustvo. Split, zaposleni i studenti*

Nadovezujući se na zaključke prethodne sekcije, usuđujemo li se citirati Galileja pa konstatirati: „Eppur si muove!“¹¹? Smatraju li doista mladi u Hrvatskoj da su organizacije civilnog društva i volonterski programi izuzetno korisni za kvalitetno provođenje slobodnog vremena te najvažniji izvor kompetencija za bijeg od nezaposlenosti? Govori li nam to prethodno opisana kategorizacija? Odgovor je, u duhu ranije spominjane ambivalencije: da i ne.

Da, zato što smo nastojali doista vjerno prikazati kako naši sudionici vide različite tipove podrške u uvjetima nezaposlenosti (mladih). Ne, zato što u ovom konkretnom slučaju ne možemo ignorirati da se proces regrutacije provodio preko organizacija civilnog društva aktivnih u zajednicama u kojima su se fokus grupe provodile. Premda su postojala dosta jasna ograničenja koja su priječila partnerskim organizacijama da pronađu sudionike isključivo unutar svog i članstva suradničkih organizacija (vidi prilog 2), ne možemo isključiti mogućnost da je uzorak po tom pitanju bio do neke mjere pristran. Ukoliko se „gruda“ zakotrljala iz kruga ljudi koji dolaze iz partnerskih organizacija, može se nagađati kako se vjerojatnije prvo „zaustavljala“ na osobama koje su toj organizaciji ako ne bliske, onda barem poznate. Ne treba ignorirati da su se fokus grupe provodile u prostorijama partnerskih organizacija te podsjetiti da ne postoji tako nešto kao „neutralno mjesto“ za njihovo održavanje (Bloor i sur., 2001: 39). Zaključujemo s konstatacijom kako takva upozorenja gore navedene zaključke ne čine nevaljanim, već samo skreću pozornost na potrebu njihova sagledavanja unutar specifičnog konteksta, što je opaska koja vrijedi i za druge rezultate istraživanja, posebno u slučaju primjene kvalitativne metodologije.

¹¹ Prijevod s talijanskog: „Ipak se kreće!“

10

10. SUDIONICI PREUZIMAJU KORMILO – PREPORUKE I IDEJE RAZVIJENE U SKLOPU PROCESA

Obradom kompletnog seta podataka izdvojili smo 49 preporuka koje su se odnosile na različite aspekte problema nezaposlenosti te su obično bile na različitoj razini konkretnosti, odnosno apstrakcije. Nakon sažimanja onih koje su se sadržajno preklapale, odlučili smo ih grupirati u pet kategorija prema tematskoj povezanosti, nastojeći unutar svake kategorije ići od specifičnijih preporuka prema onim općenitijim. Tako unutar ovog poglavlja govorimo o preporukama i prijedlozima usmjerenima:

1. društvenoj promjeni;
2. promjenama u sustavu obrazovanja;
3. unapređenju položaja mladih na tržištu rada;
4. unapređenju potpore mladim nezaposlenim osobama.

97

10.1. Preporuke usmjerene društvenoj promjeni

S obzirom na činjenicu da sudionici često prepoznaju „društveni utjecaj“ na razmišljanje mladih, ali i na njihove šanse na tržištu rada, ne čudi da se određeni broj preporuka veže upravo uz tu temu. Unutar ove kategorije naći ćete neke od preporuka koje bi se obično ocijenilo „rubno“ povezanim s problemima nezaposlenosti mladih, no kao što smo već ranije u nekoliko navrata spomenuli, način na koji mladi promišljaju problem nezaposlenosti rijetko ima veze s uobičajenim formatima, a samim tim, i s očekivanjima „stručnjaka“.

Preporuke iz ove kategorije možemo podijeliti u dvije manje podskupine. Prve se odnose na „**mlade**“ kao društvenu skupinu, a **druge na društvo u cjelini**. Prije svega, prepoznata je potreba da mladi budu uporniji i angažiraniji u realizaciji vlastitih potencijala, pa tako i na poslovnom

planu. To se može postići na način da budu aktivni članovi svojih zajednica kojima doprinose, obično kroz civilno društvo i volonterski angažman što se povratno pozitivno reflektira na razinu njihovih životnih šansi. Vrlo bitnim elementom u realizaciji tog cilja zaposlene sudionice iz Rijeke smatraju uvođenje kvalitetnog **odgoja i obrazovanja za demokratsko građanstvo** u formalni sustav obrazovanja:

***TIP 7:** Sad uvode građanski odgoj i obrazovanje. Mislim, meni je to super stvar. To će biti, kao, umjesto politike i gospodarstva. Da se malo osvijesti, što smo prije pričali, da se probudi gdje će biti govora o tim stvarima. Zašto ići na izbore, ne znam... Tako neke stvari. Među ostalim, bit će jedan dio o volontiranju, kao odgoj za volontiranje, i tako. Zato je nama interesantna stvar.*

***TIP 5:** Da. Edukacija o osnovnim pravima. Njihovim. Koja bi trebali koristiti.*

Što se tiče promjena na razini društva, prepoznata je važnost i potreba stvaranja društvene klime (u smislu ranije opisanog „društvenog raspoloženja“) koja neće u tolikoj mjeri biti opterećena trenutnim egzistencijalnim problemima i strahom od budućnosti. Ovdje je obično do izražaja dolazila međuovisnost ekonomske situacije i stanja u društvu. Tako se u grupi s nezaposlenima i neaktivnima u Slatini vezano uz problem opće zaduženosti građana javlja ideja o „brisanju dugova“ i „ukidanja kamata“ dok zaposleni sudionik iz Karlovca direktno povezuje ulaganje u proizvodnju s društvenim razvojem:

TIP 7:** Pa općenito. Nitko ništa ne radi. Ne vrti se nikakva lova. Nikakva lova se tu ne vrti. Normalno je da sve zajedno pati. Cijeli sistem je pao. Baš je pao sistem. Treba baš sustavno promjene napraviti koje će isključivo poticati, ne trgovinu, već baš proizvodnju, poljoprivredu... Grane koje mogu. Ne brzo. Ništa se ne može brzo što se 20 godina sustavno uništava. **Karlovac, zaposleni i studenti

10.2. Preporuke usmjerene promjenama u sustavu obrazovanja

Preporuke usmjerene na obrazovni sustav možemo grupirati u tri manje podskupine. Prva skupina preporuka nešto je općenitija i u pravilu adresira neki **tip strukturnih nedostataka hrvatskog sustava obrazovanja**. Sudionici su općenito iskazivali nezadovoljstvo činjenicom da pri donošenju ključnih odluka o daljnjem tijeku obrazovanja mladi nemaju kvalitetne informacije o tome kako će to utjecati na njihove profesionalne izgledе. Neaktivni sudionik iz Zagreba, inače vrlo oštar i u dijagnozi tog problema, misli da mu se treba pristupiti kombinacijom sustavne analize i transparentnog informiranja mladih:

TIP 8: *Ja mislim da treba bit' užasno transparentan i pokazivat' rezultate. Da ima evaluacija profesora, ali da ima... Da se pokaže, kako ono, alumni, kako oni to zovu. Bivši studenti, koliko je njih zaposleno, a kol'ko nije? Ti znaš, kad ulaziš na taj fakultet. Ili je 20% tih ljudi koji su završili fakultet pronašli posao u struci ili ih je 90%. To će ti isto pomoći s tvojom odlukom. Ako ti znaš koje su ti šanse. A ne da nakon faksa skužiš: „Uuuu. Nitko me neće. Nemrem ni naći posao zato kaj moje zanimanje više ni ne postoji.“ **Zagreb, nezaposleni i neaktivni***

99

Ova rasprava se u različitim oblicima pojavljivala u brojnim grupama te je na sebe u pravilu vezala pitanje upisnih kvota. Premda je određeni broj sudionika (posebno među zaposlenima i studentima) bio sklon „srezati i povećati upisne kvote“ ovisno o zahtjevima tržišta, gore spomenuti sudionik smatra da bez sustavne analize takav pristup teško može polučiti željene rezultate:

FACILITATOR: *Ljudi su rekli: „Ok. Da. Bitno je da se to usklađuje, ali, kao, tržište se isto tako mijenja.“ Što i kako s tim?*

TIP 8: *Da, ali moraš s nečim početi. Da imaš barem to da znaš otprilike kol'ko se sad, u trenutnoj situaciji, ljudi zapošljava, onda bi mogao već, da se to radi 10 - 15 godina, imat' vremensku analizu toga kako se mijenjalo i iz toga vući podatke. Onda bi možda došlo do toga da ljudi koji su na fakultetu idu pričat' s vodećim ljudima iz te struke. Da, ako su FER-ovci, da idu i da uzmu iz T-mobilea, da*

se nađu, VIP-a i svih drugih kompanija koje njih zapošljavaju, da se vidi koji su vaši petogodišnji planovi, kako vi gledate na situaciju, kol'ko će vam ljudi trebat'. Pa da onda te informacije možeš prenijet' studentima. Ovako je taj neki autizam. Svatko radi nešto svoje, za sebe, zatvoren. **Zagreb, nezaposleni i neaktivni**

U citatu spomenuti „autizam“ u promišljanjima naših sudionika nije isključivo bio vezan uz obrazovne institucije, već i uz poslodavce. Vjerojatno u direktnoj korelaciji s ranije opisanom preprekom neprepoznava-nja mladih kao potencijalnih zaposlenika, nezaposleni sudionici iz Knina kratko i jasno poručuju poslodavcima što im je činiti:

TIP 2: *Da ne traže radno iskustvo.*

FACILITATOR: *Mhm. Kome? Poslodavcima je to upućeno, je l'?*

TIP 2: *Privatnicima.*

TIP 3: *Poslodavcima. Bilo kojim.*

FACILITATOR: *Privatnim poslodavcima. Kako bismo im to obrazložili kad bi im rekli...*

TIP 4: *Pa da se uključe u sustav školovanja mladih ljudi. Da se uključe u sa-moj fazi određenja. Jedino tako.*

Konačno, u više navrata pojedini su sudionici svoje preporuke vezali uz sustav stipendiranja u Hrvatskoj. Obično se u grupama zaposlenih javlja-la ideja o „stipendiranju deficitarnih zanimanja“, te o potrebi za nekim ti-pom popratne podrške i nadzora u ispunjavanju obaveza korisnika, kao što ističe student iz Osijeka:

TIP 5: *Ima ona famozna „A“ stipendija državna. Prije bolonjskog procesa što je bila. Znači, prilikom upisa-- Mislim da ona više ne postoji. Prilikom upisa, dobro prođeš na prijemnom i dobivaš tu „A“ stipendiju. I nema više. Ti ju dobivaš dok studiraš. Neovisno o tvom prosjeku, o dolascima, ocjenama... To je nevjerovatno.*

TIP 6: *Ne znam. Za te stipendije. Postoje stipendije tipa „Top stipendija“. Ja sam, recimo, imao stipendiju od Hrvatskog telekoma. I ja sam, recimo, po principu-- Bilo je ono. Potpisao sam ugovor i sve. Uvjet je bio da se ja otprilike svakih mjesec dana javljam u firmu kod određenog čovjeka. Mentora. Još dok sam studirao. I on je meni jednostavno davao materijale. „Ovo moraš učit'. Mi se ovim bavimo.“ **Osijek, zaposleni i studenti***

Druga skupina preporuka u sklopu ove kategorije vrlo je konkretno usmjerena na **obrazovne sadržaje**. Sudionici prepoznaju važnost integriranja sadržaja o osnovnim poslovnim znanjima i vještinama u sustav formalnog obrazovanja. Zaposlena sudionica iz Rijeke tu preporuku formuliра kroz vrlo konkretan primjer:

***TIP 6:** Fali im ona osnovna komponenta. Oprosti. Ona osnovna komponenta, a to je da ne možeš imati visokoobrazovanu osobu koja ne zna napisati dopis, koja ne zna napisati pismeni mail, relativno pismeni, koja ne zna ispuniti opću uplatnicu ili tako nešto. Znači, to nije posao administratora. To bi trebao znati. Kad ti netko donese onu svoju molbu za posao, ti se smrači. To su osnovne neke vještine koje jednostavno nema nigdje u sustavu. Nema u osnovnom, nema u srednjoj, nema na visokom. Znači ne postoji nitko tko to zna napraviti. Rijekа, zaposleni i studenti*

U više navrata istaknuta je potreba za modernizacijom nastavnog sadržaja, ali i samog nastavnog procesa. Sudionici su upozoravali na važnost integracije sadržaja koji bi mladima pomogao u kasnijem pokretanju vlastitih poduzetničkih poduhvata, pri čemu je naš obrazovni sustav na gotovo svim razinama ocijenjen vrlo negativno s aspekta prijenosa i primjene takvog tipa znanja i vještina.

Konačno, posljednji tip ideja/preporuka vezan je uz potrebu preuzimanja **proaktivnije uloge obrazovnih institucija u pronalasku posla svojim polaznicama**, što se posebno odnosi na fakultete. U grupama sa zaposlenim i studentima u više navrata javljali su se prijedlozi slični onima naše sudionice iz Pule koja je posao našla nakon dugog traženja:

***TIP 7:** Možda se isto na neki način povezati s nekim potencijalnim opcijama, makar poticati mlade uspješne studente. Promovirati ih. Možda se stvori neka služba unutar sveučilišta da omoguću tim mladim ljudima da se ne bore sami, nego da se umreže s ostalim akterima tog područja. Pula, zaposleni i studenti*

Očito je da su izazovi na koje sustav obrazovanja treba odgovoriti, ako želi kvalitetnije pripremiti mlade za tržište rada, brojni, kontroverzni i katkad vrlo komplicirani. Ipak, ako je suditi prema našim sudionicima, ideja ne nedostaje. Međutim, što smatraju važnim promjenama koje bi mogle poboljšati stanje na samom tržištu rada?

10.3. Preporuke usmjerene na unapređenje položaja mladih na tržištu rada

Već smo vidjeli da sudionici vide **volontiranje kao iznimno važnu potporu** tijekom nezaposlenosti, podjednako kao alat za ublažavanje psiholoških tegoba, kao za stjecanje relevantnih znanja koja mogu pomoći pri pronalasku posla. Međutim, kao što ispravno primjećuje sudionik iz Slatine, postoji još uvijek puno konfuzije oko toga što je „volontiranje“, a što je „nešto drugo“:

***TIP 7:** Mislim da još dan danas većina uopće ne shvaća šta je pojam tog volonterstva, jer... Neki nude naknade za volontere? To automatski nije za volontiranje. Ti si honorarac onda. Slatina, zaposleni i studenti*

102

Ovaj citat evidentno ukazuje na nasušnu potrebu dodatne edukacije o volonterstvu, podjednako usmjerene na mlade kao i na poslodavce. Miješanje volontiranja i **stručne prakse** bilo je uobičajeno u brojnim fokus grupama te je dovodilo do toga da se o stručnim praksama isto govori kao o volontiranju, posebno u dijelu o preporukama. Od zanimljivih ideja vezanih uz ovu temu izdvajamo onu o mogućim poreznim olakšicama za poslodavce koji primaju mlade bez iskustva na „volontiranje“ te onu koja u prvi plan stavlja potporu države u provedbi stručnih praksi, ističući da bi ona morala osigurati financijske i materijalne uvjete jer „poslodavci to obično ne mogu platiti“. Općenito, sudionici misle da volontiranje, stažiranje, ali i različiti honorarni poslovi trebaju biti kvalitetnije prepoznati od strane poslodavaca. Valja napomenuti da su relativno rijetke primjere situacija u kojima poslodavci takve tipove angažmana cijene, sudionici obično vezivali uz privatni i civilni sektor. Studentica iz Osijeka, vjerojatno potaknuta razmišljanjima o svom skorom izlasku na tržište rada, ističe kako bi bilo korisno naći i formalne mehanizme bilježenja takvih radnih iskustava:

***TIP 5:** Pa po meni isto i studentski ugovori. Mi smo svi radili, a kad dode životopis... Kao radno iskustvo ti ne možeš upisat' to, jer nemaš u radnoj knjižici. Dobro ja upisujem. Ja, kažem, radim na fakultetu, al' to mi se-- Al' to je opet u posebnu stavku upisano, ali nekima... Moja sestra. Ona to uopće nije upisi-*

*vala. Ona je imala radnu knjižicu, a da u knjižici nije imala ništa. Jer je tek izašla s fakulteta. I ono... Mislim da bi se također trebalo upisivati šta si ti radio. Nekakva aktivnost. Ako si volontirao, ne znam kol'ko godina, ili to radiš, znači ti znaš to. Tako da mislim da bi i to trebalo u radnoj knjigi bit'. Poslodavci su napravili nešto u radnoj knjižici. Aha. **Osijek, zaposleni i studenti***

Od ostalih preporuka unutar ove kategorije možemo izdvojiti neke koje su bile **vezane uz poslodavce**, pri čemu valja naglasiti kako su se na njih uglavnom usredotočili sudionici iz Splita. Taj set preporuka obuhvaća ideje poput kvalitetnijeg nadzora poslodavaca naglašavajući potrebu za sprečavanjem ranije opisanih neželjenih praksi, kao i niz ideja u kojim područjima bi se poslodavci u Hrvatskoj trebali educirati i osvještavati. Uz već ranije spominjanu „poslovnu kulturu“, u ovom dijelu izdvajamo vrlo suvislu preporuku sudionika iz Karlovca s prethodnim iskustvom pokretanja poduzetničke inicijative o tome kako bi se poslodavce moglo osvijestiti o činjenici da bez mladih nema napretka, inovacije, a samim time niti održivosti:

***TIP 7:** Mislim, edukacija samih poslodavaca. Pod broj jedan. Jer, oni su izopćeni iz jednoga sistema koji danas više ne funkcionira. Nigdje.*

103

***FACILITATOR:** Kakvu edukaciju?*

TIP 7:** Općenito, znači. Čisto odnosi između radnika. Kako se oni trebaju ponašati, kako će oni... Mislim, meni nisu jasni poslodavci koji imaju 7 - 8 zaposlenih ljudi koji su već pred penziju i računaju da će radit' još sljedećih 30 godina. Ne znam. 15 godina. 20. A ne razmišljaju strateški što dalje, nakon 10 godina. Jer, jedino zapošljavanjem mladog čovjeka može osuvremeniti svoju proizvodnju. Jedino tako. I način i brzinu i sve, sve, sve. Nemam pojma. Kad čovjek ima 6 banki i već je pred penziju, ne možeš od njega više ništa očekivati nego što je zadnjih 40 godina radio. **Karlovac, zaposleni i studenti

Zadnji set preporuka se direktno ili indirektno ticao **mjera aktivne politike zapošljavanja**. Sudionici su učestalo upozoravali kako postoji potreba da se „te mjere“ prilagode potrebama i stvarnim okolnostima na terenu. Ipak, jedna od možda i najčešće isticanih preporuka tiče se uklanjanja odredbe o prethodnom radnom odnosu kao preduvjeta za primanje naknade za nezaposlenost. Primjerice, studentica iz Splita smatra da takva odredba nije u skladu s okolnostima koje trenutno vladaju u Hrvatskoj:

TIP 5: Kad nisi radio, naravno da nemaš ni naknadu. Bilo bi mi ok nekako da je imaju i oni koji nemaju radnog staža. Pa baren mlada osoba, dok nakon faksa 2-3 miseca ne smisli šta će sa sobom. Jer s 24 godine, 25, nije baš da odmah si ispravan za život. **Split, zaposleni i studenti**

Također, često je ponavljana preporuka da „država treba davati dodatne poticaje za zapošljavanje mladih“ (premda se čini da je relativno mali broj sudionika upoznat s postojećim poticajima), da treba „smanjiti namete na plaće“ te da je potrebno olakšati pokretanja prvog vlastitog posla. Zanimljivo je da podjednako važnom smatraju financijsku i edukacijsku potporu u prvim godinama poslovanja, kao i uklanjanje administrativnih prepreka koje često brojne mlade odbijaju od pokretanja vlastitog posla. Ovaj pregled preporuka zaključujemo zanimljivim razmišljanjem studentice iz Osijeka:

TIP 5: Moji prijatelji su prije nekih pola godine otvorili jedno dioničko društvo, odnosno, društvo s ograničenom odgovornošću. Taj proces je trajao 3-4 mjeseca. Oni su, kao mladi ekonomisti s dobrim prosjekom. To je nevjerovatno. Mislim, ja razumijem da je ta birokracija teška i da je to. I neki koji možda bolje poznaju, isto bi trebali 40-50 dana (DA POKRENU POSAO) **Osijek, zaposleni i studenti**

104

10.4. Preporuke usmjerene na unapređenje potpore mladim nezaposlenim osobama

Preporuke uvrštene u ovu kategoriju uglavnom su iznosili sudionici iz velikih gradova, napose Rijeke i Zagreba. Većina ih se odnosi na stvaranje sustava koji će mladima osigurati učinkovit prijenos relevantnih informacija o mogućnostima zaposlenja, obavljanja stručnih praksi, volontiranja te sudjelovanja u programima cjeloživotnog učenja.

Kao što smo ranije vidjeli, značajan broj sudionika ističe kako trenutačno ne postoji sustavno i sveobuhvatno informiranje o ovakvom tipu mogućnosti, pri čemu prevladava ideja „jedne postaje“ (na engleskom jeziku: *one stop shop*) koja bi im nudila pregled nad svim takvim mogućnostima. Među takvim idejama izdvajamo one o jačem uključivanju organiza-

cija civilnog društva, ali i obrazovnih institucija u informiranje o mogućnostima koje se mladima pružaju u svijetu obrazovanja i rada. Zanimljivu ideju, koja se nadograđuje na opetovano prepoznavanje nedovoljne iskorištenosti Interneta, iznosi nezaposleni sudionik iz Knina:

TIP 2: *Danas svi koristimo Internet. Moga' bi se neki portal sa tim pravima i mogućnostima, i neko mjesto gdje možemo postaviti nekome neka pitanja. A ne da mi zovemo od jednog do drugog do trećeg. I oni nas sve prebacuju. Znači, nitko nam ne da konkretan odgovor. Možda neki takav portal na kojem mi možemo postaviti pitanje pa će nam oni saznati. Za nas. A ne da mi sve moramo zvati, a na kraju smo opet na početnom. Knin, nezaposleni i neaktivni*

Drugi dio preporuka iz ove kategorije odnosi se na mehanizme prijenosa konkretnih vještina i znanja koja se nude mladima u procesu traženja posla. Takav tip ideja bio je prisutan na fokus grupama održanim u Zagrebu. Primjerice, neaktivni sudionik vidi koristi u osnivanju specijaliziranih agencija koje daju stručnu podršku nezaposlenim mladima u procesu traženja posla:

TIP 8: *Meni je sad palo na pamet. One agencije koje postoje u zapadnim zemljama, gdi se možeš javiti, gdi ti onda oni pomažu u traženju posla, gdi ti mogu reći koje ti stvari fale i kako da se dodatno educiraš ili sam sebe pripremiš na razgovore. Takve neke stvari. Osoba koja je, jednostavno, stručna u tome da ti pomaže pri zapošljavanju. Sve te stvari koje ne znaš. Kako pisati CV, kako se ponašati na intervjuu, što oni očekuju, kako da se obučeš. Sve one neke male detalje koji ti mogu pomoći, koje ti netko može pokazati. Zagreb, nezaposleni i neaktivni*

S druge strane, zaposlena sudionica iz Zagreba, nadovezujući se na ranije raspravljane prepreke o poduzetničkoj inicijativi mladih uočava i ističe važnost suradnje i umrežavanja, što prepoznaju i drugi:

TIP 6: *Ja bih tu spomenula umrežavanje i mobilnost, odnosno umrežavanje nekakvih poduzetnika i samoinicijativa.*

FACILITATOR: *Šta misliš pod tim, oprosti?*

TIP 6: *Pa... Zapravo da postoji nekakva mreža gdje su ljudi koji, iz različitih sektora djelatnosti, mogu zajedno koristiti usluge jedni od drugih.*

TIP 5: *Cluster.*

Konačno, sudionici žele vidjeti **bolji rad HZZ-a**, državne institucije koju smatraju ključnom za podršku mladim nezaposlenim osobama. Unutar dijelova teksta koji su odnosili na rad HZZ-a bilo je prilično teško razdvojiti preporuke usmjerene na unapređenje njegova rada od ranije opisanog narativa i opisa potpore koju pruža. Naime, često su izricano nezadovoljstvo i frustracije dolazili u „paketu“ s preporukama što treba napraviti. Kako bismo izbjegli nepotrebno preklapanje, unutar ove kategorije odlučili smo izdvojiti samo specifičnu i više puta izricanu preporuku koja se tiče mogućeg širenja spektra usluga koje nudi HZZ, pri čemu ističemo kako je dio preporuka vezan uz rad HZZ-a integriran u citate iznesene u sekcijama 6.5.2., 8.1. i 9.2.

Brojni sudionici često osjećaju kako im HZZ nudi vrlo ograničen spektar mjera koje im nisu nužno najveća pomoć u pronalasku posla. Ipak, neki smatraju da fokus u radu ne treba biti samo na potpori **u procesu traženju posla**, već da ju je potrebno proširiti na sveobuhvatnu **potporu mladjoj osobi** o tome kako se nositi s problemom nezaposlenosti. Ranije spominjana ideja „jedne postaje“ formulira se u jasnu preporuku kroz riječi dugotrajno nezaposlene sudionice iz Zagreba:

***TIP 3:** Ali, opet, možda bi trebala biti neko savjetodavno tijelo, ta burza. Nitko nikad, osim ako sam ne pitaš, ti ne da neke informacije. Moja referentica nikad nije rekla: „Ovo ti je ok u životopisu, ovo nije.“ Ja možda te neke stvari ne mogu sama znat'. Ono... Odem na MojPosao i pogledam primjere životopisa: „Ovo ti je dobro u molbi. Možda bi trebala ovako napisat'.“ To je, zapravo, ono što si ti u jednom momentu rekao. „Odi s ovakvim stavom na razgovor.“ Ono... U biti, može biti tu za razgovorom. Ako ti se nešto desi, imate nekakvu službu pravnu koja ti može pomoći, koja ti može tu bit' za tebe u toj situaciji. Ja sam imala sreću. Imala sam nekog kolegu odvjetnika koji mi je neke stvari razjasnio. Ali, puno ljudi nema pojma što može napraviti'. U tim situacijama.*

S obzirom na ranije opisivane negativne pojave na tržištu rada, ne čudi razmišljanje naše sudionice koja smatra da je mladim tražiteljima posla osim „uobičajenih“ usluga HZZ-a, kao što su posredovanje i savjetovanje često potreban pristup nekim specifičnim uslugama poput pravne pomoći. Na koncu, opet se vraćamo na temeljno pitanje raskoraka između očekivanja koja brojni mladi imaju od HZZ-a te njegove (zakonom) definirane misije. Međutim, ne treba smetnuti s uma da je umijeće kreiranja javnih politika uvijek u smanjivanju tog tipa raskoraka, a da su zakoni samo instrumenti kojim se taj rezultat može realizirati.

11

11. UMJESTO ZAKLJUČKA

Kao što te vjerojatno naslutili na temelju naslova posljednjeg poglavlja, ne očekuje Vas klasični zaključak koji sistematično sumira najznačajnije nalaze istraživačkog procesa. Tu funkciju je, nadamo se, kvalitetno ispunio sažetak studije, predstavljen u poglavlju 3. Ovu završnu dionicu našeg puta kroz svijet nezaposlenosti mladih odlučili smo posvetiti ograničenom broju subjektivnih, ali vjerujemo i relevantnih refleksija na proces, kojima nije bilo mjesta u prethodnim poglavljima. Ovdje ćemo se također pokušati osvrnuti na neke od nama najupečatljivijih implikacija ove studije, kako s aspekta društveno-ekonomskog razvoja, tako i buduće uloge koju mladi mogu (i trebaju?) u njemu odigrati.

Za početak valja istaknuti kako fenomen nezaposlenosti nikad ne prestaje fascinirati svojom kompleksnošću. Ako ova studija nije doprinijela nikakvoj novoj spoznaji o socio-ekonomskom položaju mladih u Hrvatskoj i njihovim izgledima na tržištu rada, vjerujemo da doprinosi osvještavanju da nezaposlenost mladih, barem viđena očima protagonista, nema svoje izvore isključivo u ekonomskoj sferi te da je opseg njenih posljedica, kao i njihovi realni opisi, uvijek nadilaze prijašnja očekivanja. Analiza diskursa i narativa predstavljena u poglavlju 6 ukazuje da sudionici, sukladno svojim sposobnostima, imaginaciji i brojnim drugim faktorima, prepoznaju isprepletenu mrežu silnica koje na problem utječu, uvelike definirajući njihov trenutni položaj i životne šanse. Pouka je to za sve one koje u proces kreiranja javnih politika ulaze s uredno pripremljenim paketima „instant rješenja“. Riječima uglednog britanskog autora Rhodesa: „Svaki složen problem ima jednostavno rješenje. Jedina je poteškoća što je ono u pravilu pogrešno.“ (Rhodes, 1997: xv)

Posljedično, ova studija o nezaposlenosti mladih nam je dala dobru osnovu da bitno šire sagledamo što mladi sudionici misle o društvu u kojem žive, kao i prilikama koje njima i njihovim vršnjacima pruža. Dopustite nam da na ovom mjestu vrlo nedvosmisleno izrazimo našu zabrinutost. Tijekom provedbe ovog projekta uočili smo raširen strah od bliske, a posebno od dalje budućnosti, nezadovoljstvo zbog nerazumijevanja i nebrige starijih generacija, razočaranje kapacitetima države da mladima bude potpora u teškim izazovima s kojima se susreću na tržištu rada te brigu da trenutni smjer našeg ekonomskog „razvoja“ ne vodi prema budućnosti blagostanja i mogućnosti.

Razumljivi skeptici će reći: „Lijepo sažeto, ali zbog čega mladi u Hrvatskoj to nezadovoljstvo javno ne izražavaju? Kako to da vi kroz ovaj proces dolazite do zaključaka koje je teško vidjeti u javnoj sferi?“ Odgovor na ta pi-

tanja za nas je izvor značajnog zadovoljstva. Upotreba kvalitativne metodologije, napose fokus grupa, u provedbi strukturiranog dijaloga o nezaposlenosti mladih, po našem je sudu u potpunosti opravdala svrhu. Uz sva ograničenja, iznesena u sekciji 4.3.1. vjerujemo da je primijenjena metodologija uspjela „opipati bilo“ generacije mladih te doista napraviti presjek slike „kako dišu“ po pitanju problema nezaposlenosti. Naravno, slika je još uvijek mutna i nužno nepotpuna, no vjerujemo da daljnjim kombiniranjem kvalitativne metodologije i mehanizama uključivanja u procese donošenja odluka i u Hrvatskoj možemo doprinijeti rađanju „građanske znanosti“ uz oprez da se njezina korisnost ne prenaglašava te da se uvažavaju njezine slabosti (Bloor i suradnici, 2001: 98). To znači da bez obzira na potencijal koji ovakav tip procesa ima u vidu proširenja spoznaje i širokog uključivanja skupina koje društveno-politički tokovi obično zaobilaze, on će uvijek ostajati nedorečen bez spremnosti političkog sustava da iz njega uči te naučeno konkretizira kroz političke odluke.

Iako nam ograničeno vrijeme provedbe ove studije nije omogućilo da provedemo analizu po tipovima, već je kao jedinica analize uzimana fokus grupa, već sad možemo konstatirati kako su sudionici označeni kao tip 4 koje smo nazvali „deprivilegirani“, u pravilu nisu u jednakoj mjeri sudjelovali kao i drugi tipovi, što ne znači da nije bilo doista izvrsnih doprinosa. Jednostavno, radi se o posebnoj skupini, čiji pripadnici nisu „posebni“ zato što nemaju što reći, već upravo suprotno. U takvim uvjetima nije posebno iznenađujuće da dvosatni razgovor s grupom nepoznatih ljudi, koji često ne dijele njihovo viđenje, nije bila idealan medij za raspravu o vrlo ozbiljnim temama. Njihova perspektiva po našem sudu zaslužuje odvojenu i njihovim potrebama prilagođenu studiju. Međutim, općenito gledajući, prikupljeni podaci sadrže ogromne i zasad neiskorištene mogućnosti, prvenstveno kroz analizu doprinosa pojedinih tipova, koja može uvelike produžiti i dati potrebni kontekst nekim od ranije iznesenih nalaza.

Jaz između mladi i onih koje percipiraju kao donositelje odluka i ovom se prilikom pokazalo, vrlo je dubok i širok. Do te spoznaje smo došli ope- tovanim ishodima održanih konzultacija s dionicima. Bez obzira na jasno definiran okvir razgovora, često je prevladavala klima međusobnog nepovjerenja, nerazumijevanja i straha. Uz čast iznimkama, brojni sudionici konzultacija često bi se osjećali napadnuto pitanjima sudionika fokus grupa koja su se ticala rada njihovih institucija/organizacija. Sami mladi, a posebice oni nezaposleni, imali su velikih problema izaći iz „vlastite kože“ te se izdići iznad razine vlastitih problema i konzultativni proces sagledati unutar šire slike. Uz napomenu kako dio odgovornosti vjerojatno leži u pripremi fokus grupa, točnije u nedovoljnom vremenu ostavljenom za „otapanje leda“, potpuno je sigurno da nenaviknutost dioni-

ka da pričaju otvoreno s mladima i obratno leži u korijenu tog problema. S druge strane, njegova pojava nije posebno niti iznenađujuća: mnogi, i u jednoj i u drugoj skupini sugovornika, nisu imali puno prilike vježbati takav pristup. Ako odgovorni akteri pokažu spremnost i otvorenost te usvoje poziciju da je strukturirani dijalog **kontinuiran proces** uključivanja mladih u društveno-politički život, postoji nada da će se spomenuti jaz u dogledno vrijeme barem smanjiti, ako ne i u većoj mjeri ukloniti.

Konačno, kako ocijeniti doprinos ove studije? Naše je mišljenje kako će joj presuditi jedini mjerodavan, strog, ali i pravedan sudac – vrijeme. Gledano s aspekta uključivanja mladih u rješavanje problema nezaposlenosti, ali i brojnih drugih društvenih pitanja koja ih se neposredno tiču, možemo reći da dosadašnja postignuća odgovaraju davno izrečenoj misli znamenitog britanskog premijera:

Ovo nije kraj. Ovo nije čak niti početak kraja. Ali, možda jest kraj početka.
Winston Churchill (1874-1965)

12

12. POPIS LITERATURE

KNJIGE, ČLANCI I ISTRAŽIVANJA:

Adriaanse, Carlinde, 2005. The utility of the 'social climate' concept in understanding urban neighbourhood-life: A theoretical approach and initial empirical evidence. *U:Doing, thinking, feeling home: the mental geography of residential environments*. International ENHR conference.

Bayley, Deborah/Gorančić-Lazetić, Helena (ur.) 2006, *Izvješće o društvenom razvoju, Hrvatska 2006 - Neumreženi: Lica socijalne isključenosti u Hrvatskoj*, Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj, Zagreb.

Bell, Jell, Sinclair, 2002. Narrative Inquiry: More Than Just Telling Stories. *U:TESOL Quarterly*, 36(2), 207 – 213.

Bloor, Michael/Frankland, Jane/Thomas, Michelle/Robson, Kate, 2001. *Focus Groups in Social Research*. London:Sage Publications Ltd.

Butler, Judith, 1997. *Excitable Speech: A Politics of the Performative*. Routledge

Crnković Pozaić, Sanja/Meštrović, Branka, 2010. *Nezaposlenost mladih: glasovi protagonista: sažetak rezultata istraživanja*. Gopa Consultants

Družić, Ivo, 2012. Efficiency of Anti-inflation Paradigmi in the long run. *U: Backović, Marko/Karadžić, Vesna (ur.), 2012. Economic Development and Institutional Organization (1)*, CIDEF.Beograd: str. 67-101.

Finch, Helen/Lewis, Jane, 2003. Focus Group. *U: Qualitative Research Practice: A Guide for Social Sciences Students and Researches*. London:Sage Publications Ltd.

Hughes, John/Sharrock, Wes/Martin J, Peter, 2003. *Understanding Classical Sociology: Marx, Weber, Durkheim*. London: Sage Publications Ltd.

Ilišin, Vlasta, 1999. *Mladi na margini društva i politike*. Zagreb:Alineja.

Kernion, Nilda I., 2005: *Adolescents' Lifestyles and Body Weight Perception*. ProQuest Information and Learning Company.

Matković, Teo, 2009: *Mladi između obrazovanja i zapošljavanja: isplati li se školovati?* Zagreb:Program Ujedinjenih naroda (UNDP) Hrvatska, Zagreb

O'Connor, Hugh, 2011. *Youth Unemployment in Ireland – The Forgotten Generation*. Dublin:National Youth Council of Ireland

Potočnik, Dunja, 2011. *Strukturirani dijalog s mladima u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Agencija za mobilnost i programe Europske unije.

Rochet, José Manuel, 2006. Capability and Life Chances: An Assessment of Two Analytical Traditions. *U: 2006 Annual International Conference*

of the Human Development and Capability Association, Groningen, The Netherlands, 29 August – 1 September.

Rhodes, R.A.W., 1997. Foreword, U: Kickert, Walter J.M./Klijn, Erik-Hans/Koppenjan, Joop F.M. (ed.). *Managing Complex Networks: Strategies for the Public Sector*, Sage Publications Ltd, xi – xv.

Yanow, Dvora, 2007. Qualitative-Interpretative Methodes in Policy Research. U: Rabin, Jack/Muzentrider, Robert F./Bartell, Sherrie M. (ed.), 2007. *Handbook of Public Policy Analyses: Theories, Politics and Methods*. CRC Press: pp.405-417.

Warner Wail, Susan/ Wildemeersch, Danny/Jansen, Teo, 2005. *Unemployed Youth and Social Exclusion in Europe: Learning for Inclusion*. Ashgate Publishing Limited.

SLUŽBENI DOKUMENTI:

Commision Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 27 April 2009 – An EU Strategy for Youth: Investing and Empowering – A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities. COM, 27.04. 2009.

Nacionalni program za mlade, 2009. – 2013. MOBMS, 2009.

Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja, 2011. – 2012. HZZ, veljača 2011.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, World Youth Report 2003: The Global Situation of Youth. New York, 2004.

INTERNETSKI IZVORI:

Miliša, Zlatko, 2012: *Od skeptične do bumerang generacije*, dostupno na: http://www.dnevno.hr/kolumne/zlatko_milisa/od_skepticne_do_bumerang_generacije_/623284.html, 15.05.2012.

Međimurski Internet portal: *Zašto sam odlučila reći „Zbogom“ Hrvatskoj?* Dostupno na: <http://www.emedjimurje.hr/obrazovanje/zasto-sam-odlucila-reci-zbogom-hrvatskoj>, 14.05.2012.

The Statistical Office of the European Union: www.eurostat.eu

Mreža mladih Hrvatske: www.mmh.hr

European Youth Forum: www.youthforum.org

The Free Dictionary: www.thefreedictionary.com

OSTALI IZVORI:

Prezentacija Danko Oračić: *Utjecaj gospodarske krize na tržište rada i socijalnu uključenost – stanje i kretanja*, JIM i JAP konferencija o nastavku aktivnosti i provedbi mjera, 17.05.2011.

PRILOG 1: POPIS ČLANOVA I ČLANICA NACIONALNE RADNE SKUPINE ZA PROVEDBU STRUKTURIRANOG DIJALOGA

1. Ivana Kordić, Volonterski centar Zagreb
2. Tatjana Križanec, Hrvatski zavod za zapošljavanje
3. Morana Makovec¹², Ministarstvo socijalne politike i mladih
4. Lana Načinović, Institut za razvoj tržišta rada
5. Monika Pozderac, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava
6. Petra Sentić, Hrvatska udruga poslodavaca
7. Dunja Potočnik, Institut za društvena istraživanja
8. Darko Šeperić, Savez samostalnih sindikata Hrvatske
9. Aleksandra Štengl, Hrvatski zavod za zapošljavanje
10. Ana Žužić, Udruga ZUM, Pula

PRILOG 2: PROTOKOL ZA REGRUTACIJU SUDIONIKA FOKUS GRUPE

115

Dragi kolege, drage kolegice,

kao što je već i ranije dogovoreno, provodit ćemo 2 fokus grupe po gradu (2 grupe x 8 gradova nas dovodi do zavidnog broja od 16 fokus grupa u sklopu ovog istraživanja). Središnja tema ovog istraživanja jest percepcija nezaposlenosti među samim mladim ljudima.

Međutim, da bi rezultati nosili neku težinu, jako je bitno da naše fokus grupe budu sastavljene od specifične strukture ispitanika i ispitanica. Vjerujte, dosta je vremena i energije utrošeno na osmišljavanje adekvatnog uzorka koji istovremeno jamči raznolikost mišljenja i ideja (što je temeljna svrha metode strukturiranog dijaloga) te istovremeno može potaknuti interakciju tijekom sat i pol vremena koliko traje jedna fokus grupa. Stoga, molim vas da vrlo pažljivo slijedite upute za regrutacijom sudionika, a ako imate bilo kakvih pitanja, molim vas, svakako mi se obratite.

¹² Do kraja 2011. funkciju članice Radne skupine ispred bivšeg Ministarstva obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti obnašala je gospođa Martina Štabi. Osnivanjem novog Ministarstva socijalne politike i mladih njezine je obaveze preuzela gospođa Makovec.

OSNOVNI PODACI

Broj fokus grupa: 2 - ukupno 16 sudionika po gradu

Vrijeme trajanja fokus grupe: maksimalno 90 minuta (premda treba težiti kraćem trajanju)

Dob ispitanika: 15 do 30 godina

Spol: 8 muškaraca, 8 žena (niže je objašnjeno kako će fokus grupe biti strukturirane)

Mjesto stanovanja ispitanika: vaš grad ili uža okolica (u slučaju da neki od sudionika putuje, potrebno je osigurati prijevoz do lokacije održavanja fokus grupe i natrag)

Kako se provodi regrutacija?

Regrutacija sudionika u ovom istraživanju provodi se tzv. **snowball metodom** (gruda snijega), što predstavlja proces odabira uzorka korištenjem društvene mreže, tj. međusobnih poznanstava i drugih veza među pojedincima. Proces započinje tako da odaberete jednog sugovornika¹³, od kojeg potom tražite da identificira druge ljude (prijatelje, članove obitelji, poznanike, „prijatelje od prijatelja“) za koje smatra da odgovaraju traženom profilu. Ti sugovornici/potencijalni sudionici daju informacije/preporuke za sljedeću grupu potencijalnih sudionika, i tako nastavljate sve dok ne dođete do željene strukture uzorka (vodeći računa o niže navedenim ograničenjima).

116

OGRANIČENJA

1. U fokus grupama **ne mogu sudjelovati** zaposlenici ili članovi upravnih struktura udruge koja je suorganizator.
2. Od ukupno 16 potencijalnih sudionika, **njih dvoje** mogu dolaziti iz redova članstva organizacije partnera, pod pretpostavkom da nisu osobe opisane pod prethodnom točkom. Jednostavnije, iz vaših udruga mogu sudjelovati osobe iz šireg članstva – volonteri, suradnici, pasivno članstvo.
3. U istoj fokus grupi ne mogu sudjelovati **prijatelji i članovi obitelji**, no mogu sudjelovati u različitim. Stoga je iznimno bitno da nam u izvješću koje nam pošaljete **jasno naglasite** takve veze kako bismo te sudionike mogli smjestiti u odvojene grupe (primjer: Ivan Ivić odgovara niže navedenom tipu 5, a on je najbolji

¹³ Ovo ne znači da nužno doslovno odaberete samo jednog sugovornika. Možete inicijalni razgovor obaviti s 15 ljudi, što će vam dati bitno širu bazu za regrutaciju potencijalnih sudionika. Tko će biti vaši prvi sugovornici, ostavljamo vašoj diskrecijskoj ocjeni.

prijatelj Pere Perića, koji odgovara niže navedenom tipu 3). Jako je važno da mi u MMH imamo taj tip informacija prije no krenemo u dijeljenje sudionika u grupe).

TIPOVI SUDIONIKA FOKUS GRUPA

8 nezaposlenih osoba (po dvije od svakog tipa)

Tip 1 - m/ž, završena osnovna ili srednja strukovna škola te gimnazija (NSS ili SSS), nezaposlena, aktivno traži posao, bez prethodnog radnog iskustva (nemaju upisan radni staž u radnoj knjižici)

Tip 2 - m/ž, osoba s visokim obrazovanjem (VSS i viša kvalifikacija), m/ž, nezaposlena, aktivno traži posao, bez prethodnog radnog iskustva (nemaju upisan radni staž u radnoj

Tip 3 - m/ž, mlada osoba koja je imala prethodno radno iskustvo, no izgubila je posao uslijed ekonomske krize, nebitan stupanj obrazovanja

Tip 4 - m/ž, nezaposlena osoba iz jedne od skupina mladih s manje mogućnosti: Rom, osoba s invaliditetom¹⁴, mlada osoba iz skrbničke obitelji ili doma za nezbrinutu djecu, prethodno kažnjavana mlada osoba. 2 studenta

Tip 5 - student/ica, m/ž, do 25 godina, pred kraj studija, poželjno s nekim prethodnim radnim iskustvom (honorarno, student servis)

4 zaposlene osobe

Tip 6 - mlada osoba, m/ž, koja je posao našla ubrzo (u periodu od 3 mjeseca) nakon završetka obrazovanja, nebitan stupanj obrazovanja

Tip 7 - mlada osoba, m/ž, posao našla nakon dugog traženja (duže od godinu dana) 2 neaktivne osobe

Tip 8 - m/ž, dva osnovna profila: a) mladi koji nakon srednje škole nisu upisali željeni fakultet pa sad čekaju ponovnu priliku; b) mladi koji su iz bilo kojeg razloga trajno prihvatili ovisnost o nekoj osobi ili instituciji (klasičan primjer: mlada djevojka koja je ostala trudna te je uzdržava partner)¹⁵

¹⁴ Takvom ispitaniku je potrebno osigurati mogućnost pristupa mjestu održavanja fokus grupe.

¹⁵ Naglašavamo kako se ovdje radi tek o modelskim primjerima te kako je moguće naći još puno situacija u kojoj je mlada osoba neaktivna na tržištu rada. Definicija neaktivnosti jest: u statusu si nezaposlenosti i uopće ne tražiš posao. Dakle, svaka osoba koja potpadne pod ovaj opis naš je potencijalni tip 8. Važno: ovo se ne odnosi na učenike i studente te umirovljenike, koji spadaju u drugu kategoriju: izvan radne snage.

TRI VAŽNE NAPOMENE:

1. Zbog činjenice da se kod ovakvog tipa fokus grupa (sudionici se prethodno međusobno ne poznaju, niti ih vi sve poznajete) često javlja problem da se ispitanici ne pojave u dogovoreno vrijeme, iako su ranije potvrdili dolazak, poželjno je da osigurate rezervu za sve one koji nisu sigurni u svoj dolazak ili vam se jednostavno učine „sumnjivim“.
2. Iako su obveze partnerskih organizacija detaljnije objašnjene niže, napominjem kako je vaša temeljna zadaća prikupiti 16 sudionika prema gore navedenim tipovima, dostaviti nam popis s kontaktima i obrazloženjima zašto pojedina osoba potpada u koju kategoriju **barem četiri radna dana** prije održavanja fokus grupe, nakon čega ćemo mi ljude direktno kontaktirati te ih pokušati rasporediti relativno ravnomjerno po grupama.
3. Ukoliko se baš dogodi da ne možete naći 8 muškaraca i 8 žena navedenog tipa, moguća je da imamo omjer 9:7 u korist jednog spola (primjerice, ne možete naći mušku osobu koja odgovara tipu 6, ali imate još jednu žensku, što broj sudionika povećava na 9).

118

Uloga partnerske organizacije

- aktivan rad na regrutaciji ispitanika sukladno gore navedenim uputama (diseminacija poziva¹⁶ za sudjelovanje te kontaktiranja sudionika)
- komunikacija s MMH o napretku u organizaciji te o eventualnim nejasnoćama
- nakon što se došlo do željenog sastava fokus grupa, potrebno je MMH četiri radna dana prije održavanja fokus grupa dostaviti popis i kontakte ispitanika (i potencijalnih zamjena), navesti kojem tipu ispitanika pripadaju te kratko objasniti po kojoj su logici smješteni u pojedinu kategoriju; MMH ih nakon toga raspoređuje u grupe i kontaktira radi potvrde dolaska
- za sudionike iz udaljenijih mjesta potrebno je osigurati prijevoz (možete ih dovesti sami ili im iz sredstava koja smo vam prebacili platiti troškove prijevoza)
- potrebno je osigurati osvježenje za sudionike
- u slučaju da u fokus grupi sudjeluju osobe s invaliditetom, potrebno im je osigurati pristup mjestu održavanja

¹⁶ MMH sastavlja te pravovremeno dostavlja unificirani poziv za ispitanike.

- mora se osigurati flip chart stalak s dovoljno papira i markerima, kao i adekvatna prostorija za rad
- fokus grupa za vrijeme trajanja rada ne smije biti ometana (ulasci/izlasci, glasni razgovor u susjednoj prostoriji, telefoni/mobiteli i slično)
- potrebno je osigurati prisutnost jedne osobe iz organizacije koja će pomagati pri facilitaciji fokus grupe (voditi bilješke – uloga će detaljnije biti opisana u protokolu o facilitaciji)

SUDJELOVANJE DIONIKA

Facilitatori iz MMH-a će trajanje fokus grupa nastojati ograničiti na maksimalno 90 minuta. Nakon toga, pola sata do 40 minuta je posvećeno susretu sudionika fokus grupa s predstavnicima dionika. Za sva dodatna pitanja prije početka i tijekom procesa regrutacije, ne oklijevajte mi se obratiti.

Lijep pozdrav,

Nikola Buković, voditelj projekta.

Prilog 3: Rezultati internetskih konzultacija

1. Dob:

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
15 - 19 (001)	156	14.99%
20 - 24 (002)	551	52.93%
25 - 30 (003)	334	32.08%
Bez odgovora	0	0.00%
Nije prikazano	0	0.00%

2. Spol:

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Muški (004)	288	27.67%
Ženski (005)	753	72.33%
Bez odgovora	0	0.00%
Nije prikazano	0	0.00%

3. Vi ste...

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
učenik/ca (006)	85	8.17%
student/ica (007)	557	53.51%
nezaposlen/a (008)	228	21.90%
zaposlen/a (009)	171	16.43%
Bez odgovora	0	0.00%
Nije prikazano	0	0.00%

4. Živite u...

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
selu (010)	141	13.54%
malom gradu (do 30.000 stanovnika) (011)	201	19.31%
većem gradu (preko 30.000 stanovnika) (012)	158	15.18%
makroregionalnom središtu (Osijeku, Rijeci, Splitu ili Zagrebu)	541	51.97%

5. Koji ste stupanj obrazovanja stekli?

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Bez školske spreme (nezavršena OŠ) (014)	2	0.19%
Završena osnovna škola (015)	50	4.80%
Trogodišnja stručna škola (ŠUP, Zanatske i industrijske škole) (016)	33	3.17%
četverogodišnja srednja škola (017)	514	49.38%
Viša škola (018)	65	6.24%
Fakultet (019)	316	30.36%
Magisterij, specijalizacija, doktorat znanosti (020)	46	4.42%
Nešto drugo, navedite što (021)	15	1.44%
Bez odgovora	0	0.00%
Nije prikazano	0	0.00%

6. U kojem se rasponu kreće iznos novca s kojim samostalno raspolazete na mjesečnoj bazi?

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
do 500 Kn (022)	394	37.85%
501 Kn - 2.000 Kn (023)	370	35.54%
2.001 Kn - 3.500 Kn (024)	119	11.43%
3.501 Kn - 5.000 Kn (025)	78	7.49%
preko 5.000 Kn (026)	80	7.68%
Bez odgovora	0	0.00%
Nije prikazano	0	0.00%

7. Molimo Vas da navedete iz kojih sve izvora primате gore navedeni iznos novca (moguće je navesti više odgovora)?

122

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Primam džeparac od roditelja/skrbnika (027)	675	64.84%
Primam stipendiju (028)	142	13.64%
Primam obiteljsku mirovinu (029)	21	2.02%
Zarađujem obavljajući privremene poslove putem učeničkog/studentskog servisa (030)	287	27.57%
Zarađujem obavljajući neku drugu vrstu honorarnog/privremenog posla (ugovor o djelu, autorski ugovori i slično) (031)	145	13.93%
Primam naknadu za radni odnos na određeno vrijeme (032)	87	8.36%
Primam naknadu za radni odnos na neodređeno vrijeme (033)	96	9.22%
Radim bez ugovora („rad na crno“) (034)	112	10.76%
Ostalo	61	5.86%

8. (a) Mislite li da je mladim osobama lakše ili teže naći posao u Hrvatskoj u odnosu na osobe iz sljedećih dobnih skupina?[30 - 40 godina]

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Puno lakše (038)	90	8.65%
Nešto lakše (039)	253	24.30%
Jednako (040)	294	28.24%
Nešto teže (041)	278	26.71%
Puno teže (042)	126	12.10%
Bez odgovora	0	0.00%
Nije prikazano	0	0.00%

8. (b) Mislite li da je mladim osobama lakše ili teže naći posao u Hrvatskoj u odnosu na osobe iz sljedećih dobnih skupina?[40 - 50 godina]

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Puno lakše (038)	133	12.78%
Nešto lakše (039)	339	32.56%
Jednako (040)	214	20.56%
Nešto teže (041)	260	24.98%
Puno teže (042)	95	9.13%
Bez odgovora	0	0.00%
Nije prikazano	0	0.00%

8. (c) Mislite li da je mladim osobama lakše ili teže naći posao u Hrvatskoj u odnosu na osobe iz sljedećih dobnih skupina?[50 + godina]

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Puno lakše (038)	462	44.38%
Nešto lakše (039)	151	14.51%
Jednako (040)	58	5.57%
Nešto teže (041)	53	5.09%
Puno teže (042)	317	30.45%
Bez odgovora	0	0.00%
Nije prikazano	0	0.00%

124

9. Koji su po Vašem mišljenju najznačajniji uzroci nezaposlenosti mladih u Republici Hrvatskoj?

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Sustav obrazovanja u Republici Hrvatskoj nije kvalitetan te ne uči mlade znanjima i vještinama potrebnim za uspješno obavljanje posla (043)	361	34.68%
Mladi stručnjaci/kinje su u Hrvatskoj podcijenjeni (044)	335	32.18%
Nema raspoloživih radnih mjesta za prvostupnike/ce (045)	362	34.77%
Nepovoljno radno zakonodavstvo otežava zapošljavanje mladih (046)	168	16.14%
Pojedini mladi postižu loše obrazovne rezultate, što negativno utječe na njihove izgleda za zapošljavanje (047)	40	3.84%
Nedovoljan broj pripravničkih mjesta (048)	206	19.79%

Nespremnost poslodavaca/ki da zapošljavaju mlade ljude bez radnog iskustva te ulažu u njihov razvoj (049)	732	70.32%
Mladi u Hrvatskoj očekuju nerealno visoku plaću i siguran posao (050)	103	9.89%
Nezaposlenost je visoka u državi pa mladi dijele sudbinu ostatke populacije (051)	309	29.68%
Mladi ljudi u Hrvatskoj ne znaju na kvalitetan način tražiti posao (052)	54	5.19%
Državne službe koje trebaju pomoći mladima pri zapošljavanju lože rade svoj posao (053)	185	17.77%
Mladi ne poznaju osobe koje im mogu pomoći pri traženju posla (054)	92	8.84%
Ostalo	21	2.02%

10. Tko je po Vašem mišljenju najodgovorniji za visoke stope nezaposlenosti mladih u RH?

125

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Vlada (055)	761	73.10%
Jedinice lokalne i područne samouprave (gradovi, općine i županije) (056)	333	31.99%
Hrvatski zavod za zapošljavanje (i ostale posredničke agencije) (057)	171	16.43%
Poslodavci/ke (058)	361	34.68%
Sindikati (059)	35	3.36%
Oni nezaposleni mladi koji ne traže posao aktivno (060)	157	15.08%
Ostalo	42	4.03%

11. Za koje usluge mislite da bi pomogle mladim ljudima u bržem pronalaženju posla?

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Stručna praksa tijekom trajanja obrazovanja (061)	573	55.04%
Sustav kvalitetnog i jasnog objavljivanja otvorenih radnih mjesta (062)	310	29.78%
Edukacija o efikasnim načinima traženja posla, pisanju životopisa, rješavanju standardnih testova na natječajima, provedbi intervjua za radno mjesto (063)	163	15.66%
Klubovi za međusobnu podršku mladih nezaposlenih osoba (064)	44	4.23%
Lako dostupno dodatno obrazovanje (065)	184	17.68%
Kvalitetno dodatno obrazovanje (066)	154	14.79%
Poticaji poslodavcima/kama za novo zapošljavanje mladih (067)	557	53.51%
Ostalo	17	1.63%

126

12. Kako je nezaposlenost utjecala ili utječe na Vaš životni standard?

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Moj životni standard se izrazito pogoršao u vremenu trajanja moje nezaposlenosti (068)	290	27.86%
Moj životni standard se nešto pogoršao u vremenu trajanja moje nezaposlenosti (069)	229	22.00%
Moj životni standard u vremenu trajanja moje nezaposlenosti je ostao nepromijenjen (070)	127	12.20%
Moj životni standard se poboljšao u vremenu trajanja moje nezaposlenosti (071)	7	0.67%
Nisam bio/la nezaposlen/a (072)	388	37.27%
Bez odgovora	0	0.00%

13. Da li se Vama i Vašoj obitelji dogodilo da, zbog posljedica Vaše nezaposlenosti, nemate dovoljno novca za:

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Hranu (072)	137	13.16%
Odjeću i obuću (073)	291	27.95%
Plaćanje računa (074)	309	29.68%
Odlazak na odmor (075)	469	45.05%
Kvalitetno provođenje slobodnog vremena (izlasci, hobiji i sl.) (076)	483	46.40%
Samostalno stanovanje (077)	355	34.10%
Nisam bio nezaposlen/a (078)	315	30.26%
Ostalo	64	6.15%

14. Što planirate učiniti u slučaju da ste/da budete dugotrajno (dulje od 6 mjeseci) nezaposleni?

127

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Čekat ću da se u mom mjestu otvori posao u struci (079)	186	17.87%
Čekat ću da se u mom mjestu otvori bilo kakav posao (080)	358	34.39%
Tražit ću posao u struci u drugom dijelu Hrvatske (081)	403	38.71%
Tražit ću bilo kakav posao u drugom dijelu Hrvatske (082)	302	29.01%
Tražit ću posao u inozemstvu (083)	478	45.92%
Nastavit ću obrazovanje u Hrvatskoj (084)	290	27.86%
Nastavit ću obrazovanje u inozemstvu (085)	215	20.65%

Pronaći ću tvrtku, organizaciju ili instituciju u kojoj mogu volontirati kako bih stekao/la iskustvo (086)	441	42.36%
Pokušat ću pokrenuti vlastiti posao (087)	293	28.15%
Ostalo	38	3.65%

15. Koje faktore smatrate ključnim za dobivanje dobrog posla u Hrvatskoj?

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Vještine i kompetencije potrebne za obavljanje posla na koji se prijavljujem, a koje se ne uče nužno kroz formalno obrazovanje (komunikacijske vještine, vještine rada u timu, informatičke kompetencije i slično) (088)	363	34.87%
Preporuke (profesora/ica, bivših poslodavaca/ki i/ili suradnika/ca) (089)	154	14.79%
Prethodno relevantno radno iskustvo (090)	394	37.85%
Motiviranost da se posao dobro obavi (091)	104	9.99%
Ambicija usmjerena prema profesionalnom napretku (092)	81	7.78%
Znanja i vještine iz područja struke (093)	171	16.43%
Spremnost na prekovremeni rad (094)	92	8.84%
Debela veza (095)	588	56.48%
Ostalo	15	1.44%

16. Kako mislite da će hrvatsko pristupanje EU utjecati na Vaše izgleda za zapošljavanje?

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Izrazito će ih pogoršati (096)	109	10.47%
Donekle će ih pogoršati (097)	128	12.30%
Neće utjecati (098)	346	33.24%
Donekle će ih popraviti (099)	400	38.42%
Izrazito će ih popraviti (100)	58	5.57%
Bez odgovora	0	0.00%
Nije prikazano	0	0.00%

17. Kako ocjenjujete svoje poznavanje mogućnosti za zapošljavanje koje EU pruža mladima?

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Iznimno lošim (101)	102	9.80%
Lošim (102)	281	26.99%
Prosječnim (103)	449	43.13%
Dobrim (104)	171	16.43%
Iznimno dobrim (105)	38	3.65%
Bez odgovora	0	0.00%
Nije prikazano	0	0.00%

18. Koje su najvažnije pozitivne promjene koje očekujete od hrvatskog pristupanja EU?

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Putem investicija i EU fondova u Hrvatskoj će biti otvoreno osjetno više radnih mjesta, što će poboljšati zapošljivost mladih (106)	345	33.14%
Mladi će iskoristiti mogućnost da lakšeg putovanja i pronalazke posla u inozemstvu, a stečena će znanja u slučaju povratka doprinijeti hrvatskom razvoju (107)	549	52.74%
Sredstva iz strukturnih fondova EU otvorit će radna mjesta za mlade u siromašnim i ugroženim područjima (108)	163	15.66%
Ulaskom u EU Hrvatska će poboljšati svoj sustav usluga za podršku u traženju posla umjerenih na mlade (109)	107	10.28%
Pristupanje EU će doprinijeti poboljšanju obrazovnog sustava u RH (110)	121	11.62%
Pristupanje EU neće donijeti nikakve pozitivne posljedice (111)	298	28.63%
Ostalo	32	3.07%

19. Koje su najvažnije negativne promjene koje očekujete od hrvatskog pristupanja EU?

ODGOVOR	BROJ	POSTOTAK
Mladi ljudi u Hrvatskoj bit će izloženi konkurenciji jeftine radne snage (112)	499	47.93%
Mladi obrazovani ljudi masovno će napuštati Hrvatsku te odlaziti raditi u razvijene države EU (113)	547	52.55%
Pojedini sektori gospodarstva će biti pogođeni konkurencijom iz EU, čime će biti izgubljeno još radnih mjesta za mlade ljude u Hrvatskoj (114)	440	42.27%
Sve kvalitetne i dobro plaćene poslove poslove u Hrvatskoj preuzet će stranci (115)	251	24.11%
Pristupanje EU neće donijeti nikakve negativne posljedice (116)	45	4.32%
Ostalo	20	1.92%

Prilog 4: Protokol o pripremi i izvedbi fokus grupa te konzultacija

1. PRIPREMA I DOLAZAK SUDIONIKA

Prostorija treba biti pripremljena najmanje pola sata prije početka fokus grupe, a sudionicima treba reći da dođu 10 minuta ranije. Prostorija treba biti pripremljena na sljedeći način:

1. partnerska organizacija dužna je osigurati stalak s nekoliko flip-chart papira te markere;
2. potrebno je pripremiti (manji)¹⁷ stol sa dvije stolice na kojoj će sjediti facilitator i asistent iz redova partnerske organizacije te stolice za sudionike/ce posložiti u polukrug;
3. treba osigurati da provedbu konzultacija ne ometaju zapreke detaljnije opisane u Protokolu o regrutaciji sudionika konzultacija.

Sudionike dočekuje osoba iz partnerske organizacije („poznato lice“) te im predstavlja facilitatora. Sam facilitator se upušta u kratke, neobvezujuće razgovore sa sudionicima, nepovezane s temom susreta. Na kraju svakog razgovora pristiglom sudioniku facilitator daje kratku anketu koja sadrži pitanja za prikupljanje osnovnih podataka o sudionicima fokus grupe.

132

2. PREDSTAVLJANJE PROJEKTA/TEHNIČKE INFORMACIJE (3 MINUTE)

- zahvaliti se na dolasku
- naglasiti koliko je njihov dolazak važan za provedbu projekta
- navesti ime projekta te naglasiti da je nastao uz podršku Ministarstva obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti i programa Mladi na djelu
- objasniti temeljnu svrhu projekta: prikupiti iskustva mladih o problemu nezaposlenosti te njihova mišljenja kako se problem može riješiti ili barem ublažiti
- istaknuti kako se ovaj tip aktivnosti odvija u još 7 hrvatskih gradova, a da se paralelno provode i internetske konzultacije
- nalazi će donositeljima odluka biti predstavljeni u svibnju/lipnju 2012. na jednodnevnoj konferenciji

¹⁷ Jako velik stol može stvoriti barijeru između sudionika i facilitatora.

- skrenuti im pozornost na diktafon te ih upozoriti kako se cijeli razgovor snima te ih zamoliti da u komunikaciji budu dovoljno glasni, ali i da jedni drugima ne upadaju u riječ
- predstaviti asistenta/icu te naglasiti kako je njegova/njezina uloga vođenje bilješki koje za zadatak imaju isključivo lakšu identifikaciju govornika prilikom transkribiranja razgovora
- naglasiti kako će organizatori učiniti sve u svojoj moći da ovaj proces ne dovede do otkrivanja kako identiteta sudionika niti bilo kakvih osobnih i osjetljivih podataka; potrebno je ponuditi primjer kako će podaci izgledati u svojoj završnoj formi (citat: “Ispitanik Y je naglasio...”)
- zamoliti ih da se i sami suzdrže od otkrivanja takvog tipa podataka svojim prijateljima, članovima obitelji i slično

3. MEĐUSOBNO UPOZNAVANJE (7 MINUTA)

- facilitator pita sudionike da li im je prihvatljivo da se u komunikaciji oslovljavaju sa “ti” te imenom
- predstavlja se i objašnjava svoju ulogu u projektu te svoje iskustvo u facilitaciji (naglašava kako je njegova/njezina osnovna uloga olakšavanje njihove komunikacije, ne njeno vođenje)
- sudionici se predstavljaju u krug - ime, način na koji su bili regrutirani i iskustvo nezaposlenosti (napomena: u ovoj fazi je moguće postaviti neka direktna pitanja pojedinim sudionicima na temelju podataka koje su dostavili partneri te kratkih razgovora prije početka fokus grupe - primjer: “Znači Marko, ti si iz okolice Osijeka. Kako si došao na današnji susret? Nadamo se da ti on nije poremetio planove...”)
- nakon ovog kruga naglasiti raznolikost grupe kao veliku vrijednost te istaknuti kako su razlike u mišljenjima i iskustvima jako bitne za uspjeh ovog procesa te da u tom smislu nema točnih i netočnih odgovora
- isto tako treba naglasiti kako ih unatoč različitostima, vežu i sličnosti: dob i položaj na tržištu rada

4. SET PITANJA O FAKTORIMA KOJI DOPRINOSE NEZAPOSLENOSTI (20 MINUTA):

- prije nego počne s prvim setom pitanja, facilitator zamoli sudionike da se sami javljaju za riječ te da ne čekaju da ih se prozove

Rasprava počinje sa sljedećim uvodom:

Kao što smo ranije rekli, danas smo se okupili da popričamo o problemu nezaposlenosti u populaciji mladih. Prilikom rasprave možete koristiti vlastita iskustva, ali i iskustva članova vaše obitelji, prijatelja i poznanika. Ovdje imamo set nekih faktora za koje se obično smatra da doprinose nezaposlenosti mladih? Što mislite o ovoj listi? Jesu li promašeni ili otprilike odgovaraju realnosti? Postoji li neki koji nedostaje, a koji biste vi dodali (imati marker s kojim možete dopisati neki novi faktor – u slučaju da to pomiješaju s akterima, fokusirati kroz pitanja¹⁸)

Vježba fokusiranja – faktori koji uzrokuju nezaposlenost¹⁹ može li svatko od vas izdvojiti iz ove liste 3 najvažnija faktora? Možete li između ta tri raspodijeliti po važnosti?²⁰

Sljedi rasprava plus komentiranje eventualnih razlika u percepciji te razjašnjavanje eventualnih preklapanja ili nedosljednosti. Otvara se kroz sljedeći tip pitanja: “U redu, neki od vas su izdvojili faktor x, a neki od vas faktor y, treći faktor z. Možete li nam sad malo objasniti na koji način oni doprinose nezaposlenosti mladih?”

Dvije napomene bitne za ovu fazu:

- facilitator ne spominje faktore koji nisu izašli u diskusiji osim ako je grupa krajnje neaktivna
- u ovoj fazi je iznimno bitno postići da svaki od sudionika nešto kaže, inače će u kasnijoj fazi to biti puno teže postići.

5. SET PITANJA O ODGOVORNIM AKTERIMA (20 MINUTA)

Tko je odgovoran za takvo stanje? Izdvojili ste veći broj odgovornih aktera, no zacijelo nisu svi pridonijeli trenutnom stanju jednako. Da li je

¹⁸ Primjerice, jedan od ispitanika kaže da je faktor koji doprinosi nezaposlenosti Vlada. Facilitator raspravu pitanjima vraća na faktore kroz sljedeća pitanja: “Na koji način Vlada doprinosi momentalnom stanju? Korumpiranošću (reakcija na eventualni odgovor sudionika)? Što to konkretno znači? Da li bi se ovaj tvoj opis mogao povezati s X faktorom? Ostali?”

¹⁹ Facilitator mora popis faktora imati na malim kartonima koji se mogu preslagivati ovisno o reakcijama sudionika. Također, mora na raspolaganju imati još barem dva takva kartona na koje markerom može dopisati neke dodatne faktore ukoliko budu uočeni tijekom rasprave.

²⁰ Facilitatorica preslaguje kartone sukladno mišljenjima svakog sudionika.

netko od njih odgovorniji od drugih? Na koji način oni doprinose problemu? Većina vas je izdvojila z, a Marko i Srđan su izdvojili x. Što mislite o tome? Možete li pojasniti svoj izbor? Mislite li da stvari drugačije funkcioniraju u razvijenim europskim zemljama? Molimo vas, objasnite u čemu se te razlike sastoje?

6. SET PITANJA O ISKUSTVIMA NEZAPOSLENOSTI²¹ (20 MINUTA)

Kako je vaše iskustvo s nezaposlenošću? Recite mi više! S kojim problemima se suočavate (ili osobe koje su nezaposlene)? Što mislite zašto je tako? Mislite li da će nezaposlenost imati nekih posljedica na tvoju budućnost (ili budućnost tvojih poznanika/članova obitelji)? Kako se osjećate zbog nezaposlenosti (kako se osjećaju nezaposleni mladi ljudi)? Osjećate li da se s tim problemom suočavate (suočavaju) sami? Tko vam (im) daje potporu? Eventualna provokacija u slučaju da grupa ne reagira: Neki ljudi tvrde da je većini mladih nezaposlenih „sve ravno“. Što mislite o tome?

Bitna napomena: u ovoj fazi posebnu pozornost u grupi sa zaposlenim osobama treba obratiti na sudionike ce koji odgovaraju tipu 7 (osoba pronašla posao nakon dugog traženja). Njima možda treba uputiti specifičan tip pitanja poput: “Gledajući unatrag, kako gledate na svoje iskustvo nezaposlenosti? Na koji je ono način utjecalo na vas i način na koji gledate na posao?”

135

7. SET PITANJA O PREPORUKAMA - NAGLASITI KAKO JE OVO ZADNJA TEMA U OVOM DIJELU (15 MINUTA)

Mislite li da nezaposlenost mladih ima nekih posljedica na hrvatsko društvo? Koje su to posljedice nezaposlenosti? Da imate moć utjecati na stvari, što biste promijenili? Koje promjene bi mogle poboljšati momentalno stanje?

- facilitator popisuje preporuke na flip-chart

8. OSVRT NA DISKUSIJU (5 MINUTA)

Rekapitulirati rješenja i dati kratki se osvrt na kompletnu diskusiju: naglasiti kako je bila uspješna i izraziti svoju zahvalnost

- najaviti kako će sad u pola sata imati priliku raspraviti svoje preporuke s osobama odgovornim za položaj mladih na tržištu rada

²¹ U zagradama se nalaze prilagođena pitanja za sudionike koji nisu imali iskustvo nezaposlenosti.

9. PLAN IZVEDBE KONZULTACIJA S DIONICIMA (30 MINUTA)

9.1. PREDSTAVLJANJE NOVIH SUDIONIKA (3 MINUTA)

- kratko reći tko su oni, iz koje organizacije/institucije dolaze te zašto su važni;
- opisati predstavnicima/ama dionika upravo završeni proces kao vrlo vrijedan i plodan te preći na predstavljanje zaključaka
- istaknuti kako je njihova uloga u ovom panelu savjetovanje: mladi donose završnu odluku oko sadržaja svojih preporuka!!!!

9.2. PREDSTAVLJANJE PREPORUKA (5 MINUTA)

- facilitator kratko predstavi najvažnije zaključke fokus grupe koristeći napisano na flip chartu

9.3. KOMENTARI I SUGESTIJE PREDSTAVNIKA DIONIKA (10 MINUTA)

- predstavnici/e se maksimalno sažeto osvrću na iznesene zaključke i preporuke te komentiraju i predlažu poboljšanja
- facilitator ovdje postaje moderator (pazi da se ne prekorači vremenski okvir)

136

9.4. DODATNA PITANJA I ZAKLJUČCI (10 MINUTA)

- sudionike se pita imaju li nekih pitanja za stručnjake/inje
- pita ih se da li nakon njihovog izlaganja i odgovora na pitanja netko želi promijeniti prvotne preporuke (pritom se naglašava kako konsenzus nije nužan te se sudionike opet podsjeti na dogovor o tome kako su različita mišljenja na ovom sastanku vrijednost, a ne teret)
- u slučaju slaganja grupe promjene se izvrše, a u slučaju da konsenzusa nema, facilitator naglašava kako preporuke ostaju, no da će u završnom izvještaju biti jasno naznačena izdvojena mišljenja onih koji se nisu složili

9.5. ZAVRŠETAK (2 MINUTE)

- još jedna zahvala svim sudionicima
- najaviti naredne aktivnosti te ostati otvoren za sve daljnje informacije

10. DODATNE NAPOMENE

- facilitatori se trebaju upoznati s Tuckmanovom shemom faza kreiranja malih grupa te pri facilitaciji voditi računa o njihovim specifičnostima
- trebaju pratiti i adekvatno reagirati na neverbalne reakcije i znakove sudionika te propitivati njihovo značenje
- nakon intenzivnije razmjene korisno je da facilitatorica rekapitulira raspravu, koristeći imena sudionika, što će pomoći u fazi transkribiranja
- asistentica iz redova organizacije partnera treba voditi bilješke koje za cilj imaju identifikaciju govornika u kasnijoj fazi - bilješka u elektronskom obliku treba biti poslana u što kraćem roku
- minimalna pauza između fokus grupa treba biti 1 sat
- iznimno je važno predstavnice dionika upozoriti na važnosti pravovremenog dolaska te na činjenicu da u konzultacijama sudjeluju u ulozi savjetnika, pri čemu završnu odluku o izlaznim rezultatima konzultativne grupe imaju sami mladi

Prilog 5: Popis dionika čiji su predstavnici sudjelovali na konzultacijama u sklopu strukturiranog dijaloga

Tijela u sastavu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje:

1. Središnja služba (Zagreb)
2. Područna služba Rijeka
3. Područna služba Split
4. Područna služba Osijek
5. Područna služba Pula
6. Područna služba Karlovac
7. Ispostava Slatina
8. Ispostava Knin

Ostali dionici:

9. Hrvatska gospodarska komora – Županijska komora Pula
10. Savez samostalnih sindikata Hrvatske
11. Upravni odjel za gospodarstvo, Istarska županija



Ovaj projekt sufinancirala je Europska komisija kroz program Mladi na djelu.
Mišljenja izražena u ovoj publikaciji su mišljenja autora
i ne izražavaju nužno stajalište Europske komisije.



Ministarstvo socijalne
politike i mladih

Ovaj projekt sufinanciralo je Ministarstvo socijalne politike i mladih.
Mišljenja izražena u ovoj publikaciji su mišljenja autora i ne izražavaju
nužno stajalište Ministarstva socijalne politike i mladih.