

Лазар Марићевић  
Александар Маринковић  
Александар Марићевић



ГАРАНЦИЈА ОМЛАДИНИ  
ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ  
**МОГУЋА** или  
**НЕМОГУЋА**  
МИСИЈА У СРБИЈИ



ГАРАНЦИЈА ОМЛАДИНИ  
ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ  
Могућа или немогућа мисија у Србији

Издавач  
Центар за развој Србије  
[www.razvojsrbije.org](http://www.razvojsrbije.org)

За издавача  
Лазар Марићевић

Аутори  
Лазар Марићевић  
Александар Маринковић  
Александар Марићевић

Тираж  
500 примерака

ISBN 978-86-85161-09-4

Припрема и штампа  
„Margo Express doo“, Београд

Лазар Марићевић  
Александар Маринковић  
Александар Марићевић

ГАРАНЦИЈА ОМЛАДИНИ  
ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ  
Могућа или немогућа мисија  
у Србији

Београд  
2013



## САДРЖАЈ

|  |    |
|--|----|
| УВОД .....   | 7  |
| I. ОПШТИ ЕКОНОМСКО-ДРУШТВЕНИ УСЛОВИ<br>КАО ПРЕПРЕКА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ МЛАДИХ<br>– ЕВРОПСКО ИСКУСТВО ..... | 9  |
| II. УПОРЕДНО ИСКУСТВО ПОДРШКЕ<br>ЗАПОШЉАВАЊУ МЛАДИХ<br>– ПРИМЕРИ ЗЕМАЉА ЕУ .....                       | 18 |
| III. АНАЛИЗА СТАЊА, ПРОГРАМИ И ДОКУМЕНТИ<br>ПОДРШКЕ ЗАПОШЉАВАЊУ МЛАДИХ<br>У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ .....     | 24 |
| IV. ПРЕДСТАВЉАЊЕ ПРОГРАМА ЕУ „ГАРАНЦИЈА<br>ОМЛАДИНИ“ .....   | 40 |
| V. СПРОВОЂЕЊЕ ПРОГРАМА<br>„ГАРАНЦИЈА ОМЛАДИНИ“<br>– СЛУЧАЈ РЕПУБЛИКЕ ХРВАТСКЕ .....                    | 51 |
| VI. ЗАКЉУЧАК .....   | 59 |
| VII. ПОГОВОР .....   | 64 |
| VIII. ПРОМОТИВНИ ОКРУГЛИ СТОЛОВИ<br>И УЧЕСНИЦИ .....   | 66 |





## УВОД

Као последица економске кризе, незапосленост младих у Европи константно расте, чак и у најразвијенијим земљама. Незапосленост младих један је од важних показатеља будућих кретања економије и развоја друштва. У неразвијеним земљама каква је Србија, подаци о запослености делују депресивно.

Важно је нагласити да овај проблем дотиче не само младе већ и старије генерације које ће своје пензије добијати од доприноса млађих генерација у пензионе фондове.

Штавише, висока незапосленост младих повлачи са собом и друге друштвено-економске проблеме. Смањује се мотивација за наставак школовања јер је могућност за налажење посла све мања, расте број младих који напуштају земљу, повећава се девијантно понашање, смањује се наталитет јер се не може издржавати породица, смањује се потрошња, што доводи до још веће незапослености... Ствара се депресивно друштво, са великим бројем људи који не виде будућност.

Неки говоре да долази генерација људи која ће живети лошије од претходне генерације. Све се то може одразити и на друштвено-политички живот јер се незадовољство и немаштина могу каналисати популистичким програмима и брзим решењима који подривају демократске основе сваког друштва.

Забрињава чињеница да код нас ова тема нема приоритет ни у политичким програмима странака ни у програмима владајућих коалиција. Одређеним мерама које су делимично спроведене, као што је Национална стратегија за младе, истиче рок. Проблему би се морало приступити другачије.

У Европској унији, последњих година, иницијативе за бригу о младима добијају свој финални облик у програму „Гаранција омладини”, којим се предузимају мере у земљама чланицама како би се смањила или предупредила незапосленост младих.

Иако се може назвати закаснелом реакцијом, за овај програм биће издвојена велика буџетска средства у наредних шест година. Важно је да се показује брига за будуће генерације.

Са друге стране, и млади би морали да схвате своју улогу у друштву. Требало би у већем броју да излазе на биралишта и да тиме покажу политичким елитама да морају да креирају и програме за њих. На тај начин они ће се и активно укључити у друштвено-политичка збивања са могућношћу да креирају бољу будућност за себе и неће остати на маргини друштвених збивања.

Овом публикацијом желимо да представимо и промовишемо програм „Гаранција омладини у Србији”, не улазећи у анализу узрока незапослености и кризе, како бисмо утицали на доносиоце одлука да озбиљно приступе решавању проблема користећи искуства земаља ЕУ.

## I. ОПШТИ ЕКОНОМСКО-ДРУШТВЕНИ УСЛОВИ КАО ПРЕПРЕКА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ МЛАДИХ – ЕВРОПСКО ИСКУСТВО

Незапосленост младих дефинише се као недостатак радних места за особе узраста од 15 до 24 године. Да би се квалификовао као незапослена особа коју мери званична статистика, појединац мора да буде без запослења, вољан и способан да ради, да активно тражи посао и да има између 15 и 24 године.<sup>1</sup> Стопа незапослености младих два до три пута је већа него у старијим старосним групама.

Иако је незапосленост младих донедавно био проблем карактеристичан за земље у развоју, он све више постаје проблем и развијених држава, чланица Европске уније, добрим делом и због рецесије која започела 2008. године. Према званичним подацима Међународне организације рада (МОР), тренутно је 75 милиона младих широм света незапослено, или 6% од свих младих између 15 и 24 године. Али ако би се у обзир узела и неактивност младих, која обухвата све оне који нису запослени, нити укључени у процес образовања, ствари изгледају још депресивније. Према подацима ОЕСД-а, 26 милиона младих у богатом свету налази се ван посла, образовања и обуке (тзв. „NEETs“ /Not in Education, Employment, or Training/).

---

1 Дефинисање узраста младих зависи од државе до државе. Национална стратегија за младе Републике Србије под младима подразумева особе у добу до 30. година. У Хрватској су мере подршке запошљавању намењене младима у добу до 29 година.

Незапосленост младих један је од највећих проблема са којима се суочава ЕУ и који не показује никакве знаке попуштања. Од марта 2013, 5,69 милиона младих (испод 25 година) било је незапослено у ширем простору Европске уније од 27 земаља, од чега готово 3,6 милиона у еврозони. Ове бројке су посебно застрашујуће у земљама јужне Европе. Стопа незапослености младих у Грчкој нарасла је на 57,9 процената, а у Шпанији на 55,2 процента.

---

## 1. ПОСЛЕДИЦЕ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ

---

Незапосленост међу младима има многе дугорочне последице како за незапосленог појединца, тако и за земљу или заједницу. Те последице укључују и запошљавања у пословима невезаним за образовање појединаца и самим тим неиспуњавање њихових животних циљева. У неким земљама висока незапосленост младих доводи до њихове високе емиграције у потрази за запослењем. И, на крају, висока стопа незапослености младих доводи до социјалних немира, па чак и до политичке револуције (недавни примери за то су протести у Грчкој, али и тзв. Арапско пролеће у земљама северне Африке и Блиског истока).

Ипак, најзначајније последице незапослености младих представљају ризик од менталних здравствених проблема, негативан утицај на породицу, неплаћен рад, смањење зарада и стварање тзв. изгубљених генерација.

---

### 1.1. Ризик од менталних обољења

---

Бити незапослен директно је у корелацији са смањеним осећајем среће, а незадовољство послом доводи и до других менталних здравствених проблема. Млади који су

незапослени знатно су изолованији од остатка заједнице у односу на оне који су запослени, а проценат самоубистава међу незапосленима многоструко је већи.

---

### *1.2. Утицај на породицу*

---

Незапосленост младих има знатан утицај и на односе у породици. Млади који су незапослени или кад изгубе посао враћају се у „сигурно гнездо“ својих родитеља. Ово се може посматрати и као ефекат и као узрок високе стопе незапослености младих. Млади у све већем броју земаља сада живе са својим родитељима у својим касним двадесетим, што је донекле и било уобичајено у земљама са изразитим колективистичким вредностима, али сада постаје све израженије и у земљама са индивидуалистичким вредностима. У пракси, све чешће се сусреће „ефекат додатног радника“, што је карактеристичније за земље са колективистичким вредностима. То значи да када један члан постане незапослен, остали чланови породице почињу да траже запослење како би породица као колектив приходовала.

---

### *1.3. Нејлаћен рад*

---

Многи млади суочени са немогућношћу проналажења посла за који би били плаћени, окрећу се неплаћеном раду. Тако, многи студенти или тек свршени дипломци започињу своју радну каријеру путем неплаћене радне праксе у циљу стицања радног искуства и могућности учења у нади да ће по завршетку ове праксе наћи плаћени посао у складу са својим квалификацијама. Ипак, често се оваква врста запослења испостави као нека врста робовског рада и при том, неретко, остављајући младе неприпремљене за улазак на тржиште рада услед недостатка применљивих вештина.

---

### 1.4. Смањење зараде

---

Једна од значајних последица незапослености младих јесте смањење зараде током животног века за оне који су незапослени у младости. Зато што нису били у стању да изграде вештине или искуство током првих година у радној снази, млади који су незапослени имаће знатно мању животну зараду у односу на оне који су имали стално запослење или оне који су били незапослени тек као одрасле особе (проценте говоре да је у питању чак 20% зараде). Такође, док не зарађују новац услед незапослености, млади постају образац сиромаштва своје генерације. Широко распрострањена незапосленост младих доводи до генерација које су социјално искључене и у великом ризику од сиромаштва, што додатно шири јаз између богатих и сиромашних.

---

### 1.5. Стварање изјубљене генерације

---

Услед дуготрајне незапослености, велика је вероватноћа да се забораве стечене вештине и изгуби веза са занимањем. Поред тога, губе се и навике да се свакодневно ради у дужем периоду. После периода незапослености у току рецесије, појединац ће тешко наћи посао услед велике празнине у својој радној историји, чак и кад се економска ситуација и активност знатно унапреде. Уместо тога, послодавци ће дати веће шансе за запошљавање онима из следеће генерације који су управо изашли из система образовања.

---

## 2. УЗРОЦИ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ МЛАДИХ

---

Незапосленост младих већа је од незапослености одраслих из неколико разлога. Послодавци се често ослањају на стереотипе о младима који узрокују да префери-

рају старије раднике. Такође, млади имају мање искуства у процесу потраге за послом, што повећава вероватноћу да ће бити мање успешни у том процесу од старијих радника. Основни узроци велике незапослености младих јесу: стање привредне активности, повећање очекивања од образовања, привремени радни уговори и мобилност радне снаге.

## 2.1. Стање у привреди

Посматрајући различите периоде, промене у привреди имале су већи утицај на незапосленост младих него на укупну незапосленост. Економска рецесија је имала велики утицај на садашње стопе незапослености младих. У 2007, пре него што је почела рецесија, стопа незапослености младих била је 13% у односу на 5% код старијих радника. Овај број је у марту 2012. повећан на преко 20% за младе (више од два пута од просека ЕУ). Када постоји опште замрзавање запошљавања, стопа незапослености расте највише на страни младих, то јест оних који тек излазе из система образовања.

Низак привредни раст сигурно је један од најзначајнијих разлога раста незапослености, па самим тим и незапослености младих, што се посебно види на примеру земаља јужне Европе где је са негативном стопом раста знатно порасла и стопа незапослености. Ипак, посебан значај има и стање на тржишту рада. Земље које омогућавају пословним картелима да сузбијају конкуренцију, где постоје високи порези на рад и високе минималне зараде, и где прописи отежавају отпуштање, посебно су лоша места за младе без посла. Упркос томе што је недавно у земљама јужне Европе изведено неколико значајних реформи, у њима је и даље тешко отпуштати старије раднике. Штета је мања у динамичним економијама

а највећа тамо где постоји дуготрајна незапосленост, то јест у земљама као што су Шпанија, Француска, Италија и Грчка, које имају неке од највиших стопа незапослености младих у свету. За све ове земље карактеристично је следеће: низак раст запослености, запуштена тржишта рада и неусклађеност између образовања и рада.

Посебан проблем имају богатије државе са великодушним социјалним давањима које намећу тежак терет за пореске обвезнике. Процене указују на то да је у 2011. години економски губитак услед неангажовања младих у Европи износио 153 милијарде долара или више од 1% БДП-а. А неуспех да се ангажују млади не само што данас смањује економски раст већ је и претња за будућност.

---

## *2.2. Повећана очекивања од образовања*

---

Од младих се очекује да имају више образовање да би конкурисали за радна места, што је више истина за претходне генерације услед феномена који се назива академском инфлацијом. Од младих се очекује да остану у формалном школовању дуже времена. Послодавци користе акредитиве као начин да се процене да ли су млади кандидати добри потенцијални запосленици, захтевајући тако од њих да стичу образовање и одложе улазак у активну радну снагу. Образовни акредитиви тако се користе као скрининг метода, приморавајући младе да дуже остану у процесу образовања како би испунили захтеве послодаваца. Већи део времена који млади проводе у образовном систему доводи до еквивалентног пораста просечне старости приликом запошљавања.

Све ово довело је до стварања готово општеприхваћеног мита да је стопа незапослености младих нижа у земљама са високообразованом радном снагом. Ипак, ситуација



у Европи донекле је другачија. У Шпанији, на пример, 39,1 одсто људи између 25 и 34 године јесу универзитетски образовани, што је једна од највиших стопа у Европи. У Грчкој је та цифра 30,9 одсто. Кад се то упореди са Немачком, где само 25,3 одсто људи између 25 и 34 године има високо образовање, а где је стопа незапослености младих више-струко нижа, јасно је колико високо образовање само по себи није гарант запослења.

### 2.3. Привремени ујовори

Млади ће вероватно по завршетку школовања најпре имати праксу или друге привремене облике рада. Када се овај рад заврши, многи се нађу без посла. С обзиром на то да су млади често ангажовани привремено, они обично бивају први отпуштени када предузеће смањује свој обим пословања. Ако су отпуштени, млади обично немају право на отпремнину јер су само кратко време радили за предузеће. Такође, чак и ако нађу посао, млади радници имају тенденцију да се заглаве у доњим степеницама лествице запошљавања, а истраживања показују да што они тамо остану дуже, већа је штета за њихове будуће зараде.

При том, многи од „запослених“ младих само су повремено запослени или обављају неформалне послове. У богатим земљама, у просеку више од трећине њих су на привременим уговорима који их онемогућавају да стекну неопходне вештине за стално запослење. У сиромашнијим земљама, према подацима Светске банке, петина су неплаћени породични радници или запослени у неформалној економији. Све у свему, готово половина младих људи у свету или су изван формалне економије или мање доприносе продуктивности него што би могли.

## 2.4. Мобилносћ радне снаге

Посебан проблем или узрок високе стопе незапослености младих јесте њихова ниска мобилност, која је нарочито изражена у земљама са јаким породичним везама какве су земље јужне Европе. Када је везаност за средину и породицу јака и када се ослањају на финансијску подршку родитеља, млади су мање у стању да се крећу са једне локације на другу да би пронашли посао за разлику од старијих радника који могу да померају целу породицу. Млади које финансијски подржавају родитељи такође су у стању да чекају дуже пре него што прихвате посао, што значи да они остају незапослени дужи период.

Можемо закључити да су узроци незапослености младих разноврсни и на њих је тешко реаговати мерама које ће имати кратак рок. То је вероватно један од разлога зашто су многи циљани програми за борбу против незапослености младих доживели неуспех. У Француској је, на пример, свака влада од средине деведесетих година објављивала амбициозне планове да се створе радна места за младе људе, али ниједан од ових програма није направио напредак, напротив, незапосленост међу младима наставила је да расте.

Шире иницијативе за подстицање раста запослености имају много више смисла. Чак и уз пореске олакшице и кредитне гаранције, предузећа неће запошљавати ако њихове активности не бележе раст, што је сада случај широм већег дела европског континента. Такође, ни циљани подстицаји ради повећања конкурентности у ЕУ неће постићи успех ако трошкови радне снаге услед трошкова социјалне заштите и ригидних правила на тржишту рада буду већи него што је оптимално.

---

## Литература

---

Millenium Development Goals Indicator

Official United Nations site for MDG Indicators

<http://unstats.un.org/unsd/mdg/SeriesDetail.aspx?srid=597>

(приступљено 9. новембра 2013)

Martin, G. (2009) *Mounthly Labour Review*, A Portrait of the Youth Labour Market in 13 Countries 1987 – 2007, US Department of Labour

<http://blsweb1.psb.bls.gov/opub/mlr/2009/07/art1full.pdf>

(приступљено 9. новембра 2013)

European Commission Eurostat

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Youth\\_unemployment](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Youth_unemployment)

(приступљено 9. новембра 2013)

International Labour Organization

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

(приступљено 9. новембра 2013)

## II. УПОРЕДНО ИСКУСТВО ПОДРШКЕ ЗАПОШЉАВАЊУ МЛАДИХ – ПРИМЕРИ ЗЕМАЉА ЕУ

„Чак и током економске кризе, висока незапосленост младих није неизбежна, јер је она производ интеракције између економског контекста и одређених политика.“

Ангел Гуриа, генерални секретар OECD-а

Европска унија засада не успева у борби против незапослености младих. За младе људе, прелаз од образовања до запослености важан је корак ка независности, али овај процес знатно варира између земаља ЕУ. И док је укупна стопа незапослености на нивоу ЕУ знатно порасла, она је у последње три године, ипак, опала у великом броју земаља као што су Немачка, Аустрија, Финска, али и у балтичким државама (Естонији, Летонији и Литванији). Посебно је тешка ситуација у земљама јужне Европе чији лидери услед притиска старијих гласача, којих има више, и даље бране статус кво.

Ипак, изгледа да је дошло време да ЕУ озбиљно поради на овом проблему, имајући у виду дугорочну перспективу младих у кризом погођеним земљама, која је изузетно суморна и повећава ризик од радикализације целе једне генерације. У фебруару 2013. Европски савет је одлучио да издвоји додатних шест милијарди евра за борбу против незапослености младих до 2020, везујући овај пакет за програм „Гаранција омладини“. Циљ је да се преко кредита Европске инвестиционе банке (ЕИБ) подстакну послодавци у јужној Европи да путем ефикасних програма образовања,

обуке и запошљавања припреме младе за професионални живот после кризе

Међутим, поред изузетног значаја који ови програми могу да имају, прави кључ за борбу против незапослености младих првенствено су реформе политика које утичу на овај проблем. Како последњи извештај ЕУ показује, кризом погођене земље једва су направиле помак на овом фронту. Према извештају, Португал потенцијално има додатне резерве ефикасности у школском систему, а Грчка показује само неколико знакова напретка, као што је план да се помогне младим незапосленим женама.

---

## 1. Реформа тржишта рада

---

Једна од најважнијих реформи потребних за борбу против незапослености младих сигурно је реформа тржишта рада. Управо, претерано велика законодавна заштита запослења у јужноевропским земљама ствара проблеме у вези са тзв. подељеним тржиштем рада, што је посебно упечатљиво у Италији и Шпанији. Радници су малтене подељени у две класе. Прву класу чине старији радници који имају уговоре које је практично немогуће раскинути чинећи тако да многи послови буду недоступни млађим радницима и, са друге стране, приморавајући их да се задовоље повременим пословима са минималним социјалним доприносима. Све ово доводи да закључка да кризом нису погођени само они који су изгубили посао, већ и они који нису били у могућности да нађу посао, чак и ако су квалификовани.

ЕУ и ОЕСД као најбољи пример наводе дански модел тржишта рада широм света познат као „флексиурност“, од кованице енглеских речи флексибилност и сигурност. Модел је настао услед велике кризе у Данској осамдесетих година прошлог века. Овај модел омогућио је Данској да

одржи високу стопу запослености и задржи ниске стопе незапослености захваљујући радном законодавству које је комбинација релативно слабе заштите запослења и великодушног осигурања од незапослености, а подразумева и помоћ у тражењу посла уз пристанак да се прођу додатне обуке и усавршавања. Њиме је постигнут општи помак од протежирања очувања прихода ка осигурању активног тражења запослења и запошљавања, што је, између осталог, довело до тога да данска економија спада међу најдинамичније на планети.

---

## 2. Повећање стопе активности младих

---

Управо из ових разлога Данска, уз Холандију, има највишу стопу активности за популацију између 15 и 29 година која је знатно виша, од европског просека од 58%. Та **стопа активности** изразито је виша поготово у узрасту од 15 до 24 године, у коме је већина младих и даље у систему образовања и тада не ради. Један од разлога овако високе стопе активности у овом узрасту представља дуални систем образовања који упоредо укључује образовање у школским клупама, али и тренинг путем посла, што доводи до тога да млади време свог образовања деле између академских институција и радног места. Посебан квалитет када је у питању активност младе популације има и стопа активности младе женске популације која је у овој земљи много виша него у већини других европских земаља.

---

## 3. Веза између образовања и запошљавања

---

Прелаз од образовања до запослености може бити директан (од формалног образовања директно у пуно рад-

но време) или фрагментиран (комбинација школовања са скраћеним радним временом или наизменична неактивност, рад и/или незапосленост). Ово је посебно битно јер највећи део незапослених младих у ЕУ јесу неквалификовани. Према подацима ОЕСД-а, 19% младих узраста између 25 и 34 године у Великој Британији који су напустили школу са 16 година сада су незапослени, за разлику од 9% у 2000, док је за оне који поседују одређене квалификације стопа незапослености само 4,7%. То јасно указује на чињеницу да бити млад не значи и већу вероватноћу незапослености, али бити млад и неквалификован значи то у пуном смислу те речи.

У земљама са најнижом стопом незапослености младих постоји близак однос између образовања и рада. Немачка има дугу традицију високог квалитета стручног образовања и школовања, што јој је последњих година помогло да се смањи незапосленост младих (она је само 7,5% и једна је од најнижих у Европи) и поред веома скромног раста, за разлику од Француске и других земаља са високом стопом незапослености младих где већина оних који напуштају образовни систем немају никакво радно искуство. Немачка има и много мање неквалификованих младих људи због успеха свог система практичне наставе путем тзв. средњих стручних школа, које обухватају већину оних који раније напуштају образовни систем, то јест не иду на високо образовање.

Управо користећи немачко искуство и успех у овом пољу, многе европске земље мораће да спроведу три битне реформе.

Прво, јавни и приватни сектор мораће да понуде праксу за приправнике, коју ће у већој мери морати да финансира држава. Сада је случај да једва једна од три велике компаније, а само једно од 10 малих предузећа, нуде овакву врсту школовања. Исто важи и за јавни сектор. Јасно је да ако др-

жаве не преузму водећу улогу у овом процесу, не може се очекивати да ће приватни сектор сам по себи то пратити.

Друго, квалитет радне праксе мора се знатно унапредити. Иако се у многим европским земљама радна пракса за велики број квалификација подржава из јавних средстава, за њих не постоји права оцена квалификација која је стечена путем ове врсте подршке за разлику од Немачке, где приправници завршни испит у стручној школи пролазе кроз усмена испитивања али и практичан тест на радном месту.

Треће, за разлику од Немачке, информације о могућностима радне праксе лоше су у већини земаља услед незадовољавајућег маркетинга, а нарочито услед лоше координације са образовним установама.

Све ово указује на запањујући проблем **неподударња квалификација које се младима нуде и оних које су им неопходне за запослење**. Према подацима анализе коју је спровела консултантска кућа Мекензи у 17 земаља света, послодавци су преплављени апликацијама, али се жале да не могу да нађу кандидате са одговарајућим квалификацијама.

Најочигледнији разлог за ово неслагање јесте лоше основно образовање. У већини развијених економија стопа незапослености за особе са мањим образовањем од средњошколског (без обзира на то да ли расте или се смањује) два пута је већа него код оних са високом стручном спремом. У том смислу изузетан резултат постиже Финска. Фински образовни систем већ неколико година уназад заредом рангиран је као најбољи у свету, и не чуди што је ова мала земља тако искористила информатичку револуцију и изградила једну од најдинамичнијих и најконкурентнијих економија на планети.

С друге стране, Шпанија која има једну од највиших стопа високообразованих становника узраста од 25 до 34 године, такође је и неславни рекордер и по броју младих који раније напуштају средњошколско образовање, са чак



24,9 процената. Зато, као нека врста парадокса, произлази смањење трошкова за образовање у вредности од 10 милијарди евра у 2012. години као и укидање пореских олакшица фирмама које запошљавају нове раднике имајући у виду да већина од 6,2 милиона незапослених спада у групу неквалификованих радника.

Све ово указује на потребу јединствене европске политике када је у питању политика запошљавања младих, али и на потребу коришћења изузетних искустава која постоје у оквиру самих чланица и које би требало да буду водиља земљама највише суоченим са овим проблемом.

---

### *Литература*

---

#### The Nordic Model

Embracing Globalization and Sharing Risks Torben M. Andersen, T. M, et all (2007) The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA), Taloustieto Oy, Helsinki  
[www.etla.fi/en/julkaisut/b232-en](http://www.etla.fi/en/julkaisut/b232-en) (приступљено 9. новембра 2013)

#### European Commission / Youth

[http://ec.europa.eu/youth/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/index_en.htm) (приступљено 9. новембра 2013)

Cho, Yoonyoung; Newhouse, David (2012). „How Did the Great Recession Affect Different Types of Workers? Evidence from 17 Middle-Income Countries“. World Development 41: 31–50.

#### European Commission Eurostat

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/publication?p\\_product\\_code=](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=) (приступљено 9. новембра 2013)

### III. АНАЛИЗА СТАЊА, ДОКУМЕНТИ И ПРОГРАМИ ПОДРШКЕ ЗАПОШЉАВАЊУ МЛАДИХ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

---

#### УВОД

---

Сиромаштво у друштву, низак проценат запослености младих и изазови са којима се они суочавају у процесу преласка из детињства у одрасло доба, у Србији, захтевају флексибилан приступ. Зато је горња граница младости померена на тридесет година, са пуном свешћу да је у питању веома хетерогена популација коју карактеришу различити развојни циљеви у различитим фазама младости.

„У периоду од 2005. до 2010. године (у периоду током кога је примењивана прва Национална стратегија запошљавања у Републици Србији) дошло је до пада запослености, односно негативни трендови из деведесетих година двадесетог века настављени су, чак и у годинама највећег привредног раста. Користи економског раста преносиле су се на становништво кроз раст зарада, а не кроз раст запослености. Ширење приватног сектора ван пољопривреде није могло да апсорбује радну снагу која је у процесу реструктурирања отпуштана из друштвених и државних предузећа, нити да генерише довољно послова на тржишту рада за остале незапослене. Међутим, треба напоменути да стопа незапослености континуирано расте од 2008. године као последица утицаја економске кризе на тржиште рада.“<sup>2</sup> Након периода

---

2 Национална стратегија запошљавања за период 2011–2020. године, стр. 1.

заустављања раста стопе незапослености, од априла до октобра 2010. године, она у 2011. години наставља да расте.

Незапосленост младих старосне доби 15–24 године у Републици Србији веома је изражена и знатно је изнад опште стопе незапослености (50,9% у односу на 26,1%). Стопа незапослености младих у априлу 2012. године смањила се за један процентни поен у односу на новембар 2011. године (51,9%). Међутим, и поред смањења стопе незапослености, она показује да је свака друга млада особа у Републици Србији незапослена.<sup>3</sup>

Према Анкети о радној снази, стопа незапослености у априлу 2013. године износила је 24,1%, што је у односу на октобар 2012. године повећање за око 2%. Када је реч о запошљавању младих, с обзиром на то да се наведени тренд повећања незапослености одразио и на младе, узимајући у обзир стопу незапослености у септембру 2013. године, од укупног броја незапослених – 759.372, младих од 15 до 29 година било је 204.950.<sup>4</sup>

Посебно је забрињавајућа пројекција, изнета у Стратегији за младе Европске уније „Млади – улагање и оснаживање“, да ће број младих у Европској унији до 2050. године опасти за читавих 4%. Пројекције Републичког завода за статистику говоре да ће у РС до 2050. године удео младих у општој популацији опасти на 18%, те је тим пре неопходно улагати у њих већ сада и стварати услове за пун развој њихових потенцијала и активно учешће у друштву.<sup>5</sup>

3 Национални акциони план запошљавања за 2013. годину, стр. 5.

4 Месечни статистички билтен за септембар 2013, Национална служба за запошљавање, Београд, 2013.

5 Годишњи финансијски извештај о напретку у спровођењу Националне стратегије за младе, Министарство омладине и спорта – Сектор за омладину, Београд, октобар 2011, стр 6.

## ДОКУМЕНТИ ЗА ПОДРШКУ ЗАПОШЉАВАЊУ МЛАДИХ

У Националној стратегији за младе,<sup>6</sup> они су дефинисани као особе узраста од петнаест до тридесет година. У Републици Србији има око милион и по младих старосне доби од 15 до 29 година, што у односу на укупан број становника чини двадесет процената.<sup>7</sup>

У циљу побољшања квалитета живота младих, државни органи Републике Србије усвојили су низ стратешких докумената из области омладинске политике: Национална стратегија за младе за период од 2009. до 2014. године, Акциони план за спровођење Националне стратегије за младе из 2009. године,<sup>8</sup> Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији из 2010. године,<sup>9</sup> Закон о младима из 2012. године<sup>10</sup> и Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године.<sup>11</sup>

- 6 На основу члана 17. став 1. и члана 45. став 1. Закона о Влади („Службени гласник РС“, бр. 55/05, 71/05 – исправка и 101/07), Влада РС је 9. маја 2008. године донела Националну стратегију за младе.
- 7 Процене становништва по старосној доби и полу, упоредни преглед за 2010. годину, Републички завод за статистику.
- 8 На основу члана 17. став 1. и члана 45. став 1. Закона о Влади („Службени гласник РС“, бр. 55/05, 71/05 – исправка и 101/07), Влада РС је 22. јануара 2009. године усвојила Акциони план за спровођење Националне стратегије за младе за период од 2009. до 2014. године.
- 9 На предлог Министарства омладине и спорта, Влада Републике Србије усвојила је 4. марта 2010. године Стратегију каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Службени гласник РС“, бр. 16/2010).
- 10 Закон о младима („Службени гласник РС“, бр. 50/2011).
- 11 На основу члана 45. став 1. Закона о Влади („Службени гласник РС“, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС и 72/12), Влада Републике Србије донела је Стратегију развоја образовања у Србији до 2020. године.

Сви ови документи којима се подстиче рад на развоју, унапређењу и спровођењу омладинске политике који обухватају различите области важне за укупан живот младих, уско су повезани са актима којима се подстиче запошљавање радно способног становништва. Стога треба поменути Националну стратегију запошљавања за период од 2011. до 2020. године<sup>12</sup> и Национални акциони план запошљавања<sup>13</sup> чији је циљ да у наредном периоду пруже подршку развоју Републике Србије у оквиру кога ће запошљавање и смањење релативног сиромаштва заузимати централно место.

Све ове стратегије подразумевају комплементарност са општом и регионалном стратегијом развоја земље, а такође и са стратегијама за смањење сиромаштва, за подршку малим и средњим предузећима, стратегијом повећања конкурентности, привлачења страних директних инвестиција и сл. Према томе, успех Националне стратегије за младе зависи и од успешности у кохерентном дефинисању и свих осталих комплементарних стратегија, као и од степена организованости и сарадње креатора разних развојних стратегија и носилаца развојних политика.

На овом месту треба поменути и Закон о раду. Србија се налази у процесу доношења новог закона. Већина европских земаља увела је флексибилније законе о раду, на пример, у погледу већих могућности запошљавања на одређено време, рада на даљину, регулисања пробног рада и приправничког

12 Национална стратегија запошљавања за период 2011–2020. године („Службени гласник РС“, бр. 37/2011).

13 Правни основ за утврђивање НАПЗ-а представља Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“, бр. 36/09) којим је дефинисано спровођење активне политике запошљавања и утврђена обавеза израде Националног акционог плана запошљавања на годишњем нивоу.

стажа у циљу шире примене слободног уговарања радних односа, како би се подстакла већа радна продуктивност и смањила стопа незапослености.

---

## АНАЛИЗА СТАЊА

---

Нарочито неповољну слику о статусу младих на тржишту рада пружа стопа њихове незапослености која је далеко виша од просечне стопе незапослености радно активног становништва. До оваквих закључака дошло се анализом стања која је укључила неколико битних аспеката: млади на тржишту рада, облик запослења, неформално запошљавање, утицај образовања на запосленост, каријерно вођење и саветовање младих, активне мере и програми запошљавања, развој предузетништва и политика зарада.<sup>14</sup>

---

### *Млади на тржишту рада*

---

Разлози за ниску стопу активности младих на тржишту рада јесу: одлагање рада због школовања; недовољан ниво квалификација или неодговарајуће образовање за оне који га нису стекли током школовања или су прекинули школовање али нису успоставили везу са тржиштем рада и припадност руралним срединама. С обзиром на неусклађеност образовног система са потребама тржишта рада, младима је веома тешко да нађу посао без обзира на достигнути ниво образовања. Наиме, већина младих је дугорочно незапослена, с тим што близу четири петине младих чека на запослење дуже од годину дана. Такође, веома је висок прилив младих на тржиште рада који први пут траже запослење, што, у основи, доприноси расту националне стопе незапослености.

---

14 Национална стратегија за младе Републике Србије 2009–2014. године, стр. 25.

---

## Облик запошлења

---

Већина младих свој радни однос заснива код послодавца, тако да 79% младих ради за плату, док је далеко мањи број оних који се одреде за samozapošљавање (11%), а остали су помажући чланови у домаћинству, било на пољопривредним газдинствима, било у радњама.

---

## Неформално запошљавање

---

Велики број младих укључен је у неформално тржиште рада. Основно обележје младих у неформалном сектору јесте низак ниво образовања. Високо учешће младих на неформалном тржишту рада повезано је са ниским зарадама и slabим могућностима напредовања, те споријим развијањем квалитетних радних вештина.

---

## Утицај образовања на запошленост

---

Образовање, тј. профил образовања једна је од пресудних одредница у будућем статусу младих на тржишту рада. Непоседовање одговарајућих квалификација основни је узрок незапослености младих. На боље шансе за запошљавање младих утиче не само ниво већ и профил и квалитет образовања. Висок ниво образовања у мањој мери спречава прелазак лица из статуса незапослености у статус неактивности. Анализе утицаја образовања на запошљавање младих указују на то да се може очекивати растући јаз између нивоа образовања и вештина услед тога што ће реструктурирани корпоративни сектор, али и сектор малих и средњих предузећа, у настојању да опстану на тржишту, тражити нова знања која образовни систем неће бити у стању да пружи уколико не буде пратио потребе модерне привреде. Стога,

реформу школског система треба ускладити са потребама за радном снагом на нивоу националне економије, али и регионалних тржишта рада, а образовне програме поставити флексибилно.

Каријерно вођење и саветовање младих обухвата пружање помоћи младима у школама и на факултетима, и то у избору смера и занимања, затим, даљег образовања, запошљавања као и њиховог усмеравања у програме обука и додатног образовања. Дакле, ефикасно спровођење политике запошљавања могуће је само уз непосредну спрегу образовног система и институција тржишта рада. Путем мера информисања и саветовања за запошљавање, које подразумевају да су за лица која су у њих укључена претходно урађене процене запошљивости и сачињени индивидуални планови, затим тражење посла преко клубова за тражење посла и тренинзи самоефективности представљају мере активног тражења посла.

---

### *Активне мере и програми запошљавања*

---

Нису све активне мере и програми запошљавања за младе довољно заступљени на регионалним тржиштима рада. Наиме, у Београду се реализује између 20% и 30% укупних мера и програма АПЗ. Приступ у развијању и увођењу активних мера и програма запошљавања на регионална тржишта рада вертикалан је, тј. већина активних мера најпре се уведе за кориснике у Београду, а затим се искуства преносе и на остале регије. Стога је сасвим оправдан захтев младих да се активне мере и програми запошљавања спусте до нивоа свих јединица локалне самоуправе, а нарочито до оних локалних самоуправа које немају адекватне средње школе или где учешће младих у укупном броју незапослених знатно надмашује национални просек.



---

## Развој и предузетништво

---

Недовољно се развијају предузетничке вештине код младих, као и њихово укључивање у програме самозапошљавања, што је резултат непостојања адекватних образовних програма у средњим школама (изузев увођења наставних садржаја у пилот-одељења) који би подстицали развијање предузетништва код младих. Стога је неопходно креирати посебне програме за младе којима би се подстицало омладинско предузетништво. Посебним програмима, националним и локалним, такође треба подстицати иновативност код младих и пружати подршку оним пројектима који на дугорочно одржив начин подстичу запошљавање и локални економски развој.

---

## Политика зарада

---

Недостатак радног искуства и висок проценат младих ангажованих у неформалном сектору, који нуди ниске зараде, поред достигнутог нивоа образовања, основни су фактори разлика у зарадама младих и осталих запослених.

---

## ИНСТИТУЦИЈЕ И ПРОГРАМИ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ И ПОДРШКУ ЗАПОШЉАВАЊУ МЛАДИХ

---

Решавање проблема незапослености и повећаног запошљавања младих потребно је интензивно остваривати на локалном, тј. на регионалном нивоу, и то у координацији различитих јавних служби и агенција и остварењем социјалног партнерства. У том смислу потребно је постићи организовану сарадњу надлежних министарстава, органа локалне

самоуправе и регионалних центара Националне службе за запошљавање, Привредне коморе, Националне агенције за регионални развој, Уније послодаваца, удружења привредника, синдиката и невладиних организација.

---

## *Министарство омладине и спорта РС*

---

### **Сарадња са удружењима**

Министарство омладине и спорта у спровођењу Националне стратегије за младе финансира пројекте удружења са локалном, регионалном и националном покривеношћу у циљу подстицања и стимулисања свих облика запошљавања, samozapošljavanja и предузетништва младих. Резултати ових пројеката односе се на смањење незапослености међу младима путем развијања капацитета младих за активно тражење посла, samozapošljavanja и путем промовисања омладинског предузетништва као што су: обуке за активно тражење посла, израде бизнис планова, покретање сопственог бизниса, затим информисање о могућностима samozapošljavanja, jačanje капацитета постојећих предузећа младих за опстанак на тржишту, укључивање бизнис сектора за реализацију мера предвиђених Стратегијом, информисање о друштвено одговорном пословању и упознавање са правно системским окружењем у циљу покретања бизниса и развијања пословних идеја.

### **Сарадња са јединицама локалне самоуправе и канцеларијама за младе**

Министарство омладине и спорта финансирало је и финансира пројекте ЈЛС/КзМ који као главни циљ наводе стимулисање свих облика запошљавања. Активности спровођене пројектима у оквиру ове области јесу: обуке из омла-

динског предузетништва, отварање клуба за запошљавање, формирање бизнис инкубатора. Резултати ових пројеката јесу: успостављање сарадње са Националном службом за запошљавање, реализација обука младих у запошљавању и самозапошљавању, подизање свести о запослењу, задржавању посла и личном развоју, повећан степен активизма младих по питању запошљавања и самозапошљавања, информисање о могућностима развоја предузетништва.

### Сарадња са међународним партнерима

Министарство омладине и спорта РС дужи низ година спроводи различите пројекте у сарадњи са међународним партнерима у области омладинског предузетништва преко рада са канцеларијама за младе. Пројекти који су реализовани односили су се на подршку канцеларијама за младе и подизању њихових капацитета путем стицања потребних знања и вештина за организацију и спровођење различитих активности на пољу запошљавања младих и промоцији предузетништва. У циљу спровођења Стратегије каријерног вођења и саветовања у РС, одржани су семинари у области каријерног вођења и саветовања са учесницима и представницима страних организација у вези са сагледавањем ситуације у другим земљама и са примерима добре праксе, као и предностима и недостацима који се могу јавити у раду.

---

### *Министарство рада, запошљавања и социјалне полиције*

---

Министарство рада, запошљавања и социјалне политике спроводи низ пројеката у периоду од 2012. до 2014. године финансираних из европских фондова ИПА, чији је циљ убрзање реформи тржишта рада у складу са европским

стандардима, као и јачање утицаја националне политике запошљавања.<sup>15</sup> Предвиђено је да партнери из Европске уније помогну у подизању нивоа знања и способности запослених у институцијама тржишта рада на националном нивоу. Наставиће се са пружањем подршке како би се завршио процес хармонизације домаћег законодавства у области запошљавања и како би се припремила администрација за инструменте сарадње који се користе током претприступног процеса. Пружаће се помоћ локалним саветима за запошљавање у подизању њихових способности за израду и спровођење локалних акционих планова запошљавања. Поменути планови биће прилагођени ситуацији на локалном тржишту рада и представљаће легитимну основу за добијање средстава из европских фондова, што ће допринети смањењу неравнотежа на тржишту рада на регионалном нивоу.

---

### *Министарство регионалног развоја и локалне самоуправе*

---

Обезбеђивање услова да млади као специфична циљна група незапослених на тржишту рада постану приоритет и да се на основу тога обезбеди већи квалитет активних мера и бољи регионални обухват младих обукама и програмима делимично је остварено преко Националног акционог плана запошљавања за 2010. годину, у коме је Министарство регионалног развоја и локалне самоуправе дефинисало један од приоритетних циљева у области запошљавања, а то је подстицање запошљавања младих, који обухватају реализацију мера које се односе на циљеве обезбеђивања умреженог деловања различитих политика и успостављање јединствене

---

15 <http://www.minrzs.gov.rs/projekti.php> (приступљено 9. новембра 2013)

политике запошљавања младих, развој каријерног вођења и саветовања, повећање њихове запошљивости стицањем нових знања и вештина, оспособљавање и усавршавање за самосталан рад, подстицаји послодавцима за запошљавање младих, пружање подршке младим предузетницима, финансирање мера активне политике запошљавања преко Фонда за запошљавање младих. У складу са тим, дефинисани су програми активне политике запошљавања, као и обуке.

---

### *Национална служба за запошљавање*

---

За мере активне политике запошљавања<sup>16</sup> које спроводи Национална служба за запошљавање, средства се обезбеђују из буџета Републике Србије, територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе. Програми и мере активне политике запошљавања који ће се у циљу повећања запослености и смањења незапослености у 2013. реализовати, а који су дефинисани Програмом рада Националне службе за запошљавање<sup>17</sup>, јесу:

- посредовање у запошљавању лица која траже запослење;
- професионална оријентација и саветовање о планирању каријере;
- субвенције за запошљавање послодавцима;
- подршка samozapošljavanju;
- додатно образовање и обука;

---

16 Активна политика запошљавања представља систем програма, планова и мера усмерених ка повећању запослености и смањењу незапослености (Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености – чланови 36. и 43. („Службени гласник РС“, бр. 36/2009).

17 [http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/901\\_program\\_rada\\_nsz\\_2013.pdf](http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/901_program_rada_nsz_2013.pdf) (приступљено 9. новембра 2013)

- подстицаји за запошљавање корисника новчане накнаде;
- јавни радови;
- мере активне политике запошљавања лица са инвалидитетом;
- суфинансирање програма или мера активне политике запошљавања предвиђених локалним акционим плановима запошљавања средствима из буџета.

У складу са Националним акционим планом запошљавања за 2013. годину, подстицање запошљавања младих подразумева да Национална служба спроводи пакет услуга у прва три месеца од пријаве младе особе на евиденцију незапослених, и то да: изврши процену запошљивости лица; утврди индивидуални план запошљавања и одреди мере најпогодније за активацију и подизање запошљивости младих; понуди посао или неку другу меру активне политике запошљавања која може да помогне у запошљавању (саветовање, стручну праксу, обуку, субвенцију за samozapošljavanje, подршку развоју предузетништва и сл.). Резултати који се желе постићи овим пакетом услуга јесу веће учешће младих у коришћењу програма и мера активне политике запошљавања.

За активне мере запошљавања у 2013. години издвојене су 3,4 милијарде динара (око 30 милиона евра). Средства би требало усмерити на запошљавање и обуку младих путем стручне праксе и samozapošljavanje јер према свим анализама, тржишту рада у Србији недостају мала предузећа која након три године од оснивања постају рентабилна и сама подстичу нова запошљавања.

---

## *Центар за каријерно вођење и саветовање и Центар за информисање и професионално саветовање*

---

У мере које доприносе смањењу броја незапослених спада и каријерно вођење и саветовање као део професионалне оријентације младих. Испитивање потреба младих за каријерним вођењем, саветовањем и информисањем у надлежности је Центра за каријерно вођење и саветовање при средњим школама и на факултетима, као и Центра за информисање и професионално саветовање (ЦИПС) при Националној служби за запошљавање.

У Центру за информисање и професионално саветовање спроводе се активности индивидуалног информисања, групног информисања и прикупљања и ажурирања информативних материјала, које се појединачно спроводе и у филијалама за запошљавање које немају ЦИПС, затим на сајмовима професионалне оријентације, а информације се могу наћи и на страницама интернет презентације.<sup>18</sup> На овим сајмовима, у сарадњи са социјалним партнерима и провајдерима образовних услуга, систематски се пружају информације о могућностима образовања, избору занимања као и о могућностима за планирање каријере.

---

### *Канцеларије за младе*

---

Канцеларије за младе основане су у оквиру имплементације Националне стратегије за младе Републике Србије и задужене су за креирање и спровођење омладинске политике. Области деловања КзМ обухватају афирмисање рада са младима, активно укључивање младих у друштвене то-

---

18 [http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite-posao/programi/centar\\_za\\_informisanje\\_i\\_profesionalno\\_savetovanje\\_\\_cips\\_\\_cid251](http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite-posao/programi/centar_za_informisanje_i_profesionalno_savetovanje__cips__cid251) (приступљено 9. новембра 2013)

кове, неформално образовање, подршку младима у сарадњи са образовним и културним институцијама, Националном службом за запошљавање, организационим јединицима градских управа и локалних самоуправа и невладиних организација, и друге послове у складу са Националном стратегијом за младе.

---

### *Фонд за иновациону делатност*

---

Фонд за иновациону делатност основан је Законом о иновационој делатности ради подстицања иновативности и обезбеђивања средстава за финансирање иновационе делатности, првенствено путем сарадње са међународним финансијским институцијама, организацијама, донаторима и приватним сектором. Иновационе делатности сматрају се главним факторима за стабилну економију усмерену ка знању, која је постала основа конкурентности и динамичног развоја. Намера Фонда је да се програмима финансирања што више допринесе развоју иновационих делатности, посебно оснивању нових и јачању постојећих компанија, бољем позиционирању српских иновативних предузећа на тржиштима ризичног капитала, привлачењу страних директних инвестиција у области истраживања и науке. Фонд има циљ да унапреди везе између науке, технологије и економије и тако допринесе подстицању развоја иновативних технологија.

---

### *Пословни сектор*

---

Концепт друштвено одговорног пословања само је један од могућих начина који води ка решавању проблема незапослености и неформалног рада младих, као и ка унапређивању квалитета заснованог радног односа. Део пословног



сектора, као и одређена пословна удружења већ спровode различите активности (као што су организоване посете при- вредним друштвима, семинари и сл.) у циљу изграђивања практичних и применљивих знања. Како су оваква знања и вештине младима неопходни, важно је подстицати даљу са- радњу са компанијама и пословним удружењима који негују друштвено одговорно пословање и подстичу младе да се припреме за сферу рада. Послодавце такође треба упозна- ти са могућностима сарадње са најталентованијим људима који су носиоци друштвеног и економског просперитета земље, али треба пратити и потребе младих за даљим уса- вршавањем.

#### IV. ПРЕДСТАВЉАЊЕ ПРОГРАМА ЕУ „ГАРАНЦИЈА ОМЛАДИНИ“ (YOUTH GUARANTEE)

Суочена са последицама светске економске кризе која се одразила на повећање броја незапослених, а нарочито младих до 24. године, ЕУ је у неколико наврата размишљала о краткорочним и дугорочним мерама којима би пружила наду људима и дала неку врсту гаранције за запошљавање. Процењује се да око 7,5 милиона младих од 15. до 24. године у земљама Европске уније није запослено, нити је у процесу школовања, нити стиче практично искуство. Зато је Европски савет донео препоруку о успостављању програма „Гаранција омладини“, 22. априла 2013. године.

Претходно је Европски парламент усвојио, 16. јануара 2013, „Гаранцију омладини“ [European Parliament resolution of 16 January 2013 on a Youth Guarantee – 2012/2901(RSP)]. Примена резолуције почиње од 2014. године. Циљ је да се младима који се не запосле у периоду од четири месеца након завршетка формалног образовања или после отказа понуди алтернативни посао, даље образовање или стицање занатских вештина. У периоду од 2014. до 2020. године за мере подршке запошљавању младих биће издвојено шест милијарди евра из буџета ЕУ.

Свака држава треба да пронађе начин како да спроведе ове мере у складу са сопственим посебностима. Брзина успостављања програма и услуга на тржишту рада зависиће од стопе и структуре младих незапослених у појединачним државама и од предвиђених буџетских издвајања. „Гаранција омладини“ има значајну улогу у њиховом поновном

повезивању са тржиштем рада. Анализе Међународне организације рада показују да ће ова мера помоћи младима да се превазиђе велики јаз на тржишту рада док се привреда значајније не опорави.

Нордијске државе (Данска, Финска, Норвешка и Шведска) прве су током осамдесетих и деведесетих година 20. века спроводиле програме гаранција омладини. Аустрија, Немачка, Холандија и Пољска такође су развиле сличне иницијативе. Из ових искустава извучене су многе поуке о правилном усмеравању младих како би се помогло младима са отежавајућим околностима у запошљавању и повезивању са тржиштем рада.

Студија спроведена 2011. у Шведској показала је да су незапослени млади до 24. године помоћу гаранција брже од других долазили до запослења. Финска је такође смањила незапосленост младих путем директне помоћи у запошљавању и путем активности практичног стицања знања. У Аустрији, 63 одсто младих који су у 2010. учествовали у програмима са гаранцијама за младе запослило се у року од годину дана.

Процене Међународне организације рада јесу да гаранције за младе могу „коштати“ између 0,5 и 1,5 одсто БДП-а, што варира од ситуације у појединим земљама и величине обухваћене популације.

---

## ПРОГРАМ ЕУ „ГАРАНЦИЈА ОМЛАДИНИ“

---

Као што смо већ навели, програм „Гаранција омладини“ значи да се младима који се не запосле у периоду од четири месеца након завршетка формалног образовања или после губитка посла понуди алтернативни посао, даље образовање, пракса или стицање занатских вештина.

„Гаранција омладини“ узима у обзир чињенице да млади нису хомогена група, да долазе из различитих друштвених средина и да начини примене могу варирати у зависности од специфичности држава. Планирано је да мере предвиђене „Гаранцијом омладини“ омогуће подршку младима који су регистровани у националним службама за запошљавање, док свака држава чланица ЕУ треба да дефинише како да укључи у програм оне који нису регистровани.

„Гаранција омладини“ састоји се од мера подршке које би требало спроводити на националним, регионалним и локалним нивоима. Програм се заснива на шест принципа који се преплићу:

1. изградњи партнерстава,
2. раној интервенцији,
3. мерама подршке које омогућавају интеграцију тржишта рада,
4. употреби (искоришћавању) фондова ЕУ,
5. процени и константном побољшавању програма и
6. брзој имплементацији.

---

### *1. Изградња партнерства*

---

На почетку би требало да свака држава одреди једну јавну институцију која ће бити задужена за успостављање и управљање програмом, као и за координацију свих релевантних актера из различитих сектора. Где ово није изводљиво, државе чланице одредиће јавни орган који ће комуницирати са Европском комисијом о имплементацији програма.

Нужно је обезбедити приступ информацијама о програмима и мерама подршке путем сарадње служби за запошљавање, центара за развој каријере, образовних и тренинг

институција и организација за младе, користећи све доступне канале информисања.

Требало би оснажити сарадњу између послодаваца и других битних чинилаца на тржишту рада са службама за запошљавање, различитим нивоима власти, синдикатима и омладинским организацијама.

Потребно је развити партнерства између јавних и приватних служби и агенција за запошљавање, центара за каријеру и невладиних организација младих или са онима које се баве младима како би се олакшао прелазак из незапослености у свет рада.

Требало би укључити све релевантне друштвене актере у креирање и имплементацију политика за младе уз консултације са њима, добијањем повратних информација и ширењем канала информисања о активностима.

---

## 2. Рана интервенција

Рана интервенција и активирање омладине подразумевају реализацију кампања подизања свести и информисања младих како би се пријавили службама за запошљавање. Нарочито је битно досегнути рањиве друштвене групе имајући у виду припадност мањинским и имигрантским групама, сиромаштво и необразованост, како би се укључиле у програме подршке. Требало би омогућити службама за запошљавање, као и другим партнерима у процесу, да примене консултације и планирање на индивидуалном нивоу базираном на уговорном принципу како би се спречило одустајање и омогућио напредак у тренингу, образовању или запослењу.

### 3. Мере подршке које омогућавају интеграцију тржишта рада

Препоруке за имплементацију мера подршке које омогућавају интеграцију тржишта рада подељене су у две групе: унапређење вештина и мере које се односе на тржиште рада.

#### 3.1. Унапређење вештина

Требало би понудити младима који рано напуштају школовање и онима са ниским квалификацијама начине да се врате у процес школовања или тренинг путем програма друге шансе и прилагодити обуке специфичним потребама ове групе младих људи.

Битно је да се предузете мере у оквиру „Гаранције омладини“ поклапају са потребама тржишта рада, као и да се нарочито омогући унапређење вештина коришћења информационих/дигиталних технологија. Важно је охрабрити школе, као и центре стручног образовања да промовишу предузетништво и samozапослење путем различитих курсева о предузетништву. На крају, требало би на основу ранијих препорука верификовати различите програме неформалног и информалног учења.

#### 3.2. Мере које се односе на тржиште

Где је могуће, требало би смањити трошкове радне снаге који нису везани за плату како би се повећала могућност регрутовања младих. Затим, субвенционисати плате и регрутовање младих како би се послодавцима омогућило да пруже праксу, тренинг и запослење, нарочито онима који су удаљени од тржишта рада, а у складу са постојећим државним прописима о помоћи.

Требало би промовисати мобилност на тржишту рада подизањем свести младих о понудама за посао, праксама и тренинзима у различитим деловима или регионима државе и других држава чланица ЕУ уз адекватну подршку онима који нађу посао у другим областима или државама како би се прилагодили новој средини. Важно је омогућити више подршке за почетнике (start up) и подизање свести о перспективама samozapošljavanja бољом сарадњом служби за запошљавање, комерцијалног сектора и микрокредитора, тј. свих оних пружају финансијску помоћ.

Требало би ојачати механизме за реактивацију младих који одустају од различитих мера и немају више приступ користима које „Гаранција омладини“ нуди.

---

#### *4. Уједношење (искоришћавање) фондова ЕУ*

Земље чланице ЕУ требало би да искористе могућност финансирања у оквиру Кохезионог фонда, у периоду 2014–2020. за подршку и реализацију „Гаранције омладини“, као и могућности финансирања у оквиру Европског социјалног фонда. Требало би да приликом припреме програма у периоду 2014–2020. обратe пажњу на програмске схеме које су прикладније за примену у појединачној држави чланици како би се уклопиле у приоритете Европског социјалног фонда. Где је могуће, требало би искористити све могућности из документа „Иницијативе за запошљавање“ омладине како би се реализовала „Гаранција омладини“.

---

#### *5. Процена и побољшање програма*

Дефинисане мере требало би пратити и процењивати како би се могле развити нове политике и програми подрш-

ке у складу са резултатима и чињеницама изведеним на основу практичне примене.

Требало би промовисати заједничко искуство и заједничко учење на свим нивоима (националним, регионалним и локалним) између свих учесника који се баве смањењем незапослености младих.

Нужно је ојачати капацитете свих учесника, нарочито служби за запошљавање, како би се укључили у осмишљавање, реализацију „Гаранције омладини“ и како би се превазишла унутрашња и спољашња ограничења развоја политика и схема подстицања запошљавања.

## 6. Брза имплементација

Имплементација „Гаранције омладини“ требало би да почне што пре. Узимајући у обзир буџетске проблеме земаља чланица, са применом се може почети постепено.

Требало би осигурати да су програми и мере подршке на националним нивоима интегрисани у буџетске пројекције ЕУ које су везане за програм „Гаранција омладини“.

Додатно се препоручује Европској комисији да:

1. у области **финансирања** охрабри државе чланице ЕУ да на најбољи начин искористе средства из Европског економског фонда, у складу са његовим приоритетима у периоду 2014–2020. у циљу подршке „Гаранцији омладини“ и да подржи програмирање у оквиру заједничких стратешких фондова Европске уније (Кохезиони фонд и Европски социјални фонд, Европски регионални развојни фонд, Европски фонд за пољопривреду и рурални развој, Европски фонд за поморство и рибарство);

2. прикупи искуства новог програма као примере **добре праксе** „Гаранције омладини“ на свим нивоима и да **упо-**



**треби програм заједничког учења** из Европске стратегије запошљавања и охрабри земље чланице да врше размену искустава и примера добре праксе;

3. континуирано врши праћење и извештава о напретку у осмишљавању, имплементацији и резултатима програма „Гаранција омладини“, и да прати имплементацију мера подршке овом програму и анализира дејство мера и да упути, где је могуће, посебне препоруке држави чланици ЕУ;

4. и да подиже свест о активностима у оквиру програма „Гаранција омладини“ у свим земљама чланицама путем Европског омладинског портала (European Youth Portal), повезивањем са порталовим кампањама информисања.

---

## ИЗАЗОВИ У ПРИМЕНИ „ГАРАНЦИЈЕ ОМЛАДИНИ“

---

Фондација Фридрих Еберт у публикацији „Закаснили сигнал европској омладини“ упозорава да проблем незапослености младих има дубље корене и да му се мора приступити са неколико страна.

---

### *Пошреба за „Гаранцијом омладини“*

---

Политичари би, пре свега, требало да схвате размере овог проблема и да се ухвате у коштац са њим. Поразна је чињеница да се само мали број земаља бави овим проблемом, и то углавном развијеније чланице ЕУ (Аустрија, Финска, Шведска и Немачка) док медитеранске земље попут Шпаније, Грчке или Португала где је незапосленост младих највећа у ЕУ, не приступају систематично овом проблему.

Према неким политичким опцијама, само тржиште регулисаће ову проблематику. У неким земљама попут Италије спроведене су реформе које су омогућиле флексибилност тржишта рада у смислу лакшег отпуштања или запошљавања, али су, у ствари, довеле до смањења трошкова послодавца за сталне послове, а поскупеле трошкове за привремени рад (италијански Закон о раду, у оквиру Монти – Форнеро реформе).

Промоција и подршка предузетништву није решење. У Шпанији је, на пример, подршка предузетницима почетницима за људе без квалификација доведена у питање јер је финансирање готово бесмислено – уколико се не зна којим ће се послом они бавити? Док за висококвалификована лица та подршка има смисла. У Румунији, људи су се навикли на проблем тако да траже индивидуалне стратегије за побољшање сопственог социоекономског статуса.

Опет, мере штедње доводе у питање финансирање мера запошљавања које спроводе министарства или службе за запошљавање услед недостатка средстава. А процес аплицирања код Европског социјалног фонда изнад је капацитета ресурса у неким земљама.

---

### Ограничења „Гаранције омладини“

---

Основни проблем лежи у томе што земље чланице ЕУ могу спроводити само неке мере из пакета уколико им одговора, а не цео пакет, правдајући се сопственим специфичностима.

Буџет од шест милијарди евра релативно је скроман, нарочито у поређењу са помоћи коју су добиле банке. Без улагања сопствених финансија сваке земље чланице, испоставиће се да је ово недовољно за финансирање замишљеног програма.

Сматра се да је граница од 25 година сувише ниска и да се односи на младе који углавном имају средњу стручну спрему. Границу би требало подићи на 30 година како би се обухватили и млади са високим образовањем, као што је предвидела Хрватска (до 29 година).

Улога предузећа у процесу може бити двојака. Постоји опасност да ће компаније запошљавати раднике и користити предвиђену помоћ за запослене само док држава пружа финансијску подршку и на то треба обратити пажњу приликом давања субвенција. Са друге стране, компаније и привреда могу указивати на профиле који се траже и тиме утицати на реформу стручних средњошколских програма.

Закључак је да је домет мера у оквиру „Гаранције омладини“ условљен економским растом, што указује да се промене у Европи морају дешавати у другим сферама.

### Литература

- Како решити незапосленост младих у ЕУ (13. април 2013), Радник, Е-магазин за социјални дијалог и синдикалне теме  
<http://www.radnik.rs/u-fokusu/288-kako-resiti-nezaposlenost-mladih-u-eu> (приступљено 9. новембра 2013)
- Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee, Official Journal of the European Union (2013/C 120/01)  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF> (приступљено 9. новембра 2013)
- European Commission, Employment Social Affairs and Inclusion  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829&furtherNews=yes> (приступљено 9. новембра 2013)
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Agreement on Council recommendation on youth guarantee schemes, Brussels, 17 April 2013

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st08/st08548.en13.pdf> (приступљено 9. новембра 2013)

Friedrich Ebert Stiftung, A long overdue signal to Europe's youth, July 2013

<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10157.pdf> (приступљено 9. новембра 2013)

## V. СПРОВОЂЕЊЕ ПРОГРАМА „ГАРАНЦИЈА ОМЛАДИНИ“ – СЛУЧАЈ РЕПУБЛИКЕ ХРВАТСКЕ

Показатељи незапослености младих говоре да је у фебруару 2013. године стопа незапослености младих у Хрватској износила чак 51%. А једну трећину свих незапослених сачињавају млади до 24 године. Велики део младих незапослених има високо образовање. Овај податак говори да је раст незапослености младих у Хрватској у константном порасту од 2010. године. Илустрације ради, поменућемо да је незапосленост младих у фебруару 2012. године износила 38,6%.

Овај негативан тренд у запошљавању изражен је у целој Европској унији, што можемо видети у следећој табели (Eurostat 107/2013 – 12 July 2013):

|             | July 12 | April 13 | May 13 | June 13 | July 13 |
|-------------|---------|----------|--------|---------|---------|
| EA17        | 23.3    | 23.9     | 23.8   | 23.9    | 24.0    |
| EU28        | 22.9    | 23.5     | 23.4   | 23.5    | 23.4    |
| EU27        | 22.8    | 23.3     | 23.2   | 23.3    | 23.2    |
| BE Белгија  | 19.7    | 23.8     | 23.9   | 24.1    | 24.6    |
| BG Бугарска | 27.0    | 26.9     | 26.2   | 25.5    | 25.1    |
| CZ Чешка    | 19.0    | 19.4     | 18.6   | 18.2    | 18.3    |
| DK Данска   | 13.5    | 12.2     | 11.9   | 11.7    | 11.9    |
| DE7 Немачка | 8.0     | 7.7      | 7.7    | 7.8     | 7.7     |
| EE Естонија | 22.7    | 17.2     | 14.7   | 15.2    | :       |
| IE Ирска    | 30.8    | 27.9     | 28.3   | 28.3    | 28.6    |
| EL Грчка    | 56.3    | 59.0     | 62.9   | :       | :       |

|                     |      |       |      |      |      |
|---------------------|------|-------|------|------|------|
| ES Шпанија          | 53.9 | 55.6  | 55.7 | 55.9 | 56.1 |
| FR Француска        | 24.6 | 25.6  | 25.4 | 25.8 | 26.0 |
| HR6 Хрватска        | 44.6 | 55.4  | 55.4 | 55.4 | :    |
| IT Италија          | 35.1 | 39.6  | 38.3 | 39.0 | 39.5 |
| CY6 Кипар           | 28.1 | 37.9  | 37.9 | 37.9 | :    |
| LV6 Латвија         | 29.9 | 19.8  | 19.8 | 19.8 | :    |
| LT Литванија        | 26.7 | 22.2  | 22.6 | 22.9 | 23.1 |
| LU Луксембург       | 18.2 | 19.5  | 19.5 | 19.7 | 19.2 |
| HU Мађарска         | 28.6 | 27.5  | 27.7 | 28.2 | :    |
| MT Малта            | 14.4 | 11.9  | 11.5 | 11.0 | 10.6 |
| NL Холандија        | 9.2  | 10.6  | 10.6 | 11.0 | 11.5 |
| AT7 Аустрија        | 8.9  | 8.1   | 8.6  | 9.3  | 9.2  |
| PL Пољска           | 26.2 | 27.4  | 27.0 | 26.6 | 26.1 |
| PT Португал         | 39.8 | 40.4  | 39.5 | 38.4 | 37.4 |
| RO6 Румунија        | 22.4 | 23.1* | :    | :    | :    |
| SI6 Словенија       | 22.8 | 23.9  | 23.9 | 23.9 | :    |
| SK Словачка         | 33.5 | 34.0  | 34.5 | 35.3 | 34.6 |
| FI7 Финска          | 18.7 | 20.1  | 20.1 | 20.0 | 19.9 |
| SE Шведска          | 23.7 | 24.5  | 23.3 | 23.8 | 23.0 |
| UK Велика Британија | 20.4 | 20.8  | 21.3 | :    | :    |
| IS7 Исланд          | 12.2 | 11.6  | 11.6 | 11.5 | 11.4 |
| NO Норвешка         | 8.4  | 8.6   | 8.5  | :    | :    |

Узроци незапослености у Хрватској многоструки су: недовољна информисаност јавности о овом проблему, лоша политика и став према младим особама, недостатак искуства код младих и програма за стицање искуства, корупција и непотизам у свим друштвеним структурама, спор и неефикасан систем образовања, неусклађеност понуде и потражње на тржишту рада, велика централизованост и слаба мобилност младих те целокупно неповољно економско окружење. Закључак и задатак тренутне владе јесте да се почне са систематским приступом отклањању проблема.

## Сировођење програма „Гаранција омладини“ у Хрватској

Иако је донета одлука на нивоу Европске уније да се са подршком запошљавању младих у оквиру програма „Гаранција омладини“ крене од 1. јануара 2014. године, Хрватска почиње са применом мера дванаест дана након пријема у чланство ЕУ.

Република Хрватска је постала 28. земља чланица Европске уније 1. јула 2013. године. Као и остале земље чланице ЕУ, и Хрватска се суочава са последицама светске економске кризе, што се читава и на тржишту рада.

Хрватска је схватила да је незапосленост младих велики проблем и да ће се, ако се нешто не учини по овом питању, негативни тренд наставити.

Подаци хрватског Завода за запошљавање говоре да већи удео у укупном броју корисника активних мера за запошљавање (30.900), закључно са 6. јуном 2013. године, имају млади, и то: 29,4% узраста 15–24 године и 26,4% узраста 25–29 година, што можемо видети у следећој табели:

|  | Укупан број корисника | Број младих до 24 год. | Број младих од 25 до 29 год. |
|--|-----------------------|------------------------|------------------------------|
| Стручно оспособљавање за рад без заснивања радног односа | 11.447                | 5.071                  | 5.294                        |
| Субвенције за запошљавање и усавршавање                  | 5.549                 | 2.011                  | 1.159                        |
| Јавни радови   | 9.178                 | 1.369                  | 961                          |
| Субвенције за samozapošljavanje                          | 3.147                 | 345                    | 545                          |
| Образовање незапослених                                  | 882                   | 251                    | 172                          |
| Субвенције за очување радних односа                      | 697                   | 10                     | 26                           |
|  | 30.900                | 9.057                  | 8.157                        |

Идеја је да се мере за запошљавање младих до 25 година финансирају из фондова ЕУ за младе, док ће се млади од 25 до 29 година финансирати из буџета (прорачуна) или из Европског социјалног фонда.

Засада, до краја 2013. године Хрватска има на располагању, из различитих фондова, око 60 милиона евра за спровођење политике запошљавања. Тренутне пројекције трошкова подршке запошљавања којима ће бити обухваћени млади износе: 28 милиона евра за 8.800 младих у 2013. години, 65 милиона евра за 20.000 младих у 2014. години, 81 милион евра за 25.000 младих у 2015. години и 97 милиона евра за 30.000 младих у 2016. години.

Примена ових мера одразиће се и на функционисање хрватског Завода за запошљавање тако што ће се укинути обавеза редовног пријављивања незапослених, затим различити програми групног саветовања, чиме ће се ослободити део људских ресурса за спровођење мера у оквиру „Гаранције омладини“.

---

## Мере подршке младима у оквиру програма „Гаранција омладини“

---

Мере су подељене у пет група, с тим што се не прекидају мере које се већ спроводе.

---

### 1. Нови јавни радови за младе

---

1.1. Мера „Увођење помагача у настави“ усмерена је првенствено на оне који су завршили гимназију и немају занимање. Они ће моћи у настави да помажу деци с посебним потребама и ромској деци. Оспособљавање ће трајати највише 10 месеци, а држава покрива 100 посто бруто минималне плате уз трошкове превоза до око 50 евра.



1.2. Мером „Млади за ЕУ“, у сарадњи са цивилним сектором, коме би требало да се подигну капацитети за привлачење средстава из ЕУ, млади незапослени обучаваће се за вођење пројеката, плаћеним радом на конкретном пројекту. Суфинансира се оспособљавање за вођење пројекта ЕУ и младима се суфинансира 50% минималне бруто плате у трајању од шест месеци.

1.3. Мера подршке мини-јавним радовима требало би да младима омогући да раде послове важне за локалну заједницу, попут помагања старима и онемоћалима, очувања средине, управљања отпадом и слично. Суфинансира се 100% бруто минималне плате уз плаћене трошкове превоза до око 50 евра у трајању од три до 12 месеци.

---

## *2. Мере за задржавање запослености младих*

---

2.1. Рад и након стручног оспособљавања омогућава младима који су се стручно оспособљавали још годину дана субвенционисаног плаћеног рада у приватном сектору уз суфинансирање 50% годишње бруто плате у следећих годину дана.

2.2. Мером „Ваучером до посла“ млади би се запослили у реалном сектору на дужи период од две године путем субвенционисања плаћања доприноса за бруто плату. Ваучером који се издаје на име особе ослобађа се послодавац од доприноса на бруто плату од 15,2% у трајању од две године.

---

## *3. Мере за повећање покретљивости младих укључених у стручно оспособљавање за рад*

---

3.1. Ова мера обухвата финансирање стварних трошкова превоза највише до око 130 евра.

---

#### 4. Мере за оспособљавање и образовање младих

---

4.1. Подржавају се млади који се уче за предузетнике у предузентичком окружењу уз новчану помоћ, у висини до око 210 евра, чиме се покривају стварни трошкови превоза и трошкови ментора.

4.2. Програм описмењавања младих подразумева укључивање младих који су напустили редовно основношколско образовање у процес завршетка основног образовања као предуслова за даљи рад и учење. Суфинансирање трошкова школовања дели се са надлежним министарством.

4.3. Мера подршке преко других програма усавршавања и образовања младих – „ЕУ и занимања будућности“ циља на младе до 29 година с најмање средњом стручном спремом без обзира на стаж, који су 30 дана у евиденцији незапослених, а образовање за послове будућности плаћа се у зависности од трајања одређеног програма.

4.4. Програми школовања и оспособљавања незапослених младих особа за и код познатог послодавца – „И млади уче уз посао“ требало би да подстичу младе да усаврше своја знања и вештине у пословном окружењу, и то за конкретног послодавца, по програму који послодавац сматра потребним. Суфинансирају се трошкови оспособљавања послодавцу у висини од 25% до 70% по особи, у зависности од врсте програма и величине послодавца.

---

#### 5. Млади у социјалном предузетништву

---

И ова мера има за циљ јачање цивилног сектора, укључивање младих у програме за заједницу путем социјалног предузетништва. Суфинансира се са 50% до 75% (брutto годишње плате без додатних услова у зависности од додатне рањивости циљне групе младих).

## НАСТАВАК ПРИМЕНЕ МЕРА ИЗ ПАКЕТА МЛАДИ И КРЕАТИВНИ

Поред наведених нових мера, наставиће се и примена мера из пакета млади и креативни.

|   |  |
|---|--|
| <b>ЗАПОШЉАВАЊЕ</b>  |  |
| „УЗ ПОЛА-ПОЛА ДО ПРВОГ ПОСЛА“                                   | подршка за запошљавање младих особа без радног стажа                                 |
| „ПОЛА-ПОЛА“   | подршка за запошљавање   |
| „ЗАЈЕДНО СМО ЈАЧИ“  | потпора за запошљавање управника задруге   |
| „ПОДЕЉЕНО РАДНО МЕСТО“  | субвенционисано запошљавање „две особе на истом радном месту“                        |
| <b>САМОЗАПОШЉАВАЊЕ</b>  |  |
| „ТВОЈА ИНИЦИЈАТИВА – ТВОЈЕ НОВО РАДНО МЕСТО“                    | подршка за samozapošljavanje   |
| <b>СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ ЗА РАД БЕЗ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА</b> |  |
| „РАД И СТАЖ“  | стручно оспособљавање за рад без заснивања радног односа                             |
| <b>ЈАВНИ РАДОВИ</b>   |  |
| „РАДОМ ЗА ЗАЈЕДНИЦУ И СЕБЕ“                                     | субвенционисано запошљавање путем јавних радова                                      |
| „ПОМОЋ СЕБИ И ДРУГИМА“  | субвенционисано запошљавање путем појединачних пројеката јавних радова               |
| „КОМУНАЛНИ РАДОВИ“  | субвенционисано запошљавање у комуналним јавним радовима                             |
| <b>УСАВРШАВАЊЕ И ОБРАЗОВАЊЕ</b>                                 |  |
| „ЗНАЊЕ СЕ ИСПЛАТИ“  | усавршавање и образовање младих незапослених особа                                   |
| „УЧИМ УЗ ПОСАО“   | субвенционисано образовање и усавршавање за познатог послодавца уз услов запошљавања |

Као што видимо, Хрватска се одлучила да као нова чланица ЕУ покаже бригу за младе посматрајући проблем незапослености младих као озбиљну препреку будућем развоју државе. Узимајући у обзир сопствена претходна искуства, као и искуства земаља које су послужиле као узор за препоруке за запошљавање младих у „Гаранцији омладини“, Хрватска је дефинисала сопствене мере подршке са пратећим буџетом.

---

### *Литература*

---

Хрватски завод за запошљавање, Пакет мјера за младе „Млади и креативни“

<http://www.hzz.hr/default.aspx?id=9202> (приступљено 9. новембра 2013)

Статистичке информације 2013, Државни завод за статистику Републике Хрватске, Загреб.

Press Releases Database

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_STAT-13-126\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_STAT-13-126_en.htm)

Барукчић М., Ово су нове Мрсићеве мјере за запошљавање младих, [Tportal.hr](http://portal.hr),

<http://www.tportal.hr/vijesti/hrvatska/268890/Ovo-su-nove-Mrsiceve-mjere-za-zaposljavanje-mladih.html> (приступљено 9. новембра 2013)

Проведба гаранција за младе у Републици Хрватској (Youth Guarantee), Министарство рада и мировинског састава, Загреб, 18. липња 2013.

## ЗАКЉУЧАК

У претходним поглављима показали смо како се може приступити проблему незапослености младих и приказали смо препоруке Европске уније за решавање овог проблема уз практичне примере.

Проблем незапослености младих у Србији можемо ставити у три контекста и тиме указати на значај овог проблема и пружити смернице за његово решавање.

---

### Млади и образовање

---

Општи закључак би могао бити да, тренутно, образовни систем не одговара потребама тржишта рада. Али у ситуацији када се очекује отпуштање неколико десетина хиљада радника, главно питање је која су то занимања која могу обезбедити запослење младима? Нарочито у времену када се глобално тржиште рада мења. Потребно је профилисати савременије програме и занимања унутар средњег стручног образовања и на факултетима.

Акредитације програма и профила морају бити право-времене како не бисмо дошли у ситуацију да млади похађају неакредитоване програме. Да би се овај процес остварио, неопходна је сарадња свих релевантних друштвених актера као што и предвиђа програм „Гаранција омладини“.

Да би образовни систем одговорио на флукутирајуће потребе тржишта рада, важно је имати у виду и потребе послодавца како би образовне институције у сарадњи са њима развијале образовне програме и стручне праксе.

Додатно, неопходно је осмислити програме учења предузетништва како би се младима указало на могућности оснивања сопственог посла. Овакви програми могу се обављати унутар школа уз сопствене капацитете, али и у сарадњи са невладиним организацијама и удружењима предузетника.

Са друге стране, потребно је да млади, али и њихови родитељи схвате да понуђени програми и велики избор занимања не нуде младима сигурно запослење и будућност. Неопходно је добро размислити, а понекад и потражити стручну подршку како би се дефинисао избор занимања и каријере. И, на крају, поставља се кључно питање акредитације програма на приватним факултетима како би се стварали компетентни кадрови који могу да одговоре потребама тржишта рада. Свакако, од кључне важности је улагање државе у науку и образовање.

---

## Млади и тржиште рада

---

Ова тема је уско повезана са претходном. Тржиште рада у Србији у наредних неколико година вероватно ће изгледати другачије. Ову тезу поткрепљује и чињеница да неки од највећих извозника у Србији нису ни постојали на нашем тржишту до пре неколико година. Са доласком нових инвестиција тражиће се одређени радни профили. Какви ће они бити, засада не можемо да предвидимо. Битно је и да се држава укључује и подржава одређене домаће пословне подухвате који би могли генерисати радна места.

Држава би требало да одреди приоритете у индустрији и привреди, да подстиче развој домаће привреде и да на тај начин развија потребу за одређеним кадровима који могу одговорити потребама тржишта. Додуше, ова тема се односи не само на младе већ и на све категорије незапослених.

Млади имају значајну улогу у друштву и проблем њиховог запошљавања не може се посматрати само са аспекта економске одрживости система. С обзиром на то да су млади хетерогена друштвена група, требало би им приступати на различите начине како би се активније укључили у друштвено-политичке процесе.

Као што смо навели, уколико држава не брине о будућности младих, долазимо до других друштвено-економских проблема. Млади не виде користи од школовања и сталног усавршавања, теже се одлучују на стварање породице и репродукцију, повећава се девијантно понашање, а смањује се и потрошња, што доводи до још веће незапослености. Губи се нада и оптимизам који су својствени младима, ствара се депресивно друштво необразованих људи подложних идеолошким манипулацијама и склоних да прихвате „лака“ решења без критичког става.

С обзиром на то да су препоруке за имплементацију програма подршке запошљавања младих приказане у претходним поглављима, додали бисмо још неколико смерница које могу указати на пут којим се може утицати на решавање проблема незапослености младих:

- Уколико посматрамо помоћ државе Србије при запошљавању младих, можемо увидети да у неким елементима наше друштво не заостаје за европским стандардима. Мере за подршку запошљавању које примењује Национална служба за запошљавање (НСЗ) веома су сличне онима које се примењују у земљама Европске уније. Очигледно је да највише недостају финансијска средства, што производи двоструки негативни ефекат: смањује се број корисника који могу учествовати у различитим програ-

мимо подршке запошљавању и додатно се умањују капацитети и ресурси НСЗ за пружање адекватне и стручне подршке. Поражавајућа чињеница је да се издвојена средства, у току године, преусмеравају за друге намене, тако да се знатно смањују активности и мере које спроводи Национална служба за запошљавање. Можемо претпоставити да би додељивање приоритета решавању проблема незапослености, у одређеној мери, повећало издавања за ову намену или би увећало напоре да се средства пронађу на другој страни.

- Неопходна је формална сарадња свих актера који учествују у процесу образовања, обуке, запошљавања и заштите права радника. Ту мислимо на Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, Министарство омладине и спорта, Министарство привреде, Националну службу за запошљавање, образовно-васпитне институције, каријерне центре, синдикате, послодавце, невладине организације и организације младих. Сви наведени актери требало би да буду укључени у креирање и имплементацију политика за младе уз консултације са младима, и то добијањем повратних информација и ширењем канала информисања младих о програмима и активностима. Требало би издвојити једну институцију која би имала увид у мере и програме свих актера и која би координисала различите активности.
- Сви програми и мере подршке морају бити константно процењивани како би се наставило са мерама које дају резултате. Програми морају бити флексибилни и требало би да одговарају променама на тржишту. Важна је брза реакција и информисање



младих о постојећим мерама као и указивање на предности које оне нуде приликом проналажења посла, обуке или додатног усавршавања. А од изузетне важности је груписање свих статистичких података на једном месту у складу са европским стандардима како би се омогућило поређење.

- Министарство просвете, науке и технолошког развоја има кључну улогу у целом процесу. Предвиђање трендова и кретања на тржишту рада, осмишљавање нових програма и кратких обука у сарадњи са пружаоцима услуга неформалног образовања требало би да доведе до стварања динамичног и отвореног система који одговара на потребе младих. Имајући у виду како функционише образовни систем у земљама ЕУ, очигледно је да је у Србији неопходна озбиљна реформа образовања.
- Улога послодаваца у процесу велика је и у зависности од повратне информације, мере подршке требало би да се прилагођавају њиховим потребама. Послодавце би требало активно укључивати у креирање образовних програма, обуке и стручне праксе.

На крају, наглашавамо да проблем незапослености младих не можемо посматрати на начин којим бисмо занемарили истоветне проблеме других старосних категорија. Идеја је да укажемо на европска искуства у савладавању незапослености младих како би се у нашој земљи систематично и синхронизовано приступило решавању овог проблема, чиме би се младима показало да друштво о њима брине на прави начин.

## ПОГОВОР

Незапосленост међу младима један је од најозбиљнијих проблема са којим се суочавају бројне европске земље – од најбогатијих до оних сиромашнијих. Србија није изузетак. Штавише, у Србији је можда и најизраженији проблем незапослености међу младима од свих земаља које су у транзицији. Стога је веома важно да постоје студије као што је ова – детаљан преглед ситуације у земљама Европске уније, преглед ситуације у Србији и анализа неких од могућих приступа решавању проблема високе незапослености младих.

Аутори су направили адекватан избор земаља са којима се врши поређење – земље Европске уније са посебним освртом на Хрватску. Србија тежи пуноправном чланству у ЕУ и са неким од земаља чланица има институционалних и социоекономских сличности. То се посебно односи на Словенију и Хрватску те је изузетно значајно за овај рад да је дат детаљнији преглед ситуације у Хрватској. Приказ и схватање проблема у Европској унији омогућавају читаоцу да сагледа дубину и величину проблема незапослености и у овом најмоћнијем економском блоку у свету. Код нас се често указује само на лепше стране и користи од чланства у ЕУ, док се неретко заборавља да се и тамо нагомилавају бројни проблеми који траже своје решење, укључујући и незапосленост младих.

Студија је и правремена – иницијатива „Гаранција омладини“ покренута је пре само неколико месеци и добро је да српска стручна и шира јавност има увид у најновије идеје и програме који се спроводе у ЕУ. Са приближавањем Србије пуноправном чланству у ЕУ, постаје све битније да

се државни програми, институције и законодавство прилагођавају онима из ЕУ. Ова студија управо помаже у том неопходном прилагођавању српских програма и пракси онима из ЕУ.

Једна од тема која је остала непокривена – премда се аутори и ограђују у уводу текста да су били лимитирани у обухвату свог рада – јесу узроци појаве високе незапослености међу младима. То, свакако, остаје као битна подтема која може да се анализира у будућем аналитичком раду Центра и његових сарадника. Узроци незапослености међу младима разликују се од земље до земље и зато су и инструменти који се користе за смањење овог проблема различити од земље до земље. Такође, разумевање узрока појаве високе незапослености међу становништвом ове старосне доби указује на разлике у друштвеним и економским трошковима које носи овај проблем.

Још једна препорука за тим истраживача Центра, али и за друге заинтересоване аналитичаре, јесте да се уради анализа мера које су донеле неке од најразвијенијих земаља ЕУ и пре него што је програм „Гаранција омладини“ уведен. Нарочито би било интересантно погледати које су мере увеле Шведска и Холандија које су имале највише успеха у смањењу незапослености међу младима.

Ово су само неке од препорука за даље продубљивање рада на овој теми које не би биле могуће без овако детаљног и квалитетног рада какав је приказан у оквиру ове студије.

*Лазар Шестковић,  
главни економиста Свешке банке у Србији*

## ПРОМОТИВНИ ОКРУГЛИ СТОЛОВИ И УЧЕСНИЦИ

Публикација коју имате пред собом настала је као део пројекта који је подржао Solidar Suisse/Swiss Labour Assistance (SLA) – Канцеларија у Србији. Текст публикације промовисан је на округлим столовима у четири града у Србији, у сарадњи са Центром за развој грађанског друштва „Protecta“ из Ниша, Новосадском новинарском школом, „NVO MilleniuM“ из Крагујевца и Факултетом за економију, финансије и администрацију из Београда.

Уводничари на округлим столовима били су: др Лазар Марићевић, психолог, др Горан Николић, економиста, и Александар Марићевић, дипл. правник.

На промотивним округлим столовима учествовали су представници Министарства омладине и спорта РС, Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, Тима за социјално укључивање Владе РС, Националне службе за запошљавање, центара за каријеру, Привредне коморе РС, Националне агенције за регионални развој, фондација, канцеларија за локални економски развој, Уније послодаваца, канцеларија за младе, студентских и омладинских организација, гимназија, државних и приватних универзитета и факултета, политичких странака, медија, синдиката, Националног демократског института, као и представници великог броја невладиних организација, којима захваљујемо на учешћу у пројектним активностима.



CIP – Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд  
331.5-053.6(497.11)

МАРИЋЕВИЋ, Лазар, 1969–

Гаранција омладини за запошљавање : могућа или  
немогућа мисија у Србији / Лазар Марићевић, Александар  
Маринковић, Александар Марићевић. – Београд : Центар  
за развој Србије, 2013 (Београд : Margo Express). – 64 стр. :  
табеле ; 20 cm

Тираж 500. – Напомене и библиографске референце уз  
текст. – Библиографија уз већину поглавља.

ISBN 978-86-85161-09-4

1. Маринковић, Александар, 1971– [аутор] 2. Марићевић,  
Александар, 1973– [аутор]

а) Запошљавање – Омладина – Србија

COBISS.SR-ID 202768396





**ЦЕНТАР  
ЗА РАЗВОЈ СРБИЈЕ**

Центар за развој Србије је невладина, непрофитна организација чији је циљ демократски, економски и културни напредак Србије. Активности Центра су усмерене на промоцију демократских вредности, изградњу и јачање институција демократског друштва, на подршку учешћу грађана у процесима доношења одлука и на промоцију и прилагођавање процеса образовања савременим трендовима и потребама друштва.

Центар за развој Србије је добитник Кристалне награде, као организација која је показала највећи напредак према мерењу „INGOC” капацитета у конкуренцији 189 најугледнијих невладиних организација из целе земље.

[www.razvojsrbije.org](http://www.razvojsrbije.org)



**SOLIDAR**  
SUISSE

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH

Објављивање ове публикације подржао је Solidar Suisse/ Swiss Labour Assistance (SLA) – Канцеларија у Србији. Писани текстови објављени у публикацији одражавају искључиво ставове њихових аутора и не представљају нужно званичне ставове Solidar Suisse