

Projekat finansira:
Fond za civilno društvo u razvoju



STANJE I PERSPEKTIVE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA MLADIH U REPUBLICI SRBIJI



Studija je sprovedena u okviru projekta
"Nove mogućnosti za dostojanstven rad mladih u Srbiji"

Projekat sprovode:



Projekat finansira:
Fond za civilno društvo u razvoju



STANJE I PERSPEKTIVE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA MLADIH U REPUBLICI SRBIJI



Studija je sprovedena u okviru projekta
"Nove mogućnosti za dostojanstven rad mladih u Srbiji"

Projekat sprovode:



STANJE I PERSPEKTIVE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA MLADIH U REPUBLICI SRBIJI

Izdavač

Udruženje građana
Inicijativa za razvoj i saradnju

Antifašističke borbe 27/8,
11070 Novi Beograd, Srbija

Autori

Bojana Bijelović Bosanac
Ljiljana Pavlović
Dr Marija Martinić

Za izdavača

Miodrag Nedeljković

Dizajn

Marko Zakovski

Tiraž: 100 kom

Beograd, decembar 2017. godine

SADRŹAJ

Uvod	5
TrŹište rada u Srbiji u periodu od 2012. do 2017. godine	6
Strateški i normativni okvir trŹišta rada	7
Reforme radnog zakonodavstva i socijalni dijalog	8
Fleksibilizacija rada: prednosti i izazovi	9
Kreiranje politike trŹišta rada i uloga socijalnih partnera	11
PoloŹaj mladih na trŹištu rada	12
Analiza uslova za zaposłjavanje mladih: normativni okvir	13
Mere politike trŹišta rada	15
Kreiranje novih radnih mesta	18
Lokalni akcioni planovi zaposłjavanja	22
Usklađenosć sa evropskom politikom zaposłjavanja mladih	24
Zaključak sa preporukama	28

Projekat “**Nove mogućnosti za dostojanstven rad mladih u Srbiji**” teži da unapredi socijalni dijalog i podstakne saradnju socijalnih partnera u cilju zajedničkog delovanja u pravcu iznalaženja predloga za smanjenje stope nezaposlenosti mladih u Srbiji.

Projekat finansira CISU fond u okviru programa Ministarstva spoljnih poslova Kraljevine Danske, namenjenih organizacijama civilnog društva koje rade na razvojnoj komponenti društva. Vodeću ulogu u implementaciji ima FIC iz Danske, nevladina organizacija posvećena socijalnom razvoju i jačanju inkluzije. Partneri u Srbiji su Unija poslodavaca Srbije, Savez samostalnih sindikata Srbije i Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost”. Implementaciju u Srbiji koordinira lokalna nevladina i neprofitna organizacija – Udruženje građana Inicijativa za razvoj i saradnju (IDC).

Sprovođenje Projekta počelo je 1. marta 2017. godine i trajeće pune dve godine.

Cilj Projekta: Jačanje saradnje i socijalnog dijaloga socijalnih partnera u Srbiji pri izradi zajedničkog predloga Akcionog plana socijalnih partnera radi povećanja broja i kvaliteta radnih mesta za mlade u Srbiji. Akcioni plan se fokusira na ono što socijalni partneri mogu da urade u međusobnoj saradnji, odnosno motivise i inspirise tripartitne sporazume i inicijative drugih aktera, uključujući kompanije, centre za stručno usavršavanje, lokalne vlasti i nacionalne zakonodavce.

Projekat je usmeren i na povećanje kapaciteta socijalnih partnera i drugih relevantnih učesnika u cilju buduće realizacije Akcionog plana, čije je kreiranje predviđeno kao jedan od rezultata ovog Projekta.

Planirane aktivnosti Projekta uključuju izradu početne studije (Baseline study) u vidu jasnog pregleda stanja, mogućnosti i potreba i postavljanja osnove za dalji rad na poboljšanju zapošljivosti mladih u Srbiji, kao i osnove za razvoj budućeg Akcionog plana socijalnih partnera kao svojevrsnog odgovora pomenutih aktera na probleme sa kojima se danas susreće omladina pri uključivanju na tržište rada.

U projekat su uključene:

FagligtInternationalt Center – FIC

Skanavej 22, 2 24000 Kopenhagen, Danska

Ujedinjeni granski sindikati “Nezavisnost”

Nušićeva 21, 11000 Beograd, Republika Srbija

Savez samostalnih sindikata Srbije (SSSS)

Trg Nikole Pašića 5, 11000 Beograd, Republika Srbija

Udruženje građana “Inicijativa za razvoj i saradnju” – IDC

Antifašističke borbe 27/8, 11070 Beograd, Republika Srbija

Unija poslodavaca Srbije

Stevana Markovića 8, 11080 Beograd, Republika Srbija

Solidar Foundation

Rue de Pascal 4-6, Brisel, Belgija



UVOD

Srbija je zemlja koja se, nakon 25 godina tek delimično uspešnih tranzicionih reformi, našla u posttranzicionom periodu koji karakterišu brojni izazovi. Danas je Srbija suočena sa čitavim setom otvorenih pitanja, vezanih za nacionalni ekonomsko-socijalni kontekst, u okviru kojeg su najznačajnija: 1) Da li su učinjeni značajniji pomaci ka dovršavanju konsolidacije demokratskog poretka u Srbiji, posebno sa aspekta institucionalnog razvoja?; 2) Ima li naznaka izlaska zemlje iz poluperiferne pozicije u okviru međunarodne podele rada? i 3) Razvija li Srbija koncept humanog razvoja društva i dostojanstvenog rada, promovisanih Revidiranom evropskom socijalnom poveljom i kriterijumima Međunarodne organizacije rada?

Karakter dosadašnjih tranzicionih reformi ne samo da je Srbiju deindustrijalizovao pogrešnim privatizacionim politikama i učinio jednom od najsiromašnijih država Evrope, u kojoj je stepen nejednakosti meren GINI koeficijentom premašio 38 (za razliku od evropskog proseka koji se kreće oko 30), marginalizujući srednji sloj i smeštajući ga na ivice socijalne isključenosti, već je zemlju i 'zaglavio' u stanje permanentne krize.

Projekcije MMF-a da će Srbija, tokom 2017. i 2018. godine, zabeležiti privredni rast od 3%, odnosno 3,5%, Vlada koristi za kreiranje pogrešne slike u javnosti o uspešnosti privrednih reformi i regionalnom liderstvu, ignorišući problem visoke nezaposlenosti, nedovršenih strukturnih reformi, nepostojanja adekvatne poslovne klime i slabe institucionalne i infrastrukturne razvijenosti. U nedostatku ovog opšteg strateškog opredeljenja, kao gorući problem izdvaja se politika zapošljavanja, posebno sa aspekta tumačenja kretanja tržišta rada. Predstavnici Vlade Republike Srbije ulažu konstatne napore da prikažu pozitivan trend, no u realnosti on se čini u najmanju ruku nestabilnim.¹

Iako je, u pogledu kreiranja i sprovođenja politike zapošljavanja, u poslednjih nekoliko godina, postignut napredak u razvoju socijalnog dijaloga, problem u ovom polju predstavlja nedostatak dijaloga unutar same Vlade, na prvom mestu nedostatak saradnje između resornog Ministarstva rada i Ministarstva finansija. Ovo je, u praksi, dovelo do toga da – iako pristojno kreirane – mere aktivne politike tržišta rada ostaju bez efekata, prvenstveno zbog krajnje nedovoljne budžetske podrške. U ovakvoj situaciji, posebno pogođenu kategoriju stanovništva čine mladi uzrasta od 15 do 29 godina.

U sklopu priprema za donošenje *Akcionog plana za otvaranje Pregovaračkog poglavlja 19 u procesu pristupanja Srbije Evropskoj uniji*, prošle godine je usvojen strateški dokument Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike (ESRP – *Employment and Social Reform Programme*) koji utvrđuje i prati prioritete u tim oblastima.² Ovaj dokument predstavlja glavni mehanizam za dijalog o prioritetima u oblastima socijalne politike i zapošljavanja i strukturiranje po modelu Strategije Evropa 2020, koju države članice primenjuju. Dokument je definisao prioritete politike zapošljavanja u Srbiji, a predstoji mu početak prve revizije. Ono što, međutim predstavlja problem je neusaglašenost ovog dokumenta sa prioritetima sadržanim u drugom strateškom dokumentu: Programu ekonomskih reformi za period 2017-2019. godine (ERP) koji je usvojen početkom 2017. godine. Poveznicu između ova dva dokumenta predstavlja činjenica da se, Programom ekonomskih reformi, između ostalog, planira nastavak realizacije prioritetne strukturne reforme - Unapređenje delotvornosti mera aktivne politike zapošljavanja sa posebnim fokusom na mlade, viškove i dugoročno nezaposlene. Predviđenom reformom planirano je unaprediti stručni savetodavni rad sa nezaposlenim licima koji je značajan za procenu zapošljivosti i izradu individualnog plana zapošljavanja nezaposlenog lica. U tom smislu, uz podršku Svetske banke, u prvoj polovini 2017. godine, započet je proces sertifikacije savetnika za zapošljavanje za rad sa nezaposlenim licima i utvrđeni su programi obuka za njihovo dalje stručno usavršavanje sa ciljem da se poboljša kvalitet usluga Nacionalne službe za zapošljavanje.

1 Na primer, trend povećanja broja zaposlenih u 2015. u odnosu na 2014. godinu, anuliran je već u prvom kvartalu 2016. godine kada je došlo do pada u gotovo identičnom obimu. Ista je situacija i sa kretanjem broja nezaposlenih koji se, tokom 2015. godine, smanjio za 56.400 lica, da bi se zatim povećao već na početku 2016. godine za 51.000 lica (podaci Nacionalne službe za zapošljavanje).

2 Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike (ESRP) strukturiran je po modelu Strategije Evropa 2020 koju primenjuju države članice EU. Strategija Evropa 2020 predstavlja glavni mehanizam za dijalog o prioritetima Republike Srbije u oblasti socijalne i politike zapošljavanja do momenta pristupanja Evropskoj uniji.

Pomenuti strateški dokument Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike (ESRP), u čijoj su izradi određeni stepen učešća ostvarili reprezentativni socijalni partneri, definiše četiri prioritetna cilja, među kojima je prepoznat i jasno definisan cilj unapređenja položaja mladih na tržištu rada. Kao glavni mehanizam za dijalog o prioritetima Republike Srbije u oblasti zapošljavanja i socijalne politike u procesu evrointegracija, Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike (ESRP) je usvojen na proleće 2016. godine. U njemu su definisani sledeći ključni ciljevi politike zapošljavanja:

- » Sprečavanja velikog rasta nezaposlenosti;
- » Smanjenje opšte stope neaktivnosti i povećanje stope zaposlenosti:
 - » Jačanje uloge politike zapošljavanja;
 - » Povećanje pristupa tržištu rada za Rome;
- » Smanjenje dualnosti na tržištu rada;
- » Unapređenje položaja mladih na tržištu rada.

Mladi u Srbiji, dakle, predstavljaju kategoriju teže zapošljivih lica i oko ovog prioriteta postoji konsenzus svih aktera na tržištu rada.

Međutim, uprkos naporima da se kvalitetnim i sadržajnim socijalnim dijalogom dođe do najoptimalnijih rešenja za rešavanje ovog problema, budžetska sredstva koja se izdvajaju za finansiranje aktivne politike zapošljavanja su i dalje nedovoljna i često se kreću ispod ili značajno ispod 0,1% BDP-a. Pored ovoga, u Srbiji još uvek nije završen normativni okvir koji bi doveo do efikasnijeg usklađivanja sistema obrazovanja i potreba tržišta rada.

I, na kraju, poseban problem predstavljaju i ukupna ekonomska kretanja u nacionalnom okviru. Tako se, recimo, zahvaljujući najavljenoj reformi javnog sektora, tokom 2018. godine godine očekuje značajan priliv tehnoloških viškova, koji će i ovu kategoriju zaposlenih uvrstiti među prioritete za uključivanje u mere aktivne politike zapošljavanja.

TRŽIŠTE RADA U SRBIJI U PERIODU OD 2012. DO 2017. GODINE

Problem nezaposlenosti mladih u Srbiji u poslednjih pet godina proističe iz konteksta široko rasprostranjenog opšteg siromaštva i rastućih socijalnih nejednakosti. Negativni tranzicioni uslovi posledica su pada bruto društvenog proizvoda i standarda građana tokom 90-ih godina XX veka, politike bivšeg autoritarnog režima, međunarodne izolacije zemlje, oštarih ekonomskih sankcija, negativnih ekonomskih posledica ratnog raspada bivše Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije, te NATO intervencije 1999. godine, prilikom koje je uništen značajan deo infrastrukture i proizvodnih delatnosti. Ekonomska politika vođena u periodu od 1990. godine do 1999. godine dovela je do hiperinflacije, koja je doprinela velikom osiromašnju stanovništva i ekspanziji sive ekonomije koja je postala glavni način preživljavanja velikog dela stanovništva, a pokušaji oživljavanja privrede nakon 2000. godine obeleženi su nedostatkom održive razvojne strategije, greškama u procesu privatizacije, posledicama svetske ekonomske krize iz 2008. godine.

Siromaštvo u Srbiji je još uvek koncentrisano u tradicionalno nerazvijenim područjima na jugu i jugoistoku zemlje, ali se usled nepovoljnih ekonomsko-socijalnih uslova širi u sva područja. Zahvaljujući pojavi skrivene nezaposlenosti, zvanični broj zaposlenih se smanjivao sporije od dramatičnog pada ekonomske aktivnosti. Ovakvo stanje na tržištu rada dugo je za posledicu imalo permanentni pad realnih zarada i kašnjenje u njihovoj isplati, što je generisalo siromašenje najvećeg dela stanovništva.³ Prema podacima iz predloga praktične politike *Za generaciju bez siromaštva*,⁴ istraživanje SILC pokazuje

3 Strategija za smanjenje siromaštva u Srbiji, Vlada Republike Srbije, Beograd, 2013.

4 Jovana Bekić, Tanja Dimitrijević, Olivera Jović, Marija Mitrović, Nenad Mišković, Darko Nikolić, *Za generaciju bez siromaštva*, predlog praktične politike Akademije Javne politike i socijaldemokratija, Friedrich Ebert Stiftung, Beograd, 2015).

da je 41,3% stanovništva Republike Srbije u 2015. godini bilo izloženo riziku siromaštva ili socijalnoj isključenosti. Posmatrano prema faktorima rizika, ukupno 25,4% stanovništva Republike Srbije je u riziku siromaštva, 24% je u situaciji izrazite materijalne depriviranosti, a 15,6% živi u domaćinstvima sa niskim intenzitetom rada.

Budući da je stanje, po pitanju rasta socio-ekonomskih nejednakosti, veoma nepovoljno, Srbija spada u red zemalja koje nužno, paralelno sa razvojem inovativnih ekonomskih i politika zapošljavanja, moraju razvijati i oblast socijalne politike. Visoka stopa nejednakosti (odnosno visok GINI koeficijent), prema istraživanjima MMF-a i OECD-a, predstavljaju veliku opasnost za održivost ekonomskog razvoja, posebno u situaciji rastućeg rizika od siromaštva.

Nova internet platforma za monitoring socijalne situacije u Srbiji MONS identifikuje sledeće uzroke visoke nejednakosti: nizak obim i kvalitet zaposlenosti i neadekvatan obrazovni sistem. Činjenica da Srbija, pri tome, nema ni odgovarajuću progresivnu poresku, ni redistributivnu socijalnu politiku, govori u prilog tome da bi vraćanje odnosa socijalnih i ekonomskih politika u razvojno održivu ravnotežu trebalo da bude na prioritetnom mestu.

STRATEŠKI I NORMATIVNI OKVIR TRŽIŠTA RADA

Osnovni strateški i legislativni okvir politike zapošljavanja do 2016. godine činili su: Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine⁵ i godišnji Nacionalni akcioni planovi zapošljavanja, kao i tri osnovna zakona: Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, Zakon o zapošljavanju stranaca i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom.

Tokom 2016. godine, u sklopu priprema za kreiranje Akcionog plana za otvaranje Poglavlja 19 (Socijalna politika i zapošljavanje) u procesu pregovora sa Evropskom unijom usvojena su i dva krovna strateška dokumenta: Program reforme politike zapošljavanja i socijalne politike (ESRP) i Program ekonomskog razvoja (ERP).

Program reforme politike zapošljavanja i socijalne politike zamišljen je kao glavni mehanizam dijaloga o prioritetima Republike Srbije u oblasti zapošljavanja i socijalne politike, u procesu pristupanja Evropskoj uniji. Osnovni izazovi na tržištu rada, vezani za politiku zapošljavanja, u ovom su dokumentu klasifikovani na izazove na strani ponude rada i izazove na strani tražnje za radom. U toku njegove izrade, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja održavalo je demokratski dijalog sa socijalnim partnerima, a dokument je prošao i kroz proces konsultacija u Socijalno-ekonomskom savetu Republike Srbije. Sam tekst dokumenta promoviše jačanje bipartitnog i tripartitnog dijaloga na svim nivoima, uključujući i konsultacije o nacionalnom zaklonodavstvu.

Za razliku od njega, Program ekonomskog razvoja je strateški dokument koji je donet bez konsultacije sa predstavnicima poslodavaca i zaposlenih. Na to je reagovao i Savet Evropske unije za ekonomska i socijalna pitanja koji je, tokom maja 2016. godine, uputio Vladi Republike Srbije Preporuke, u kojima se, između ostalog insistira na uspostavljanju bolje saradnje sa socijalnim partnerima i poslovnom zajednicom, posebno u oblasti uvođenja dualnog obrazovanja u stručno obrazovanje i obuke. Budući da se Program ekonomskih reformi unapređuje na godišnjem nivou, tokom decembra 2017. godine, organizovana je javna rasprava o Preliminarnoj listi prioriternih strukturnih reformi za ERP 2018-2020. koju je pripremila međuresorna radna grupa Vlade Republike Srbije. Iako proces konsultacija kroz Nacionalni konvent o Evropskoj uniji predstavlja pomak u dijalogu sa civilnim sektorom društva, ostaje i dalje činjenica da Socijalno-ekonomski savet RS, kao institucija tripartitnog socijalnog dijaloga koja radi već dvanaest godina, nije do sada prepoznata od strane Ministarstva finansija kao mehanizam uspostavljanja istinskog socijalnog partnerstva.

5 Ovaj strateški dokument je, tokom 2016. godine, revidiran, odnosno metodološki unapređen, u konsultaciji sa ekspertima Međunarodne organizacije rada i Svetske banke. On predviđa sledeće pojedinačne prioritete politike zapošljavanja do 2020. godine: 1) podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima i razvoj regionalne i lokalne politike zapošljavanja, 2) unapređenje kvaliteta ljudskog kapitala, 3) razvoj institucionalnih kapaciteta i ekspanziju programa aktivne politike zapošljavanja i 4) redukovanje dualnosti na tržištu rada.

REFORME RADNOG ZAKONODAVSTVA I SOCIJALNI DIJALOG

Loš kvalitet socijalnog dijaloga u Srbiji najvidljiviji je bio tokom donošenja Zakona o radu, 2014. godine. Zakon je donet po hitnoj proceduri koja isključuje obavezu javne rasprave, što predstavlja veoma raširenu praksu u procesu donošenja zakona u našoj zemlji. Prema Agendi Vlade Republike Srbije, za 2018. godinu bile su predviđene dalje reforme radnog zakonodavstva, pri čemu je najavljivano i donošenje novog Zakona o radu, ali postoje najave da će ova aktivnost biti odložena za 2020. godinu. U svakom slučaju, oblast radnog zakonodavstva predstavlja sledeći normativni okvir koji ima presudan uticaj na politiku zapošljavanja.

Pored radnog zakonodavstva, za politiku zapošljavanja usko je vezana i politika u oblasti obrazovanja. Tokom novembra 2017. godine, u Srbiji je, po hitnom postupku, donet Zakon o dulanom obrazovanju. Donošenju ovog zakona nije prethodio institucionalizovani socijalni dijalog (izuzev nekoliko parcijalnih konsultacija sa pojedinim predstavnicima socijalnih partnera) niti je predlog Zakona dat na mišljenje Socijalno-ekonomskom savetu Republike Srbije.

Nejasnom se čini i situacija sa donošenjem Nacionalnog okvira kvalifikacija, kao jednim od ključnih mehanizama povezivanja sistema obrazovanja i tržišta rada i podizanja konkurentnosti domaće radne snage. Naime, u okviru vremenski oročenih projektnih aktivnosti, pre gotovo pune tri godine, završen je rad tripartitne radne grupe koja se bavila ovim pitanjem. Nakon toga, rad na kreiranju Nacionalnog okvira kvalifikacija je preseljen pod krajnje netransparentno okrilje Ministarstva prosvete, iz kojeg je, tek povremeno, stizala informacija da je posao na NOK-u "gotovo završen", da bi nedavno usledile i najave formiranja nove radne grupe. Još uvek je nejasno da li će nova radna grupa raditi posao iznova, nastaviti sa radom tamo gde je prethodna radna grupa stala ili, u skladu sa praksom pukog ispunjavanja forme socijalnog dijaloga – imati zadatak da tek verifikuje rad resornog ministarstva.

U svakom slučaju, umesto kreiranja kodifikacije sistema radnog zakonodavstva, nastavljena je praksa formiranja više odvojenih radnih grupa za oblast radnog zakonodavstva⁶ što, u situaciji u kojoj se ne zna koja oblast će biti regulisana kojim zakonom, predstavlja opasnost i ni na jedan način ne može da dovede do jedinstvenog Kodeksa rada, već vodi samo produbljivanju postojeće nekompatibilnosti radnog zakonodavstva. Trenutno su u pripremi: Zakon o štrajku, Zakon o izmenama i dopunama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, Zakon o agencijama za privremeno zapošljavanje,⁷ Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakon o zaposlenima u javnom sektoru i Zakon o izmenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Prilikom podnošenja predloga zakona koji se nalaze u različitim fazama pripreme, socijalni partneri treba da insistiraju na potpunom poštovanju svih procedura tripartitnog socijalnog dijaloga (uključujući i organizovanje zajedničkih sednica stalnih radnih tela Socijalno-ekonomskog saveta Srbije)⁸ pre ulaska predloga zakona u javnu raspravu, kao i na obaveznom učešću u javnoj raspravi članova radnih grupa koje su učestvovali u izradi predloga.

6 Krajem 2015. godine, Vlada RS je formirala radne grupe za izradu novog Zakona o radu, zatim za izradu Zakona o kolektivnom pregovaranju i socijalnom dijalogu, Zakona o reprezentativnosti i Zakona o socijalnom preduzetništvu.

7 Neophodnost regulisanja rada preko agencija za privremeno i povremeno zapošljavanje proizašla je iz činjenice da je broj ljudi koji rade „na lizing“ u Srbiji premašio 100.000, pretežno u metalskoj i hemijskoj industriji i energetici, ali ima među njima i zaposlenih u kol centrima, građevinaru, pa i programera i umetnika. U ovoj praksi je notiran i najveći broj zloupotreba. Zaposleni preko agencija rade često za platu koja je niža od minimalne zarade i ne ostvaruju prava iz radnog odnosa (pravo na topli obrok, bolovanje, godišnji odmor, porodijsko odsustvo, na kolektivno pregovaranje i sindikalno organizovanje, na bezbednost i zdravlje na radu). Agencija koje se bave posredovanjem u zapošljavanju u Srbiji ima 93, a deo njih se bavi i iznajmljivanjima radnika.

8 U okviru Socijalno-ekonomskog saveta Srbije, deluju četiri stalna radna tela: 1) za zakonodavstvo, 2) za kolektivno pregovaranje i mirno rešavanje radnih sporova, 3) za ekonomska pitanja i 4) za bezbednost i zdravlje na radu.

FLEKSIBILIZACIJA RADA: PREDNOSTI I IZAZOVI

Prilikom već pomenute zakonske izmene iz 2014. godine (donošenje novog Zakona o radu) postala je transparentna namera zakonodavca da fleksibilizuje radne odnose i tržište rada u Srbiji time učini dinamičnijim, zaboravljajući pri tome da je nužno obezbediti kompatibilnost sistema radno-pravne zaštite zaposlenih i sistema socijalne zaštite.

Ukoliko se želi primeniti koncept fleksigurnosti kojeg je promovisao strateški dokument Evropa 2020, onda se mora voditi računa o paralelnom jačanju fleksibilnosti na tržištu rada i socijalne sigurnosti. To znači da se, u situaciji smanjenja sigurnosti radnog mesta, moraju povećati prava nezaposlenih (u smislu visine i dužine trajanja novčane naknade za nezaposlenost), te da je nužno unaprediti mehanizme efikasne zaštite u slučaju eventualne zloupotrebe fleksibilnih oblika zapošljavanja od strane poslodavca.

Dosadašnja praksa evropskih zemalja pokazuje da su koncept fleksigurnosti primenile i uspešno razvijale samo nordijske zemlje (primer: Danska), u kojima postoji složen sistem socijalnog osiguranja za vreme dodatnog obrazovanja, prekvalifikacija ili nezaposlenosti koji građanima koji se, u određenom periodu, nađu bez posla – apsolutno garantuje egzistencijalni minimum potreban za život.

Osnovna obeležja tržišta rada

Kada je reč o kretanju osnovnih ekonomskih pokazatelja i pokazatelja tržišta rada u Srbiji, generalno nameće zaključak da su, i u ovom slučaju, razvijeni mehanizmi manipulacije statističkim pokazateljima, najčešće u dnevno-političke svrhe. Posebno se, u poslednje dve godine, suočavamo sa činjenicom da statistička slika tržišta rada sve manje liči na realnu sliku, pa su tako i zahtevi za netendencioznim i metodološki valjanim tumačenjem podataka počeli da bivaju jedna od tačaka oko koje se mobilizuje građansko društvo.

Najnovija nezavisna istraživanja pokazuju da postoji visok stepen političke zloupotrebe statističkih podataka u javnom prostoru. Primera radi, kada se govori o povećanju stope zaposlenosti u 2016. godini, u javnosti se ne navodi podatak da se čak 58% novozaposlenih zapošljava u neformalnom sektoru, te da je do najznačajnijeg rasta (za 18%) zaposlenosti došlo kod samozaposlenih osoba.⁹

Isto istraživanje, sprovedeno od Fondacije Centar za demokratiju, pokazuje i da je, tokom prethodne godine, do najvećeg povećanja zaposlenosti od 35% došlo kod starije populacije od 65 i više godina, što navodi na zaključak da se ne radi o stvarnom produktivnom zapošljavanju, zasnovanom na realnom privrednom rastu, već o dodatnom angažovanju postojećih penzionera u neformalnoj ekonomiji, motivisanom egzistencijalnom ugroženošću zbog niskih penzija.

Rezultati iz istog izvora ukazuju i na zabrinjavajući trend rasta neformalne ekonomije. Kod mladih u uzrastu od 15 do 24 godine stopa neformalno zaposlenih iznosi 37,1%, dok se kod lica iznad 65 godina starosti ta stopa penje na čak 58,7%!

Osim problema sa tumačenjem statističkih podataka iz kojih se sasvim pogrešno izvode zaključci o enormnom padu stope nezaposlenosti u situaciji veoma skromnog rasta BDP-a, nijedno zvanično nacionalno istraživanje ne meri kvalitet (posebno nove) zaposlenosti prema kriterijumima dostojanstvenog rada koje propisuje Međunarodna organizacija rada.¹⁰ Dostojanstven rad podrazumeva, prema mišljenju psihološkinje Sarite Bradaš, „sve suštinske funkcije koje rad za čoveka ima iz ugla sociopsihološkog određenja: ekonomsku (zadovoljavanje egzistencijalnih potreba), socijalnu (pružanje mogućnosti socijalnih interakcija, da bude izvor socijalnog statusa i prestiža) i psihološku (da bude izvor pojedinca, samopoštovanja i samoostvarenja)“.¹¹ Koliko je Srbija daleko od kvalitativnog merenja dostojanstvenog rada govori i podatak da se stope rasta zaposlenosti, u zvaničnoj statistici, nikada ne ukrštaju sa podacima o visini zarade, kao bazičnom indikatoru dostojanstvenog rada.

9 Detaljnije o ovome u: *Statistika i dostojanstven rad – kritička analiza političkog tumačenja statistike rada*, Sarita Bradaš, Fondacija Centar za demokratiju, jun 2017, Beograd.

10 Detaljnije u: *Kvalitet zaposlenosti i tržište rada u Srbiji: Koliko je Srbija daleko od EU?*, M. Jandrić, D. Molnar, FES, avgust 2017, Beograd.

11 S. Bradaš, *Statistika i dostojanstven rad*, Fond Centar za demokratiju, jun 2017, Beograd, pp.2.

Anketa o radnoj snazi ne pruža podatke o neformalnoj i tzv. ranjivoj zaposlenosti, vidljivoj i nevidljivoj podzaposlenosti, radnom vremenu, vrsti ugovora o radu, neadekvatnoj zaposlenosti i skrivenoj nezaposlenosti, dok podaci dobijeni u istraživanju Fondacije Friedrich Ebert iz avgusta ove godine pokazuju da čak 23% zaposlenih smatra da će izgubiti posao u narednih 6 meseci!¹²

Fleksibilizacija radnih odnosa i uvođenje metodologije Međunarodne organizacije rada kroz Anketu o radnoj snazi, dovelo je Srbiju u situaciju ogromnog jaza između formalne statistike i subjektivnog osećaja nezaposlenosti. Naime, Anketa o radnoj snazi iz 2016. godine koju sprovodi Republički zavod za statistiku registrovala je 489.400 lica koja su nezaposlena i u statusu aktivnih tražilaca posla, dok je autopercepcija ispitanika taj broj podigla za preko 100% - na 1.153.400 lica. Slična je situacija i sa formalno zaposlenima: od njih 2.719.400 samo 2.133.000 sebe smatra zaposlenima!

Pored toga što u njoj živi ogroman broj građana koji nema sigurnost radnog mesta, Srbija je jedna od retkih zemlja u kojoj se ispod granice siromaštva nalaze zaposleni građani! Isto istraživanje pokazuje da je izuzetno niskim zaradama najviše pogođena grupa zaposlenih u starosnoj grupi od 30 do 49 godina, odnosno u najproduktivnijem periodu radnog veka.

Istovremeno, dok se socijalni partneri u Srbiji još uvek bore za uspostavljanje punog socijalnog dijaloga o zapošljavanju i razvoju, svet se suočava sa novim izazovima koje na tržište rada donosi proces globalizacije. Jedan od najznačajnijih danas predstavlja izazov digitalizacije, odnosno posledica koje će digitalizacija neminovno ostaviti na svet rada. Srbija se, i u ovom polju, suočava sa problemima zastarelih obrazovnih programa, nedovoljnim finansiranjem sistema visokog obrazovanja i veoma niskim nivoom saradnje između poslovne i akademske zajednice.¹³

Tržište rada, kada je reč o razvoju digitalnog društva, još jednom je suočeno sa problemom loše usklađenosti sa nacionalnim obrazovnim sistemom. Iako obrazovni nivo radne snage u Srbiji pokazuje tendenciju rasta posle 2000. godine, prema podacima FES-ovog istraživanja,¹⁴ godišnje iškoluje 1.000 informaciono-tehnoloških stručnjaka, a trenutno nedostaje oko 15.000 kadrova, dok je procena da će u narednom kratkoročnom period taj broj dostići 50.000.

Uzrok činjenici da smo, sa jedne strane, suočeni sa potencijalima za zapošljavanje koje nismo u stanju da iskoristimo, a da sa druge strane, opredeljenjem za koncept dualnog obrazovanja forsiramo zapošljavanje na radnim mestima sa nižim obrazovnim zahtevima i na niže plaćenim poslovima, treba tražiti u nedovoljnom nivou saradnje između akademskog i poslovnog sektora.

Sve ovo zajedno čini sumornu sliku tržišta rada u Srbiji koju karakteriše "povećanje broja obesposlovanosti ljudi koji su na marginama tržišta rada, mladih koji umesto da se obrazuju rade na slabo plaćenim poslovima, starijih kojima penzija ne obezbeđuje opstanak, ljudi koji nemaju garantovanu zaradu ili onih čija je zarada značajno mala, ljudi koji nemaju bezbednost i zaštitu na radu, pravo na bolovanje, pravo na godišnji odmor, prava iz socijalnog osiguranja, zakonsko rado vreme, pravo na sindikalno organizovanje i slično".¹⁵

U tom i takvom opštem kontekstu, položaj mladih kao jedne od najosetljivijih kategorija na tržištu rada je veoma nepovoljan, posebno kada je reč o višestruko ugroženim mladim osobama, kao što su mlade žene, mlade osobe sa invaliditetom, mladi bez kvalifikacija iz seoskih domaćinstava itd.

12 M. Jandrić, D. Molnar, *Kvalitet zaposlenosti i tržište rada u Srbiji: Koliko je Srbija daleko od EU?*, FES, avgust 2017, Beograd.

13 Đorđe Mitrović, *Na putu ka blagostanju 4.0 – Digitalizacija u Srbiji 2017*, FES, Beograd, pp. 1.

14 Ibid.

15 S. Bradaš, *Statistika i dostojanstven rad*, Fond Centar za demokratiju, jun 2017, Beograd, pp.6.

KREIRANJE POLITIKE TRŽIŠTA RADA I ULOGA SOCIJALNIH PARTNERA

Kreiranje i implementacija politike zapošljavanja predstavljaju jedan od prioriteta za sve socijalne partnere. Uprkos uloženim značajnim naporima u ovoj oblasti, stvarni efekti politike zapošljavanja uporno izostaju ili su, u najboljem slučaju, nedovoljni. Razloge za nedostajuće rezultate treba tražiti na tri nivoa: institucionalnom, strateškom i metodološkom.

Institucionalni izazovi

U procesu kreiranja i sprovođenja politike zapošljavanja, produktivni socijalni dijalog pokazuje svu svoju nužnost i značaj. Iako institucionalizovan još 2005. godine, dijalog između socijalnih partnera u Srbiji je do danas ostao većinom tek formalan i bez stvarnog sadržaja.

Mnogi sistemski i ostali zakoni iz delokruga nadležnosti Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije ostaju i donose se van procesa tripartitnih konsultacija, pod izgovorom potrebe aktiviranja donošenja zakona po hitnom postupku (što isključuje obavezu javne rasprave) ili, čak, i bez ikakvog izgovora. To socijalne partnere iz redova sindikalnih i poslodavačkih organizacija stavlja u krajnje neravnotežan položaj prema državi i znatno umanjuje njihovu, kako pregovaračku, tako i realnu društvenu moć.

Poseban institucionalni izazov čini nedostatak međusektorske saradnje između samih nadležnih ministarstava u Vladi. Iako u okviru Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja postoji razvijena praksa tripartitnog dijaloga kroz rad stalne Radne grupe za izradu Nacionalnog akcionog plana zapošljavanja, na sastancima ove radne grupe redovno nedostaju predstavnici Ministarstva privrede i Ministarstva finansija, što ishoduje hroničan nedostatak budžetskih sredstava za aktivne mere politike zapošljavanja koje su dogovorene tokom formulisanja godišnjeg Nacionalnog akcionog plana zapošljavanja. Čak i u idealnoj situaciji savršeno kreiranih aktivnih mera, efekti će izostati ukoliko njihov obuhvat nije ni približno srazmeran veličini problema.

Pored nabrojanih, u red institucionalnih izazova spada i neravnoteža u podeli vlasti, uz izrazitu dominaciju izvršne vlasti, te odsustvo pravne države i vladavine prava, uzrokovano visokim stepenom korupcije, politički zavisnim sudstvom i sporošću administracije.

Strateški izazovi

Srbiju, zemlju sa ogromnim brojem donetih strateških dokumenata u svim oblastima, već drugu deceniju karakteriše potpuno odsustvo krovne Strategije privrednog razvoja. Orijentisanost Vlade na privlačenje direktnih stranih investitora i subvencionisanje velikih kompanija, u situaciji kada 90% domaće privrede čine mikro, mala i srednja preduzeća predstavlja bazičnu neusaglašenost koja ne može da rezultira istinskim privrednim rastom.

Pored ovoga, brojna strateška dokumenta, zbog već pomenutog odsustva međusektorske saradnje, nisu međusobno kompatibilna, što nas dovodi u situaciju da gotovo svaki strateški dokument nailazi na ozbiljne prepreke za implementaciju koje proizilaze iz drugih strateških dokumenata ili normativnih akata.

Nepostojanje razvijene privredne strategije dovodi i do toga da, suočeni sa rastućim jazom između karakteristika obrazovnog sistema i potreba tržišta rada, kreatori javnih politika pribegavaju površnim rešenjima (kao što je prepisivanje koncepta dualnog obrazovanja iz nemačke i austrijske prakse, bez dijaloga sa udruženjima poslodavaca i sindikatima), ne vodeći računa o činjenici da intervenišu u privrednom ambijentu koji nije ni sličan ambijentu u zemljama čija se iskustva žele nekritički primeniti. U nedostatku makar bazično sistematičnog pristupa, kreatorima javnih politika promiče činjenica da pojedine zemlje Evropske unije (Španija, na primer) već veoma glasno u Evropskom Parlamentu upozoravaju na opasnost od nekritičnog prihvatanja mantre o „nedostajućim mekim veštinama“ (*soft skills*) koje otvara dodatni prostor za zloupotrebu od strane društveno neodgovornih poslodavaca i vodi dodatnom umanjivanju radnih prava i novoj prekarizaciji rada.

Uprkos nadolazećim izazovima na tržištu rada – kako na globalnom tako i na nacionalnom nivou, činjenica je da se o efektivnom i održivom zapošljavanju ne može govoriti bez otvaranja novih radnih mesta i stvaranja stabilnog stimulativnog privrednog okruženja. Bez krovne privredne strategije zemlje, bez operativnog plana reindustrijalizacije i bez konkretnih kvalitativnih kriterijuma za izbor direktnih stranih investicija koje se žele privući – svaka politika zapošljavanja imaće tek ograničene ili nikakve stvarne efekte.

Metodološki izazovi

Na nedostatke u prikupljanju, analizi i tumačenju statističkih podataka u oblasti tržišta rada, kao što je već rečeno, već duže vreme upozoravaju brojni eksperti iz nevladinog sektora i organizacija sindikata i poslodavaca. Ovaj se izazov možda najslikovitije može sažeti rečima ekspertkinje Međunarodne organizacije rada, Daniele Zampini koja je ukazala na činjenicu da niti je svako smanjenje stope nezaposlenosti niti je svako povećanje stope zaposlenosti – pozitivna činjenica.

Za kreiranje kompletne slike o tržištu rada i politici zapošljavanja, treba dodati da je Srbija i dalje suočena sa izrazito nejednakim regionalnim razvojem. Osim što se regioni međusobno razlikuju u stepenu ekonomske razvijenosti i obrazovne infrastrukture, postoje i značajne razlike u nivou razvijenosti kulture socijalnog dijaloga na lokalnom nivou. Zakonskim rešenjima kojima je u Srbiji institucionalizovan socijalni dijalog, predviđena je, pored formiranja lokalnih socijalno-ekonomskih saveta, i mogućnost (ali ne i obaveza) formiranja saveta za zapošljavanje. U najvećem broju slučajeva, saveti za zapošljavanje su tela koja se sastoje od predstavnika lokalnih samouprava, sindikata, udruženja poslodavaca, Nacionalne službe za zapošljavanje i svih ostalih relevantnih društvenih aktera na lokalnom nivou koji su zainteresovani za oblast politike zapošljavanja, čija je osnovna funkcija davanje preporuka u vezi sa pitanjima od interesa za unapređenje stanja na lokalnom tržištu rada.

U opštem nedostatku kulture dijaloga, ovi se saveti u velikom broju slučajeva formiraju samo radi sticanja formalnog uslova za odobravanje sredstava za lokalne akcione planove zapošljavanja, uz hronični nedostatak svesti da je za efikasnu lokalnu politiku zapošljavanja (posebno u nerazvijenim jedinicama lokalne samouprave) upravo potreban dijalog oko indikatora lokalnog tržišta rada i kreiranja ekonomski opravdanih programa ili mera.

POLOŽAJ MLADIH NA TRŽIŠTU RADA

U sveukupno lošoj slici tržišta rada u Srbiji, posebno problematičnim čini se položaj mladih nezaposlenih. Najnoviji podaci Republičkog zavoda za statistiku za prvi kvartal 2017. godine, govore o porastu nezaposlenih lica. Problematičnim se čini nalaz da većina lica iz statusa nezaposlenosti izlazi – ne zapošljavanjem, već padom u status neaktivnih. Ovo govori u prilog tezi da politika zapošljavanja u našoj zemlji ne daje željene rezultate, te da doprinosi gubitku nade u mogućnost kvalitetnog i dostojanstvenog zapošljavanja. Činjenica da je ovim pesimizmom naročito pogođena populacija mladih ljudi dovodi do toga da se Srbija istovremeno suočava sa enormno visokim odlivom mladih visokokvalifikovanih ljudi iz zemlje.

Prema Izveštaju Beogradskog centra za ljudska prava *Ljudska prava u Srbiji u 2016*, tokom prošle godine Srbiju je napustilo rekordnih 58.000 ljudi, među kojima je njih 9.000 sa višim naučnim i stručnim zvanjima. Predsednik SANU, Vladimir Kostić, na Biznis forumu na Kopaoniku, izneo je podatak da je udeo visokoobrazovanih u migrantskom toku čak 11 puta veći nego 70-ih godina XX veka. Sa tog stanovišta, "rekordno smanjenje stope nezaposlenosti" koje ministri rada u javnosti promovišu kao značajan uspeh – ne zvuči baš toliko indikativno.

Iako podaci o želji mladih za iseljavanjem pokazuju blagi pad u 2015. godini, u odnosu na 2011. godinu (67,7% u odnosu na 77,1%)¹⁶ – ovaj procenat je i dalje dramatično visok, a glavni uzroci namere da se ode iz Srbije i dalje se vrte u oblasti zapošljavanja. Čak 87,1% mladih nezaposlenost percipira kao najznačajniji

16 Smiljka Tomanović, Dragan Stanojević: *Mladi u Srbiji 2015*, SeCons, FES, Beograd, 2015, pp. 94

problem, odnosno rizik u srpskom društvu, dok su na drugom i trećem mestu porast siromaštva (81,7%) i nesigurnost zaposlenja (67,6%).¹⁷ Čak 14% zaposlenih osoba u uzrastu od 18 do 29 godina procenjuje da postoji velika mogućnost da u narednih šest meseci izgube posao.¹⁸ Koliko je ovaj problem gorući u Srbiji, govori i podatak da, na pitanje o tome na šta bi Vlada trebalo da se najpre fokusira, mladi ističu sledeće odgovore: smanjenje nezaposlenosti (84,94%), ekonomski rast i razvoj (82,20%), borba protiv kriminala i korupcije (76,51%), poboljšanje položaja mladih (69,36%) itd.¹⁹

Među najpoželjnije destinacije za iseljavanje, prema mišljenju mladih u Srbiji, spadaju: Nemačka (20,6%), druge evropske zemlje (22,8%) i SAD (16%).²⁰

Međutim, nije samo nemogućnost da u razumnom roku pronađu adekvatan posao koji nosi pristojne uslove rada i zaradu faktor koji mlade ljude motiviše na migracije u razvijenije zapadne zemlje. I ostali socijalni (materijalni i stambeni) uslovi u kojima žive negativno se reflektuju na status aktivnosti mladih na tržištu rada Srbije. Svega 32,7% mladih u našoj zemlji ostvaruje finansijsku samostalnost (među kojima je najveći broj osoba sa tercijalnim obrazovanjem), dok je njih čak 61,3% izdržavano od strane roditelja.²¹ Podatak da 79,7% mladih živi u istom domaćinstvu sa roditeljima ima dalekosežne negativne posledice po perspektivu mlade osobe da zasnuje svoju porodicu, dok od preostalog malog broja mladih koji živi samostalno, njih više od polovine (58,8%) živi uz finansijsku pomoć roditelja.²² Od ukupnog broja nezaposlenih mladih, njih 75,8% živi sa jednim ili oba roditelja. Ono što, međutim, indirektno ukazuje na loš kvalitet zaposlenja i raširen rizik od siromaštva jeste da je u istoj stambenoj situaciji čak 57,5% mladih ljudi sa stabilnim zaposlenjem,²³ dok se 14,9% njih nalazi u riziku od siromaštva!²⁴

Obrazovna struktura mladih Srbiju smešta na donju polovinu evropskih zemalja na hijerarhijskoj lestvici Eurostata. Najveći broj mladih ima srednje obrazovanje (69,7%), više i visoko obrazovanje ima 22,7%, dok je 6,5% mladih samo sa osnovnom školom.²⁵ Pa, ipak, u velikom procentu mladi u Srbiji potpadaju u kategoriju podzaposlenosti. Više od polovine zaposlenih na privremenih poslovima (51,6%) i skoro polovina zaposlenih na stalnim radnim mestima (41,3%)²⁶ radi na poslovima ispod svojih kvalifikacija i stručnosti, što svedoči o kvalitetu radnih mesta koja su mladima na raspolaganju na tržištu rada.

ANALIZA USLOVA ZA ZAPOSŁJAVANJE MLADIH: NORMATIVNI OKVIR

Nacionalna strategija za mlade utvrđuje osnovne principe za unapređenje društvenog položaja mladih i stvaranje uslova za ostvarivanje prava i interesa mladih u svim oblastima. U njoj je definisano devet ključnih ciljeva kao željenih, promenjenih stanja u oblastima od interesa za mlade. Kao prvi cilj istaknuta je zapošljivost i zaposlenost mladih žena i muškaraca, te kvalitet i mogućnosti za sticanje kvalifikacija i razvoj kompetencija i inovativnost mladih, aktivno učešće mladih žena i muškaraca u društvu, zdravlje i blagostanje mladih žena i muškaraca itd.

Ovom Strategijom posebno je istaknut loš položaj mladih žena u Srbiji. Mlade žene su znatno više izložene diskriminaciji pri zapošljavanju, prvenstveno zbog rađanja, ali i seksualnom uznemiravanju. Posebno je nepovoljan položaj mladih Romkinja, koje su tri puta manje zaposlene u odnosu na mlade Rome, a znatno manje u odnosu na opštu populaciju mladih.

¹⁷ Ibid, pp.86

¹⁸ Ibid, pp.12

¹⁹ Ibid, pp.105

²⁰ Ibid, pp.121

²¹ Ibid, pp.21

²² Ibid, pp.23

²³ Ibid, pp. 42

²⁴ Ibid, pp.12

²⁵ Ibid, pp.10

²⁶ Ibid, pp.37

Takođe, prepoznat je i problem sa kojim se suočava privreda koja sve teže pronalazi kvalitetne kadrove pa je primorana da, pored toga što kroz poreski sistem finansira sistem obrazovanja u Srbiji, dodatno ulaže finansijska sredstva kako bi obučavala svoje zaposlene, umesto da ta sredstva usmerava u druge oblasti razvijanja poslovanja.

Isti čese i značaj promovisanja i podsticanja preduzetništva i preduzetničkog načina razmišljanja, otvaranja novih kompanija, samozapošljavanja, stvaranja novih radnih mesta, ali i sticanja samopouzdanja i jačanja kreativnosti i društvene odgovornosti kod mladih.

Istraživanje koje je sprovedla Unija poslodavaca Srbije iz 2013. godine, pod nazivom „Bolji uslovi za zapošljavanje mladih“, ukazuje da su mladi navise pogođeni lošim efektima rasta rada na crno. Prema rezultatima ovog istraživanja, samo 15% mladih se izjasnilo da ne bi prihvatilo rad na crno. Situacija se dodatno pogoršava činjenicom da oko 30% mladih nije upoznato sa pravima koje mogu da ostvare na tržištu rada. Među mladima postoji i verovanje da jedino preko „veze“ (81,86%) mogu doći do posla ili ulaskom u političke stranke.

S obzirom na opšte privredne i uslove na tržištu rada u Srbiji, veliki broj mladih radi na crno ili preko različitih oblika ugovornog angažovanja, odnosno bez zasnivanja radnog odnosa. Zajedničko im je pristajanje na rad bez uživanja punog obima prava iz rada. U tom slučaju, oni ne ostvaruju pravo na zaradu, već na novčanu naknadu, ne garantuje im se pravo na topli obrok i regres, naknadu troškova prevoza, službenog puta, terenskog rada, nemaju pravo na plaćen godišnji odmor, bolovanje, trudničko i porodiljsko odsustvo, plaćeno odsustvo, nemaju pravo na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje, ne mogu da štrajkuju, a svoja prava po osnovu rada ne mogu štititi pred sudom u radnom sporu, već u opštem parničnom postupku.

Sa druge strane, Zakon o radu predlaže da se mnoga prava iz rada dublje urede kolektivnim ugovorima i to na povoljniji način nego što je to učinjeno Zakonom. Imajući ovo u vidu, mogle bi se očekivati povoljnosti za određene grupe radnika u određenim situacijama, međutim u Srbiji nije praksa da mladi ostvaruju benefite na ovaj način. Na osnovu posebnih kolektivnih ugovora na snazi, kao i u iskustvima iz sindikalne prakse, nema nijednog primera povoljnosti za mlade radnike u odnosu na druge kategorije zaposlenih.

Neki oblici zaštite koje možemo posmatrati kao zaštitu (i) mladih predviđeni su Zakonom o radu (ZOR):

- (1) Za mlade zaposlene ispod 18 godina, u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada i evropskim strategijama, zabranjeno je izlaganje štetnom dejstvu uslova rada, kako ne bi došlo do teških ili pogubnih poslova po njihov razvoj;
- (2) Zakon o radu posebno predviđa zaštitu žena u slučajevima trudnoće, porođaja i materinstva. Ova prava²⁷ proističu iz zaštite materinstva i nisu ograničena na određenu starosnu kategoriju, ali se više primenjuju na mlade žene.

Pojedine povoljnosti u kolektivnim ugovorima takođe proizlaze iz roditeljskog prava, pa se može predvideti dodatni dan godišnjeg odmora za (svako) dete, novogodišnji paketić za dete, slobodni dan(i) za polazak deteta u prvi razred osnovne škole.²⁸

Postoje još neka prava iz Zakona o radu koja se više primenjuju na mlade zaposlene: slobodni dani (plaćeno odsustvo) za sklapanje braka, za porođaj supruge, a sa druge strane za polaganje stručnog ispita.

Iako nema primera pozitivne prakse u pogledu posebne zaštite mladih kroz kolektivne ugovore, za položaj mladih radnika je povoljnije kada postoji kolektivni ugovor i kada se prava mogu urediti dogovorom sa poslodavcem. S obzirom na novousvojeni Zakon o dualnom obrazovanju, postoji prostor

27 Na primer, zaposlena žena za vreme trudnoće i zaposlena žena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa. Zaposlena žena, za vreme trudnoće, ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.

28 http://www.paragraf.rs/propisi/poseban_kolektivni_ugovor_za_drzavne_organe.html

da se ubuduće kolektivno pregovaranje dopuni pitanjima od posebnog interesa za mlade koji uče kroz rad, pre svega o poboljšanju samog procesa učenja i mogućnostima zapošljavanja u preduzeću u kome se odvija učenje.

Što se tiče ugovora o radu, mladi radnici najčešće nemaju dovoljna znanja, iskustva i snagu pregovaračke pozicije da sa poslodavcem ispregovaraju bolje uslove u odnosu na minimum propisan kroz Zakon o radu.

Sindikati unapređenje položaja mladih na tržištu rada vide kroz jačanje pozicije radnika. Za ovo je potrebno redefinisati pojam „zaposlenih“ u Zakonu o radu i njegove odredbe proširiti na sva radno angažovana lica kako bi i ona uživala zakonska minimalna prava iz radnog odnosa. U istom smislu, u situaciji sa rastućim brojem prekarnih radnika, neophodno je redefinisati i pojam sindikalnog člana i prava na sindikalno organizovanje.

MERE POLITIKE TRŽIŠTA RADA

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (*Službeni glasnik RS*, br. 36/09,88/10 i 38/15), predstavlja polaznu osnovu za izradu godišnjeg Nacionalnog akcionog plana za sprovođenje aktivne politike zapošljavanja. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Nacionalna služba za zapošljavanje u Srbiji, u skladu sa ciljevima i prioritetima definisanim u Nacionalnoj strategiji zapošljavanja 2011-2020, na godišnjem nivou, u okviru stalne Radne grupe, pripremaju i usvajaju Predlog Nacionalnog akcionog plana za zapošljavanje - NAPZ.

U stalnoj Radnoj grupi prisutni su predstavnici svih relevantnih ministarstava, kao i predstavnici socijalnih partnera, odnosno sindikata i poslodavaca.

U okviru Predloga Nacionalnog akcionog plana za zapošljavanje za 2018. godinu, predviđen je i paket mera za zapošljavanje mladih koji podrazumeva set koraka kojima će se Nacionalna služba za zapošljavanje rukovoditi, kako bi se svakoj mladoj osobi prijavljenoj na evidenciju nezaposlenih lica obezbedila adekvatna pažnja, a sa ciljem da mladi što pre steknu status zaposlenog lica i izbegnu dugoročnu nezaposlenost. Ovi koraci obuhvataju:

- (1) procenu zapošljivosti lica;
- (2) utvrđivanje individualnog plana zapošljavanja i mera koje su najpogodnije za aktivaciju i podizanje zapošljivosti lica bez kvalifikacija i za dugoročno nezaposlena lica;
- (3) uključivanje u mere za aktivno traženje posla (trening samoeфикаsnosti za kvalifikovana dugoročno nezaposlena lica i motivaciono-aktivacione obuke za lica bez kvalifikacija i niskokvalifikovane);
- (4) uključivanje u programe dodatnog obrazovanja i obuke (program funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih, program sticanja praktičnih znanja za nekvalifikovana lica, viškove zaposlenih i dugoročno nezaposlene i dr.), javne radove i drugo.

U tom smislu, poslodavci koji pripadaju privatnom sektoru, prvenstveno mala i srednja preduzeća, mogu za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih ostvariti subvenciju za zapošljavanje na novootvorenim radnim mestima. Subvencija se isplaćuje poslodavcu u jednokratnom iznosu, ali je krajnji korisnik subvencije nezaposleno lice koje se zapošljava kroz ovu meru.

Nezaposlena lica iz kategorije teže zapošljivih, na koje se subvencije Nacionalne službe za zapošljavanje primenjuju su:

- » mladi do 30 godina starosti - bez kvalifikacija/sa niskim kvalifikacijama, mladi koji posao traže duže od 12 meseci i mladi koji su imali/imaju status deteta bez roditeljskog staranja;
- » lica starija od 50 godina koji imaju status viška zaposlenih;
- » osobe romske nacionalnosti;

- » osobe sa invaliditetom;
- » radno sposobni korisnici novčane socijalne pomoći;
- » dugoročno nezaposlena lica i
- » ųrtve porodičnog nasilja.

Visina subvencije se određuje prema stepenu razvijenosti jedinica lokalne samouprave za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teųe zapošljivih u 2018. godini i kreće se u rasponu od 210.000,00 dinara do 180.000,00 dinara po korisniku. Postoji mogućnost da se ovi iznosi uvećaju, obzirom da je ceo budųet za aktivne mere politike zapošljavanja uvećan.

Stručna praksa kao mera aktivne politike zapošljavanja je dala najbolje rezultate na polju zapošljavanja mladih i podrazumeva sticanje praktičnih znanja i veština - bez zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca, u trajanju od najviše šest meseci. Tokom trajanja ove mere, Nacionalna služba za zapošljavanje mladima isplaćuje naknadu.

Rezultati istraživanja *Bolji uslovi za zapošljavanje mladih* koje je, 2013. godine, sprovela Unija poslodavaca Srbije, uz finansijsku podršku *Solidar Swiss Labour Assistance* pokazali su da je program *Stručna praksa*, i po oceni mladih (oko 1.200 anketiranih) i po oceni poslodavaca (oko 260 anketiranih) - najviše uticala na zapošljavanje.²⁹ U okolnostima postojanja evidentnog *nesklada* između znanja koja se steknu u školi i veština koje poslodavci očekuju, svaki podsticaj za organizovanjem praktičnih obuka je izuzetno značajan.

Sa druge strane, ako uzmemo u obzir da poslodavci iz sektora malih i srednjih privrednih subjekata koji čine preko 99% ukupnog broja preduzeća u Srbiji, nije zanemariva činjenica da se ovi poslodavci susreću sa velikim brojem prepreka u organizovanju prakse koja uključuje angaųovanje mentora. Pored ovoga, oni teško uspostavljaju saradnju sa srednjim školama i fakultetima, a izloženi su i komplikovanim birokratskim procedurama i značajnim finansijskim troškovima za angaųovanje svojih zaposlenih, te problemima sa obezbeđivanjem prostora za rad praktikanata (uključujući i problem bezbedonosnih mera). Iz te perspektive, program *Stručna praksa* višestruko je značajan.

Prema iskustvima zemalja Evropske unije, uspeh ovakvih programa obuka u direktnoj je vezi sa jakim institucionalnim i regulatornim okvirom koji postavlja sveobuhvatni okvir i osnovne uslove pod kojim se sprovode programi. Ovo podrazumeva aktivan dijalog sa socijalnim partnerima i snažnu podršku poslodavaca. Poslodavci se, kroz socijalni dijalog, uključuju u kreiranje programa prakse i, svojom aktivnom ulogom - u proces realizacije obuka i promovisanje samog programa. Finansiranje ovih programa se obezbeđuje iz sredstava Evropske unije, kao i iz nacionalnih i regionalnih izvora, fondova poslodavaca i slično, te uključuje i druge podsticaje.

Jedan od ključnih faktora za uspeh ovih programa je i njegovo kontinuirano usklađivanje sa potrebama tržišta rada na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou, kao i obezbeđivanje direktnog uticaja na nastavne planove i Nacionalni okvir kvalifikacija.

Međutim ova mera je skupa, a broj onih kojima je potrebna prelazi opredeljen budųet. Za 2018. godinu planirano je uključivanje 4.530 nezaposlenih lica u program *Stručna praksa*, od čega 30 osoba sa invaliditetom.

Nacionalnom strategijom za zapošljavanje od 2011. do 2020. godine planirano je da budųetska izdvajanja za aktivnu politiku zapošljavanja iznose 0,5% GDP, a trenutno se za sve ove aktivne mere izdvaja svega 0,03% GDP. Za 2018. godinu, planirani budųet za aktivne mere politike zapošljavanja je 3.650.000.000 dinara iz sredstava doprinosa za slučaj nezaposlenosti i 550.000.000 dinara iz Budųetskog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom što je za 850.000 dinara više u odnosu na prošlu godinu.

29 <http://www.poslodavci.rs/bolji-uslovi-za-zaposljavanje-mladih-2/>

Pored subvencija za zapošljavanje koje realizuje Nacionalna služba za zapošljavanje, postoji program olakšica, odnosno poreskog rasterećenja kojim su predviđeni povraćaji određenog dela poreza i doprinosa. Trenutno su aktuelne dve subvencije po tom osnovu: povraćaj 65% i povraćaj 75% plaćenih poreza i doprinosa, pri čemu povraćaj poreza i doprinosa od 75% poslodavac može dobiti ako zaposli istovremeno dva nova radnika.

Zajedničko za obe subvencije je što radnici, za koje bi poslodavac mogao da dobije subvenciju, moraju da budu najmanje šest meseci na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje, a poslodavci moraju dostaviti dokaz o povećanju broja radnika u odnosu na 31. mart 2014. godine. Ova subvencija trajala je do kraja 2017. godine, a na inicijativu koju su, u novembru 2017. godine, pokrenuli poslodavci iz Unije poslodavaca Srbije, prihvaćeno je da se program produži do 2019. godine, imajući u vidu pozitivne efekte koje ima na zapošljavanje.

U sklopu Nacionalnog akcionog plana za zapošljavanje, jedan od opredeljenih prioriteta je i unapređenje kvaliteta radne snage i ulaganje u ljudski kapital, što podrazumeva jačanje uloge Centara za karijerno vođenje i savetovanje i njihovu zastupljenost - ne samo pri univerzitetima, već i tokom osnovnog obrazovanja mladih - kako bi se, već u ranom uzrastu, mladi upoznali sa načinom na koji funkcioniše tržište rada, kao i sa mogućnostima razvoja njihovih budućih karijera. Pored ovog, putem pomenutih institucija, mladi se upoznaju i sa zanimanjima koja će, u budućnosti, imati veću tražnju i koja će im omogućiti da brzo dođu do posla.

Jedan od ciljeva u sklopu ovog prioriteta je dalje razvijanje Nacionalnog okvira kvalifikacije od strane Ministarstva za prosvetu i tehnološki razvoj, kao i uspostavljanje sektorskih veća koja će dalje raditi na unapređenju postojećih kvalifikacija i na prepoznavanju zastarelih zanimanja u određenim privrednim sektorima, za kojima je prestala potreba na tržištu rada. Priznavanje prethodno stečenih znanja kroz rad predstavlja, takođe, način da se unapredi kvalitet radne snage i omogući onima koji imaju radno iskustvo, ali ne i stečenu diplomu, da kroz proces priznavanja stečenih znanja obezbede kvalifikaciju koja će biti prepoznata i priznata kod poslodavaca.

U okviru nastavka reforme stručnog obrazovanja u Srbiji, posebna pažnja se poklanja uspostavljanju kontinuirane saradnje sa privredom i usklađivanje obrazovnih programa sa potrebama tržišta rada. Međutim, ovi procesi traju dugo i sprovođenje novih programa je prilično sporo u odnosu na dinamična tržišna kretanja. Novi obrazovni profili se uvode kao pilot programi u stručnim školama i zahtevaju posebno praćenje - ne samo tokom formalnog obrazovanja, već i nakon završetka obrazovnog procesa, kako bi se sagledali efekti i pozitivni uticaji novih profila na zapošljavanje.

Jedan od prioriteta reforme stručnog obrazovanja je uspostavljanje programa učeničkih i stručnih praksi na nacionalnom nivou. Ovde treba posebno staviti akcenat na uspostavljanje standarda kod organizovanja prakse, odnosno insistirati na kvalitetu stečenih veština koji treba da se obezbedi kod poslodavaca, a koji uključuje i mentorski nadzor. U želji da se uspostavi bliska saradnja sa privredom i da se poslodavcima obezbedi kvalitetan i stručan kadar, u novembru 2017. godine, usvojen je Zakon o dualnom obrazovanju. Kao što je već napomenuto, ovaj zakon donet je bez konsultovanja predstavnika sindikata i poslodavaca. Konsultativni proces koji se podrazumeva pod pojmom socijalnog dijaloga nije ispoštovan od strane izvršne vlasti ni u jednoj fazi. Reprezentativni socijalni partneri nisu imali mogućnost da utiču na kreiranje odredbi ovog zakona, jer uprkos činjenici da su parcijalno i nesistematski i vaninstitucionalno vođene konsultacije sa pojedincima, ni od jedne od reprezentativne sindikalne kao ni od poslodavačke centrale nije zatraženo zvanično uključivanje u proces izrade zakonskog predloga. Nakon usvajanja Predloga zakona od strane Vlade Republike Srbije, nije zatraženo mišljenje od Socijalno-ekonomskog saveta Srbije, a zakon je usvojen u proceduri po hitnom postupku, što je isključilo mogućnost stvarne javne rasprave. Iz ovog razloga, doneseni Zakon o dualnom obrazovanju nije obezbedio širu društvenu prihvatljivost.

KREIRANJE NOVIH RADNIH MESTA

Status i položaj mladih u Srbiji spada u kategoriju izazova za koje još uvek nema pravog rešenja. Mladi se prepoznaju kao nosioci budućih ekonomskih i socijalnih inicijativa i u interesu društva je da se pronađe rešenje koje će obezbediti da svi mladi u Srbiji imaju jednaka prava na kvalitetno i dostupno obrazovanje, na mogućnost da po završetku formalnog obrazovanja lako i brzo dođu do zaposlenja i obezbede zaradu koja će im omogućiti da pristojno žive u svojoj zemlji, da ostanu i da zasnuju svoju porodicu u Srbiji.

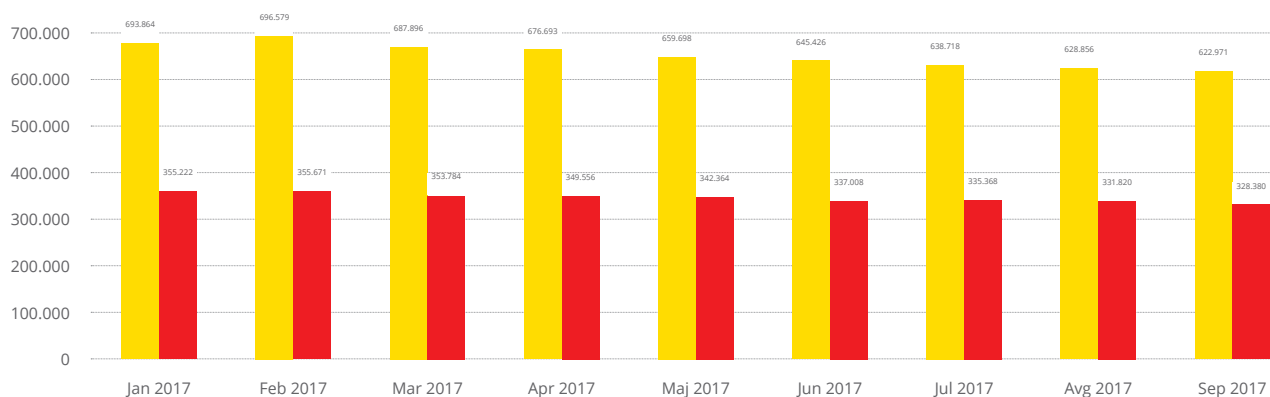
Statistika koja prati zaposlenost mladih je loša, o čemu je bilo više reći u prethodnom poglavlju. Uzroke visoke nezaposlenosti mladih možemo sagledati kroz:

- » nedovoljno slobodnih radnih mesta, usled nepovoljne privredne strukture;
- » visok procenat mladih koji su u neformalnoj (*sivoj*) ekonomiji;
- » otežan pristup bolje plaćenim poslovima;
- » neusklađenost obrazovnog sistema sa zahtevima tržišta rada;
- » visok procenat mladih bez kvalifikacija;
- » napuštanje obrazovanja, nedostatak potrebnih znanja, kompetencija i radnog iskustva i
- » visok procenat mladih koji su u stanju socijalne potrebe.

Stanovništvo starosti 15-24	2016. (prosek)	I kvartal 2017.	II kvartal 2017.
Stopa aktivnosti	30,3%	28,0%	29,2%
Stopa zaposlenosti	19,7%	17,6%	20,8%
Stopa nezaposlenosti	35,0%	37,1%	28,9%
Stopa neaktivnosti	69,7%	72,0%	70,8%

Izvori: Agencija za privredne registre, Republički zavod za statistiku

Smanjenje stope nezaposlenosti kod ove populacije u odnosu na isti period prošle godine - nije samo rezultat smanjenja broja nezaposlenih, već i negativnog demografskog trenda i sve manjeg obima populacije uzrasta od 15 do 24 godine.



Izvor: Nacionalna služba za zapošljavanje

■ Ukupno ■ Žene

Prema navodima Nacionalne službe za zapošljavanje, a vodeći se godinama starosti registrovanih nezaposlenih lica, učešće mladih do 30 godina života iznosi 22,5%, učešće lica starijih od 50 godina iznosi 30,7%, dok je učešće lica od 30 do 49 godina 46,8%. U septembru 2017. godine, registrovano je 622.971 nezaposlenih lica, od čega je 328.380, odnosno 52,7% žena.

Izazovi postoje i na strani potražnje za radnom snagom, odnosno poslodavaca i na strani ponude, odnosno mladih osoba. Veliki broj poslodavaca se izjašnjava da nema u planu novo zapošljavanje. Kao razloge za ovo navode: ekonomske prilike, pad prometa, kao i visoke troškove poslovanja. Porezi i doprinosi na zarade u Srbiji su na nivou od 63%, što predstavlja jedan od ključnih razloga rasta neformalne ekonomije.

Treba imati u vidu da, u Srbiji, najveće učešće u ukupnom broju privrednih društava čine mala i srednja preduzeća i to 99,9%, te da ona zapošljavaju dve trećine zaposlenih u nefinansijskom sektoru (pod nefinansijskim sektorom se podrazumevaju nefinansijska privredna društva- preduzeća i zadruge i preduzetnici),³⁰ te da očekivanja idu u pravcu porasta broja novih radnih mesta upravo u ovom sektoru. To podrazumeva da je neophodno dobro poznavanje prilika u ovim malim kompanijama, kako bi se podstaklo kreiranje novih radnih mesta, ali i kako bi se aktivne mere politike zapošljavanja prilagodile malim i srednjim preduzećima.

Aktuelna situacija i određeni parametri pokazuju uzlaznu liniju oporavka ovog sektora nakon ekonomske krize iz 2008. godine, a jedan od glavnih indikatora je povećan broj ovih privrednih društava u odnosu na 2014. godinu, i to za 24.700 novootvorenih preduzeća. Pozitivni trendovi se, u ovom periodu, prate i kroz rast broja zaposlenih za 69.000 i rast BDV³¹ za 20%. Međutim i pored pozitivne statistike, sektor malih i srednjih privrednih društava još uvek nije dostigao nivo na kom je bio 2008. godine kada je BDV bio veći za 3,5%, a zaposlenost čak za 11% veća.

Nivo bruto zarada u ovom sektoru je niži u odnosu na prosečnu zaradu i to za 8% u 2016. godini, dok je u velikim privrednim društvima bruto zarada 16% viša u odnosu na prosečnu što, između ostalog, ova privredna društva čini atraktivnijim i poželjnim poslodavcima. Sektor malih i srednjih privrednih društava (kojeg čine preduzetnici, mikro, mala i srednja preduzeća - MSPP) u prošloj godini je obuhvatio 340.112 preduzeća prema Izveštaju o malim i srednjim preduzećima i preduzetništvu u Srbiji koji je objavilo Ministarstvo privrede - *Sektor za razvoj malih i srednjih preduzeća i preduzetništva*. U ovom sektoru zaposleno je 837.532 ljudi, odnosno 2/3 ukupno zaposlenih u Republici Srbiji³² (41,7% ukupne zaposlenosti).

Struktura privrednih subjekata u Srbiji

	Preduzetnici	Mikro	Mala	Srednja	MSSP	Velika	Ukupno	Učešće u nefinansijskom sektoru					
								Pr	Mikro	Mala	Srednja	MSP	Velika
2016													
Br. preduzeća	243.590	84.105	10.154	2.263	340.112	501	340.613	71,5	24,7	3,0	0,7	99,9	0,1
Br. zaposlenih	247.775	154.073	203.681	232.003	837.532	437.910	1.275.442	19,4	12,1	16,0	18,2	65,7	34,3
Promet u mil. din	1.116.068	1.476.356	1.952.475	2.064.981	6.609.879	3.539.947	10.149.826	11,0	14,5	19,2	20,3	65,1	34,9
BDV u mil. din	284.154	188.521	338.364	411.480	1.222.519	953.383	2.175.902	13,1	8,7	15,6	18,9	56,2	43,8
Izvoz u mil. din	16.400	137.432	183.997	331.430	669.259	969.179	1.638.438	1,0	8,4	11,2	20,2	40,8	59,2
Broj izvoznika	2.776	7.239	3.604	1.151	14.770	326	15.096	18,4	48,0	23,9	7,6	97,8	2,2
Uvoz u mil. dir	15.109	249.021	409.609	506.525	1.180.263	914.431	2.094.694	0,7	11,9	19,6	24,2	56,3	43,7
Broj uvoznika	3.464	12.476	4.945	1.530	22.415	399	22.814	15,2	54,7	21,7	6,7	98,3	1,7

Izvor: Izveštaj o malim i srednjim preduzećima i preduzetništvu 2016

30 U Izveštaju o malim i srednjim preduzećima i preduzetništvu 2016. – Metodološke napomene je prikazan značaj sektora malih i srednjih poslovnih preduzeća u okviru nefinansijskog sektora Srbije pod kojim se, za potrebe analize, podrazumevaju nefinansijska privredna društva (preduzeća i zadruge) i preduzetnici.

31 Bruto dodata vrednost se definiše kao razlika između vrednosti konačnih proizvoda u baznim cenama (vrednost proizvedenih roba i usluga koje su nastale kao rezultat procesa proizvodnje) i međufazne potrošnje u kupovnim cenama (vrednost svih roba i usluga koja je u određenom obračunskom periodu utrošena u procesu proizvodnje)- Izveštaj o malim i srednjim preduzećima i preduzetništvu 2016. – Metodološke napomene.

32 Zaposlenost se posmatra na osnovu broja radnika (*number of employees*). Kod radnji, pod brojem radnika se podrazumevaju samo radnici u užem smislu, odnosno lica koja su angažovana po ugovoru o radu (uključujući i neformalno zaposlene radnike), ali ne i samozaposlena lica (nisu obuhvaćeni vlasnici koji mogu biti radno angažovani u sopstvenom preduzeću, lica zaposlena po ugovoru o delu, autorskim ugovorima i slično, individualni poljoprivredni proizvođači i druge kategorije samostalnog obavljanja delatnosti)- Izveštaj o malim i srednjim preduzećima i preduzetništvu 2016. – Metodološke napomene.

Posmatrajući makroekonomski ambijent tokom 2016. godine, pozitivni privredni rast rezultat je mera fiskalne konsolidacije i strukturnih reformi, a prevashodno počiva na povećanom broju investicija i izvozu uz uvećanje kreditne aktivnosti. Ipak, godišnji rast industrijske proizvodnje od 4,7% manji je nego u prethodnoj godini kada je iznosio 8,2%. Najveći broj preduzetnika, mikro, malih i srednjih privrednih subjekata (MSPP) posluje u sektoru trgovine na veliko i malo, (95.891 privrednih subjekata), usluga (89.869 privrednih subjekata) i prerađivačke industrije (53.450 privrednih subjekata). Koncentracija privrednih društava u pretežno uslužnim sektorima ukazuje na niske finansijske performanse sektora MSPP. Osnovni nosilac povećanja izvoza, industrijske proizvodnje i jačanja izvozne i ukupne konkurentnosti privrede Srbije su proizvodna izvozno orijentisana preduzeća. Svega 9,2% ukupnog broja poslodavaca iz sektora MSPP koji posluju u Prerađivačkoj industriji, posluju u visoko i srednje visoko tehnološkim oblastima. Najveći broj privrednih subjekata posluje u oblasti niske tehnološke složenosti, kao što su proizvodnja prehrambenih proizvoda i prerada drveta koji stvaraju proizvode niske dodate vrednosti i slabe konkurentne pozicije na tržištu. Ovo ukazuje na nisku konkurentnost prerađivačke industrije malih i srednjih privrednih društava u Srbiji.

U 2016. godini, MSPP sektor je zabeležio deficit u spoljnotrgovinskoj razmeni u vrednosti od 511,0 mlrd. dinara usled veće vrednosti uvoza (1.180,3 mlrd. dinara) u odnosu na izvoz (669,3 milijardi dinara). U 2016. godini, u sektoru MSPP posmatrano po veličini, zabeležen je porast broja preduzeća za 4,8% i broja zaposlenih za 4,5%, a takođe nastavljen je trend rasta BDV za 10% i rast prometa za 3,6%.

Osnovni makroekonomski pokazatelji

Opis	Godina	
	2016	2015
Bruto domaći proizvod (u milionima dinara-tekuće cene)	4.200.197,1	4.043.467,8
Stopa rasta bruto domaćeg proizvoda	2,7	0,8
Industrijska proizvodnja	104,7	108,2
Godišnja stopa inflacije	1,6	1,5
Izvoz (u milionima evra)	13.429,7	12.041,1
Uvoz (u milionima evra)	17.389,6	16.387,5
Broj zaposlenih (u hiljadama)	1.921	1.883
Bruto zarade (u dinarima)	63.474	61.145
Neto zarade (u dinarima)	46.097	44.432
Kurs dinara prema evru (na dan 31. decembar)	123,47	121,63

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku, Narodna banka Srbije

Prema nalazima iz *Ankete poslodavaca 2016/17* koju, na godišnjem nivou, realizuje Nacionalna služba za zapošljavanje, očekivan je blagi rast neto stope kreiranja poslova od 2,3%. Posmatrano prema privrednim sektorima, rast zaposlenosti se očekuje u oblasti uslužnih delatnosti, trgovine, građevinarstva, saobraćaja, prerađivačke industrije, dok se pad zaposlenosti očekuje u poljoprivrednom sektoru, rudarstvu i finansijskim uslugama.

Kada govorimo o izazovima na strani ponude, neophodno je istaknuti obrazovnu strukturu mladih nezaposlenih lica u Srbiji. Posmatrano prema obrazovnoj strukturi, ukupan broj nezaposlenih lica bez kvalifikacija i sa niskim nivoom kvalifikacija (I i II stepen) koji se nalaze na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje iznosi 204.636 lica, što čini blizu trećine (32,8%) ukupnog broja nezaposlenih. Lica sa srednjim nivoom obrazovanja (III - V stepen) učestvuju sa 52,9%, dok je učešće lica sa višim i visokim obrazovanjem (VI - VIII stepen) 14,3%. Tokom 2017. godine 15,3% mladih u starosnom dobu od 15 do 24 godine nisu bili zaposleni, a nisu bili ni na obrazovanju i obuci (NEET stopa mladih). Kada je reč o mladima starosne dobi od 15 do 29 godina, NEET stopa je 20,2%.

Stanovništvo starosti 15-24	2016. (prosek)	I kvartal 2017.	II kvartal 2017.
NEET stopa-učešće %	17,7	18,7	15,3

Izvori: Agencija za privredne registre, Republički zavod za statistiku

Tokom 2013. i 2014. godine, Unija poslodavaca Srbije je realizovala istraživanje koje se bavilo uzrocima visoke nezaposlenosti mladih. U istraživanje su bili paralelno uključeni i poslodavci i mladi. Prilikom anketiranja u okviru koga je učestvovalo 1200 mladih starosti do 30 godina, svega 4% mladih je izjavilo da su stekli sva potrebna znanja tokom formalnog obrazovanja, dok je njih 86% izjavilo da tokom formalnog obrazovanja nisu imali priliku da steknu praktična znanja. Osim toga, mladi u Srbiji preferiraju atraktivna zvanja, tako da imamo sve više menadžera, a privreda nema kapaciteta da ih uposli.

U Srbiji je evidentan i nesklad između strukture kadrova koji su potrebni privredi i programa koji se realizuju u obrazovnim institucijama. Iz ovog nesklada proizilaze prekobrojni kadrovi (najčešće sa srednjim nivoom obrazovanja) koji neće biti u mogućnosti, u dužem vremenskom periodu, da pronađu zaposlenje u struci, već će se dodatno o svom trošku ili trošku poslodavca obučavati za druge poslove. Struktura srednjeg stručnog obrazovanja je u direktnoj suprotnosti sa realnim potrebama privrede. U ukupnoj strukturi srednjeg obrazovanja u Srbiji, 22% čine gimnazije, 2% umetničke škole, 16% trogodišnje srednje obrazovanje, 1% jednogodišnje i dvogodišnje obrazovanje i 59% srednje stručno obrazovanje. U okviru srednjeg stručnog obrazovanja, najveći procenat se odnosi na pravno-birotektičke i ekonomske struke koje, po broju, imaju veće učešće od gimnazija i upravo ovi profili su veoma atraktivni za mlade i ako su šanse za posao vrlo male.

Najpopularnije oblasti obrazovanja kod naših mladih su:

- » društvene nauke, ekonomija i pravo 29,7%;
- » inženjerski profil, proizvodnja i građevinarstvo 19,7% i
- » zdravstvo 10,2%.

Sa druge strane, poslodavcima nedostaju svi profili inženjera i, posmatrano prema privrednim sektorima, najveći broj deficitarnih zanimanja je u metaloprerađivačkom sektoru, drvnoj industriji, tekstinoj industriji, građevinskom sektoru i sektoru informacionih tehnologija. U većini navedenih sektora, ključna deficitarna zanimanja podrazumevaju zanate, međutim - među mladima u Srbiji nema interesovanja za zanatska zanimanja. Ovi obrazovni profili, iako postoje u formalnom obrazovanju - ili ne prate aktuelne tehnološke promene, ili su zastareli, ili jednostavno, škole nisu u mogućnosti da formiraju razred, jer ne postoji interesovanje od strane učenika da se obrazuju za takva zanimanja.

Mladi koji odaberu obrazovanje u traženim profilima, po završetku studija ili škola najčešće posao traže van Srbije, vodeći se boljim prihodima, tako da se i Srbija kao i druge zemlje susreće sa ovim problemom radne migracije.

Sve navedeno nedvosmisleno ukazuje na značaj dijaloga i uspostavljanje institucionalne saradnje obrazovnih institucija i privrednih subjekata. Zakonski okvir za ovakvu vrstu saradnje postoji, ali ne funkcioniše. Potreba za razvojem ove saradnje proizilazi iz zajedničkih interesa i odgovara zahtevima savremenog društva u kom se razvoj i uspešna ekonomija temelje na znanju i sposobnosti da se prilagode savremenim ekonomskim i socijalnim kretanjima. U protivnom, sve veći broj mladih će napuštati Srbiju u potrazi za poslom negde van naše zemlje.

Dijalog obrazovnih institucija i privrede je izuzetno važan i koristan, počevši od saradnje u organizovanju praktične nastave i interaktivnih predavanja kroz zajedničke aktivnosti na nivou politike obrazovanja i izrade Nacionalnog okvira kvalifikacija i Nacionalne klasifikacije zanimanja, pa sve do usklađivanja nastavnih programa i upisnih kvota sa realnim potrebama privrede.

Evidentan nesklad između ponude i tražnje na tržištu rada, kao i prepoznat nedostatak praktičnog znanja i veština koje mladi steknu tokom formalnog obrazovanja, mogu se prevazići uspostavljanjem systemske povezanosti poslodavaca, škola i fakulteta, posebno u postizanju kvaliteta i povećanju obima praktične nastave.

Veliki privredni sistemi imaju razvijene modele organizovanja i realizacije praktične nastave i stručne prakse koji uključuju: konkurs, regrutaciju i selekciju kao prilikom zapošljavanja, definisanje programa rada od strane mentora i praktikanta i evaluaciju. Njihov cilj je da, za svoju kompaniju, obezbede najbolje kadrove i uložena sredstva predstavljaju investiciju koja će uticati na njihovu konkurentnu prednost na tržištu.

U nedostatku privrednog ambijenta koji podstiče rast i razvoj malih i srednjih preduzeća, organizovanje praktične nastave i stručne prakse u ovom sektoru, iako je prepoznato kao vrlo značajno, sagledava se kroz visinu troškova. Pored finansijske podrške koju većina poslodavaca iz sektora malih i srednjih privrednih društava predlaže za pokrivanje troškova koji se odnose na posebne mere obezbeđivanja prostora za praktikante, njihovu bezbednost i zdravlje na radu, motivisanje ili dodatnu edukaciju mentora koji bi se kvalitetno posvetio obuci, pokrivanje troškova prevoza i slično, poslodavci podršku vide i kroz prevazilaženje izazova koji se odnose na uspostavljanje komunikacije i saradnje sa školama i fakultetima, pojednostavljivanje birokratske procedure, jasno definisane zakonske regulative i poreske politike. Najveći izazovi su vezani za administraciju, ugovore i procedure.

Tokom aktivne komunikacije sa poslodavcima susretali smo se brojnim pitanjima i nedoumicama poslodavaca kada je reč o stručnom osposobljavanju i usavršavanju koje je regulisano članom 201. Zakona o radu (*Službeni glasnik RS* broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014). Da postoje ozbiljne nedoumice poslodavaca oko zakonskog definisanja stručne prakse, potvrdilo je i ovo istraživanje. Skoro 60% ispitanika nije sigurno da li se stručna praksa definiše Zakonom o radu. Najveću nedoumicu pokazali su oni koji do sada nisu organizovali praksu u svojim firmama.

Uloga malih i srednjih preduzeća koja imaju učešće od 99,9% u ukupnom broju privrednih subjekata mogla bi da bude značajnija, posebno na lokalnom nivou, uz uspostavljanje različitih mehanizama za podršku njihovom većem uključivanju u organizovanju prakse u preduzećima. Jedan od načina je uspostavljanje rada sektorskih veća, u okviru koga bi potrebe poslodavaca bile u potpunosti sagledane. Međutim, ostaje da se pronađe efikasan model uspostavljanja ove saradnje, obzirom da poslodavci nisu naviknuti da im se predstavnici obrazovanja obraćaju za stručno mišljenje.

Tranzicija mladih od škole do posla u proseku traje oko dve godine, odnosno 11,7 meseci za visokoobrazovana lica i 24,3 meseca za lica sa srednjim nivoom obrazovanja, dok lica bez kvalifikacije čekaju na posao 41 mesec. Posmatrano prema trajanju nezaposlenosti, duže od 12 meseci (što predstavlja dugoročnu nezaposlenost) posao traži 433.909 lica ili 69,7% nezaposlenih.

LOKALNI AKCIONI PLANI ZAPOSŁJAVANJA

Usled visoke stope opšte nezaposlenosti, a posebno nezaposlenosti mladih od 15 do 29 godina koji čine oko 30 posto svih nezaposlenih, veoma su izražene migracije i unutar Srbije i ka inostranstvu - pre svega, iz egzistencijalnih razloga. Naime, i do 95% mladih do 30 godina³³ bi napustilo grad Čačak, na primer, u potrazi za poslom, dok bi – u cilju povećanja svoje zapošljivosti – više od 70% mladih učestvovalo u stručnim praksama čak i ako nisu plaćene.³⁴ Na osnovu sposobnosti države da privuče i zadrži talente, Srbija je u 2016. godini zauzela pretposlednje 137. mesto od 138 država. Prema *Izveštaju o konkurentnosti Svetskog ekonomskog foruma*,³⁵ iza Srbije je ostala samo Venecuela.

U tom smislu, lokalni akcioni planovi za zapošljavanje su od velikog značaja, jer imaju ozbiljan potencijal u prepoznavanju i ciljanju na specifične probleme i rešenja koja bi mladima omogućila da žive od svog rada u svojoj lokalnoj sredini. Naime, mere aktivne politike tržišta rada,³⁶ sadržane u Nacionalnoj strategiji za zapošljavanje (NAPZ) su opšteg karaktera i prilagođene su najvećem broju korisnika iz teže

33 http://youth.rs/index.php?option=com_content&view=article&id=7255:zato-95-mladih-eli-da-napusti-aak&catid=106&Itemid=354

34 <http://mondo.rs/a957579/Info/Posao/Istrazivanje-Strucna-praksa-Vise-od-70-odsto-mladih-bi-na-praksu-cak-i-ako-nije-placena.html> 2016.

35 http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf

36 Mere aktivne politike zapošljavanja predstavljaju osnovni instrument za unapređenje funkcionisanja tržišta rada ciljanom podrškom nezaposlenim licima.

zapošljivih grupa lica, dok decentralizacija politika zapošljavanja u Srbiji treba da se ogleda kroz rad lokalnih saveta za zapošljavanje (LSZ) i izradu godišnjih lokalnih akcionih planova zapošljavanja (LAPZ).

Od osnivanja prvih lokalnih saveta za zapošljavanje i izrade prvih LAPZ, 2010. godine, ogroman broj akcionih planova praktično prepisuje odredbe iz Nacionalnog akcionog plana zapošljavanja, kako bi se ostvario prvi uslov za ostvarivanje sufinansiranja Lokalnog akcionog plana iz budžeta Republike, a to je usaglašenost sa NAPZ odnosno sa pokrajinskim akcionim planom zapošljavanja. Na taj način, sam mehanizam sufinansiranja sprečava ostvarivanje decentralizacije i unapređenja politike na nacionalnom nivou, tako da nijedna opština nije detaljnije profilisala ili sužila određenu ranjivu kategoriju ili podkategoriju na koju će podrška biti usmerena.

Demokratski deficit kao jedan od uzroka ove situacije prepoznaje se i u sastavu lokalnih saveta za zapošljavanje. Ovo telo je savetodavnog karaktera i, po pravilu, u njegovom radu učestvuju predstavnici lokalne samouprave, Nacionalne službe za zapošljavanje (filijale koja deluje na određenoj teritoriji opštine), reprezentativnih sindikata i poslodavaca. U nekim slučajevima, u radu LSZ učestvuje i predstavnik lokalne privredne komore, dok nije zabeležen slučaj da učestvuje predstavnik Saveta za mlade ili neke od omladinskih organizacija, iako ima inicijativa u tom smeru.

Kako je očigledno odsustvo specifičnih mera za zapošljavanje mladih (to jest, inovativnih mera izvan smernica sadržanih u NAPZ), sledi primer opštih mera koje se natprosečno primenjuju na mlade nezaposlene (iako nisu dizajnirane primarno ili isključivo samo za njih).

Analizom LAPZ može se videti da se za mlade nezaposlene najčešće opredeljuje program stručne prakse i to uglavnom u javnom sektoru (lokalna samouprava ili javna preduzeća). S obzirom na zabranu zapošljavanja u javnom sektoru koja je na snazi od 2014. godine - trajni efekat ove mere nije moguće izmeriti.

Druga najčešća mera koja se, u najvećem broju slučajeva, primenjuje na mlade iako je namenjena svim pripadnicima teže zapošljivih grupa, jeste subvencija za otvaranje novih radnih mesta.

Izazov u primeni ovih mera na mlade je što su, do 2017. godine, čak i inovativni lokalni akcioni planovi zapošljavanja - koji napuštaju matricu NAPZ, propuštali da meru fokusiraju na mlade niskokvalifikovane nezaposlene. Time su visokokvalifikovani mladi, kao natprosečno motivisana i aktivna grupa, češće izazivali *efekat balasta*, jer su zapošljavani - iako bi verovatno pronašli radno mesto i bez subvencionisanja otvaranja novih radnih mesta. U Nacionalnom akcionom planu zapošljavanja za 2017. godinu prepoznato je nepotrebno udvajanje te se sprovođenje ove subvencije sužava na isključivo određene kategorije, među kojima i na mlade do 30 godina starosti bez kvalifikacija/sa niskim kvalifikacijama, ili na mlade koji posao traže duže od 12 meseci.

S obzirom na to da je utvrđeno pretežno protokolarno učešće socijalnih partnera u osmišljavanju i sprovođenju lokalnih akcionih planova zapošljavanja,³⁷ preporuka ovog projekta je da se intenzivira efektivnost njihovog učešća. Da bi se to ostvarilo, potrebno je podizanje kapaciteta socijalnih partnera za praćenje statističkih kretanja u privredi, kao i detaljnije upoznavanje sa regulativom u oblasti politika tržišta rada. Za sve to, inicijalni preduslov je konkretizovanje saradnje sa institucijama. Novousvojeni Zakon o dualnom obrazovanju predviđa da se, na svakih pet godina, inovira standard kvalifikacije i plan i program nastave i učenja, i potrebno je da u tome aktivno učestvuju i socijalni partneri - sagledavanjem dotadašnje primene uz predloge za unapređenje procesa učenja kroz rad.

37 http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/7/7404_izve__taj_o_proceni.pdf

USKLAĐENOST SA EVROPSKOM POLITIKOM ZAPOSŁJAVANJA MLADIH

Srbija je, kao kandidat za članstvo u Evropsku uniju od 2012, te otvaranjem prvih pregovaračkih poglavlja 2014. godine, potvrdila svoje strateško opredeljenje za ućlanjenje u *evropski klub*. Poglavlje 19 u pristupnim pregovorima obuhvata socijalnu politiku i zapošljavanje, a jedan od ciljeva je **postizanje visoke stope zaposlenosti**, uz posebnu brigu za kategorije koje su manje zastupljene na tržištu rada. Tokom skrininga ovog poglavlja, u 2014. godini, Republika Srbija je naznaćila da su socijalne tekovine (tzv. *acquis*) Evropske unije u ovoj oblasti sasvim prihvatljive i da njihova implementacija do datuma pristupanja neće predstavljati teškoće. U uvodu već spomenuti document ESRP je poseban mehanizam koji je Evropska komisija pokrenula za države u procesu pristupanja Uniji. Obuhvata tri segmenta:

1. tržište rada i politiku zapošljavanja;
2. ljudski kapital i politiku razvoja veština;
3. politiku socijalnog uključivanja i socijalne zaštite.

Njime su obuhvaćeni i izazovi u sistemu penzija i zdravstvene zaštite, a posebno težište će biti na zapošljavanju mladih. ESRP je, kao što je već rećeno, nastao zahvaljujući širokom ućešću svih zainteresovanih strana, institucija, socijalnih partnera i organizacija civilnog društva, i predstavlja dobar okvir za koordinaciju razlićitih inicijativa za zapošljavanje mladih. Istovremeno, sprovođenje ESRP usvojenog na nacionalnom nivou postavlja izazov, zbog postojanja razlićitih pristupa u strateškim dokumentima na nacionalnom nivou i nedostajućih resursa i kapaciteta, pre svega – na lokalnom nivou.

Za unapređenje položaja mladih na tržištu rada, ESRP predviđa osam mera poput: unapređenja programa pripravništva i stažiranja (stručne prakse), razvijanje koncepta studentskih poslova, unapređenje paketa usluga za mlade, kao i podrške inovativnim modelima zapošljavanja mladih na lokalnom nivou - kroz široko partnerstvo lokalnih aktera.

Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2017. godinu poziva se na prioritete definisane u Programu reforme politike zapošljavanja i socijalne politike, kroz insistiranje na unapređenju delotvornosti mera aktivne politike zapošljavanja sa posebnim fokusom na mlade, viškove i dugoroćno nezaposlene. Pomenuta mera usmerena je ka unapređenju savetodavnog rada sa nezaposlenim licima koji je od ključnog znaćaja za procenu zapošljivosti svakog pojedinaćnog lica, radi uključivanja u adekvatne mere aktivne politike zapošljavanja.

Jedna od složenijih mera predviđena za rešavanje problema nezaposlenosti mladih bila je uvođenje paketa usluga za mlade Nacionalne službe za zapošljavanje, po smernicama Garancije za mlade (*Youth Guarantee*) koja se primenjuje od 2013. godine u zemljama Evropske unije.³⁸ Garancija za mlade ima cilj da obezbedi nesmetanu tranziciju iz školovanja u zaposlenje, da podrži integraciju na tržištu rada i osigura da nijedna mlada osoba ne bude izostavljena. Program predviđa da svi mladi do 25 godina imaju kvalitetnu ponudu zaposlenja, nastavka obrazovanja, stažiranja ili obuke u roku od četiri meseca nakon gubitka posla ili prestanka formalnog obrazovanja. Garancije za mlade treba da omoguće da mlada osoba pronađe posao shodno svom obrazovanju, veštinama i iskustvu ili da dodatno unapredi svoje obrazovanje, veštine i iskustva koja su relevantna za unapređenje njihovih šansi za zapošljavanje u budućnosti.

Kvalitetne radne prakse i obuke na radnom mestu su glavne komponente Garancija za mlade. Efikasno stručno obrazovanje i programi obuka, naroćito oni koji podrazumevaju obučavanje na radnom mestu, u suštini predstavljaju dobar prelaz iz sistema obrazovanja u svet rada.

Tri godine nakon pokretanja Garancija za mlade, u Evropskoj uniji ima 1,4 miliona nezaposlenih mladih manje i 900.000 mladih manje u kategoriji NEET.³⁹ U istom periodu 2013-2016. godine, nezaposlenost

38 <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/07/Evaluacije-paketa-usluga-za-mlade-i-relevantnih-programa-i-mera-finansiranih-iz-budzeta-Vlade-Republike-Srbije-koji-su-usmereni-ka-mladima-Rezime.pdf>

39 *Not in education, employment or training* – lica koja nisu u procesu obrazovanja, zaposlena ili na obuci.

mladih opadala je brže nego nezaposlenost opšte populacije, što govori o uspešnosti politika koje se sprovode kroz *Garancije za mlade*.⁴⁰

U Srbiji, paket usluga za mlade je realizovan u periodu od 2013. do 2015. godine, a predviđen je i u NAPZ za 2016. godinu, kao i u ESRP-u. Paket za mlade obuhvatio je:

- » procenu zapošljivosti lica prijavljenih na evidenciju;
- » utvrđivanje individualnog plana zapošljavanja (IPZ) i mera koje su najpogodnije za aktivaciju i podizanje zapošljivosti mladih;
- » posredovanje u zapošljavanju ili uključivanje u mere aktivne politike zapošljavanja koje mogu doprineti zapošljavanju (profesionalna orijentacija i savetovanje o planiranju karijere, stručna praksa, programi zapošljavanja i razvoja preduzetništva, programi funkcionalnog osnovnog obrazovanja, sticanja praktičnih znanja i drugo).

Paket usluga zasniva se na intenziviranju saradnje između savetnika Nacionalne službe za zapošljavanje i nezaposlenih mladih lica i to u prva tri meseca od prijavljivanja na evidenciju nezaposlenih. Ipak, sveobuhvatnom evaluacijom paketa mera Nacionalne službe za zapošljavanje zaključuje se da nije došlo do unapređenja tretmana i usluga pruženih nezaposlenim mladima u odnosu na one pružene odraslim nezaposlenima od 2013. godine. Jedini pomak u pravom smeru ostvaren je u pogledu skraćivanja broja dana neophodnih da se sa mladom osobom zaključi individualni plan za zapošljavanje.

Smanjen je, međutim, procenat uključivanja mladih u mere aktivne politike zapošljavanja (51% pre uvođenja paketa, a 41% u 2015. godini). Došlo je i do smanjenja učešća nezaposlenih mladih u programima dodatnog obrazovanja i obuke (sa 26,5% u 2011. na 9% u 2015. godini). Ključni korak u unapređenju delotvornosti mera aktivne politike zapošljavanja i poboljšanju kvaliteta usluga koje se pružaju nezaposlenim mladima kao sastavni deo paketa usluga za mlade odnosi se na jačanje kapaciteta Nacionalne službe za zapošljavanje u delu stručnog savetodavnog rada i razvoja sistema profilisanja nezaposlenih lica.⁴¹

Pružanje adekvatne podrške mladima i unapređenje njihove pozicije na tržištu rada je otežano, jer je iznos opredeljenih sredstava za realizaciju mera aktivne politike zapošljavanja nedovoljan. Iako je Nacionalnom strategijom zapošljavanja za period od 2011. do 2020. godine definisano da učešće ovih sredstava u 2014. godini bude 0,4%, a od 2015. godine 0,5% BDP-a, to se nije ostvarilo. Budžetska sredstva kretala su se u rasponu od 0,18% do 0,03% BDP-a, što je daleko ispod planirane granice i podrazumeva manji obuhvat lica, a samim tim i manji domet politike zapošljavanja. Štaviše, u 2013. i 2014. godini sprovođenje usvojenih NAPZ je onemogućeno umanjenjem budžeta za aktivne mere zapošljavanja za čak 65%, odnosno 80%.

Istovremeno, države članice Evropske unije su, već u 2011. godini, u proseku blizu 2% BDP-a izdvajale za aktivne mere tržišta rada, u rasponu od oko 0,5 % od strane Rumunije i Bugarske do iznad 3,5% BDP-a koliko su izdvojile Danska, Belgija, Španija i Irska.⁴² Nekoliko država (npr. Španija, Italija, Portugalija) veliki deo sredstava iz aktivnih mera tržišta rada trošile su na pasivnu kategoriju naknada za nezaposlene. Istovremeno, druga grupa više od 30% svojih budžeta za aktivne mere tržišta rada troši na mere za aktivaciju građana, odnosno na različite vidove obuka. U toj grupi su nordijske države (Finska, Švedska, Danska), neke baltičke države (Letonija i Litvanija), kao i zemlje Centralne i Istočne Evrope (Češka, Bugarska, Poljska, Mađarska). Dakle, dok je naglasak na mere aktivacije bio tipičan za nordijske države, težište ka merama aktivne politike se pomera i kod zemalja u Jugoistočnoj Evropi.⁴³

40 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-3216_en.htm

41 https://www.fren.org.rs/sites/default/files/Izve%C5%A1taj_0.pdf

42 http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Labour_market_policy_interventions

43 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2389&furtherNews=yes>

ZAKLJUČAK SA PREPORUKAMA

Uloga socijalnih partnera je izuzetno važna u politici zapošljavanja koja treba da bude deo krovne Nacionalne strategije privrednog razvoja i da, zajedno sa drugim javnim politikama, integriše i jasno definiše akcione planove koji će biti međusobno usklađeni. Da bi se ovo ostvarilo, neophodno je sveobuhvatno sagledavanje prilika na tržištu rada i kreiranje prioriternih ciljeva koji će, u određenom vremenskom periodu, pokazati prve merljive rezultate. Prema iskustvima zemalja Evropske unije, uspeh programa i mera aktivne politike zapošljavanja u direktnoj je vezi sa jakim institucionalnim i regulatornim okvirom i podrazumeva aktivan dijalog sa socijalnim partnerima i snažnu podršku poslodavaca i sindikata. To je politika koja socijalne partnere uključuje u kreiranje programa i predviđa njihovu aktivnu ulogu u realizaciji obuka, praksi i promovisanju programa. Kako bi izašla iz pozicije polurazvijene zemlje periferijskog kapitalizma, Srbija mora konačno (umesto politike subvencionisanja u cilju privlačenja stranih investicija) razviti ekonomsku politiku baziranu na razrađenoj i sveobuhvatnoj strategiji privrednog razvoja, do koje je neophodno doći putem (makar minimalnog) socijalnog konsenzusa.

Shodno tome, bazična preporuka se tiče uključivanja socijalnih partnera u sve faze kreiranja i implementacije politike zapošljavanja na nacionalnom nivou, počev od strateških dokumenata za priključivanje Evropskoj uniji.

Sledi preporuka za uvećanje godišnjeg budžeta za aktivne mere tržišta rada za period od 2018. do 2020. godine u Republici Srbiji, posebno za mere aktivacione politike za koje postoje jasni i nedvosmisleni indikatori da su najefikasnije, a bez obzira na njihovu pojedinačnu cenu.

Potom, treba iskoristiti mrežu postojećih saveta za zapošljavanje na lokalnom nivou i, kroz povećanje kapaciteta socijalnih partnera, pružiti im snažnije instrumente za kreiranje politike zapošljavanja na nivou lokalnih samouprava.

Što se tiče položaja mladih koji prelaze iz sistema obrazovanja na tržište rada, treba se zapitati kako višegodišnja nepovoljna situacija utiče na njihovu poziciju prilikom traženja posla, odnosno razgovora sa potencijalnim poslodavcem. Istraživanja pokazuju spremnost mladih da rade „na crno“ ili da budu prijavljeni na minimalnu zaradu dok deo zarade primaju „na ruke“, kao i razne druge oblike zaobilaženja propisa, kako bi ostvarili minimalne uslove za ostvarivanje prihoda i ulazak u svet rada. Stoga predlažemo aktivniji pristup sindikata i poslodavaca u informisanju učenika u srednjim školama i studenata, kroz približavanje osnovnih prava i obaveza iz rada.

Položaj mnogih radnika mogao bi efektivno biti unapređen ukoliko bi se sindikalno organizovali, za šta je osnovni preduslov redefinicija sindikalnog članstva u Zakonu o radu, kako bi pravo na sindikalno organizovanje i zaštitu ostvarili svi građani, bez obzira na oblik radnog angažovanja, kao i učenici angažovani kroz sistem dualnog obrazovanje, te studenti i nezaposlena lica koja se nalaze na tržištu rada u aktivnom statusu.

U okolnostima u kojima postoji evidentan nesklad znanja koja se steknu u obrazovnim institucijama sa veštinama koje poslodavci očekuju, socijalni dijalog je ponovo od izuzetnog značaja i u politici obrazovanja. On se može unaprediti kroz:

- » Izgradnju partnerstva sa školama i obrazovnim institucijama, sa ciljem da se mladi upoznaju sa svetom rada, sa oblastima koje su im važne za budući posao, da učestvuju u dizajniranju školskih programa, da organizuju karijerne dane u svojim kompanijama, da utiču na obrazovne profile i sl;
- » Participaciju u kreiranju programa koji utiču na sticanje radnog iskustva mladih, kroz organizovanje radnih praksi, uključivanje mladih u projekte, angažovanje na privremenim i povremenim poslovima i slično.

Evidentan nesklad između ponude i tražnje na tržištu rada, kao i prepoznat nedostatak praktičnog znanja i veština koje mladi steknu tokom formalnog obrazovanja, mogu se prevazići uspostavljanjem

sistemske povezanosti poslodavaca, škola i fakulteta, posebno u postizanju kvaliteta i povećanju obima praktične nastave.

Ne manje značajno je i promovisanje preduzetništva, jer preduzetnici svojim iskustvom mogu motivisati i mentorisati mlade koji žele da uđu u svet preduzetništva, ali i uticati da se ovakva znanja uvrste u školske programe. Ako se želi povećati broj radnih mesta, jedna od strategija je da se poveća broj preduzetnika.

Imajući sve ovo u vidu, neophodno je jačati dalje napore ka razvoju socijalnog dijaloga u Srbiji. Samo uključivanjem svih učesnika u socijalnom dijalogu i zajedničkim angažovanjem na rešavanju ozbiljnih pitanja koja se odnose na sprovođenje ukupnih reformi u državi, može se naćiniti iskorak ka istinskom dijalogu za koji su svi socijalni partneri zainteresovani, a posebno kada se radi o statusu i položaju naših mladih i boljim uslovima za njihovo zapošljavanje i ostanak u zemlji.

Poseban aspekt ćini potreba jaćanja bipartitnog socijalnog dijaloga. U direktnom dogovoru, poslodavci i sindikati mogu biti glavna poluga zapošljavanja u specifićnim lokalnim sredinama.

Socijalni partneri angažovani na projektu "Novi uslovi za dostojanstven rad mladih u Srbiji" izradiće do Završne konferencije predlog Protokola socijalnih partnera kojim će se utvrditi naćin saradnje u oblasti zapošljavanja mladih, pre svega kroz podsticanje njihovog partnerstva na lokalnom nivou i širenje primera dobre prakse.

KONTAKT

Udruženje građana
Inicijativa za razvoj i saradnju

Antifašističke borbe 27/8,
11070 Novi Beograd, Srbija

PIB: 104984748
Matični broj: 17693298

Tel: +381 (0)11 3129992
Fax: +381 (0)11 3129992

belgrade@idcserbia.org
www.idcserbia.org

 [idc.serbia](https://www.facebook.com/idc.serbia)

 [IDCSERBIA](https://twitter.com/IDCSERBIA)

 [idc.serbia](https://www.instagram.com/idc.serbia)

 [IDCSerbia](https://www.youtube.com/IDCSerbia)

Projekat finansira:
Fond za civilno društvo u razvoju



Projekat sprovode:

