



Mladi i aktivne mere politike zapošljavanja

Put ka (ne)dostojanstvenom radu

Sarita Bradaš

APSTRAKT

Mladi u Srbiji sa svojim vršnjacima u svetu dele probleme vezane za zapošljavanje: nezaposlenost, ograničene mogućnosti zapošljavanja, angažovanje na poslovima koji onemogućavaju ostvarivanje standarda dostojanstvenog rada. Pristup odgovarajućem poslu, sigurnost posla i adekvatnost prihoda, ostvarivanje radnih prava, socijalna sigurnost i sindikalna organizovanost su deficiti dostojanstvenog rada sa kojima se susreću mladi.

U politikama zapošljavanja u Srbiji, u delu koji se odnosi na zapošljavanje mladih, nedostatak iskustva i relevantnih veština koje su potrebne tržištu rada prepoznaje se kao jedina prepreka za uključivanje na tržište rada, dok se nedovoljna ponuda radnih mesta, kao jednako važna, ako ne i važnija, uopšte ne prepoznaje. Uprkos tome što podaci o nezaposlenosti i podzaposlenosti mladih ukazuju na nemogućnost pronalaženja posla kao ključnog indikatora dostojanstvenog rada, javna služba za zapošljavanje realizuje mere koje su prvenstvene usmerene na ponudu radne snage, a ne na potražnju za radom. Pri tome ne postoje relevantne analize kojima bi se utvrdilo kakve su potrebe za veštinama i zanimanjima na tržištu rada.

Položaj mladih na tržištu rada u Srbiji je znatno nepovoljniji od položaja mladih u EU u pogledu statusa na tržištu rada. Tek polovina mladih starosti 20-29 godina je zaposlena u odnosu na blizu dve trećine njihovih vršnjaka u EU 27, stopa nezaposlenosti ove starosne grupe dvostruko je veća u Srbiji gde je svaka peta mlada osoba koja je aktivna nezaposlena. Među zaposlenim radnicima značajno je učešće onih koji imaju nesigurno zaposlenje (44,1% u Srbiji i 35,8% u EU 27). Međutim, razlozi zbog kojih su mladi u ovom obliku zaposlenosti značajno se razlikuje: 81% mladih u Srbiji radi na poslovima sa ograničenim trajanjem zato što ne može da nađe stalan posao, dok je to razlog za privremenu angažovanost kod 29% njihovih vršnjaka u EU. Vrlo je velika verovatnoća da će mladi da budu na nesigurnim poslovima i u narednom periodu budući da je trećina mladih uzrasta 25-29 godina angažovana na ovaj način. Svaka četvrta mlada osoba u Srbiji nije zaposlena ili se nalazi izvan formalnog/neformalnog obrazovanja (NEET) dok je to slučaj sa jednom od deset u EU.

U Akcionom planu za poglavlje 19 u delu koji se odnosi na usklađivanje sa Preporukom Saveta Evrope o uspostavljanju Garancije za mlade i Preporukom Saveta o Okviru kvaliteta radnih praksi, u opisu trenutnog stanja i definisanju aktivnosti, iskazano je potpuno nerazumevanje sadržaja navedenih dokumenta. Ne predlažu se izmene u postojećem zakonodavstvu, pre svega Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti i Zakona o radu kako bi se omogućila primena Garancije za mlade. Ne prepoznaje se potreba izmene Zakona o radu kako bi se omogućila adekvatna pravna zaštitu za mlade ljude koji učestvuju u radnim praksama i utvrde standardi za obezbeđenje njihovog kvaliteta.

Mere aktivne politike zapošljavanja za mlade u Srbiji ne obuhvataju najveći broj mladih koji su na evidenciji nezaposlenih kao i sve nezaposlene mlade koji nisu na evidenciji službe za zapošljavanje, mlade koji su neaktivni, a nisu u sistemu obrazovanja ili obuka. Nezaposleni mladi se nalaze i izvan sistema socijalne zaštite nezaposlenih, budući da se pravo na novčanu naknadu stiče isključivo po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti, a većina mladih ne ostvaruje pravo na tu naknadu budući da su najčešće angažovani po kratkotajnim ugovorima.

U aktivne mere zapošljavanja uključena je tek svaka osamnaesta mlada osoba. Izbor programa se ne zasniva na evaluaciji prethodno sprovedenih programa, pre svega efekata na zapošljavanje, niti postoje podaci o kvalitetu poslova za učesnike koji su se zaposlili. Izostaje sistemsko praćenje i pouzdano utvrđivanje trenutnih neusklađenosti kompetencija nezaposlenih i kompetencija koje se traže, kao i prognoziranje budućih potreba za kompetencijama.

Najveći broj nezaposlenih mladih uključenih u programe je visoko-obrazovan što ukazuju na loše ciljanje aktivnih mera, budući da osobe sa visokim obrazovanjem imaju veće izgleda za zaposlenje na tržištu rada. Izostaje usmerenost mera na grupe koje su najviše ugrožene: niskokvalifikovane, Rome i dugoročno nezaposlene.

U programe koji imaju za cilj sticanje radnog iskustva uključeni su samo mladi nezaposleni kojima je uslov za samostalan rad u struci položen pripravnički ili stručni ispit u skladu sa zakonom ili pravilnikom (program stručne prakse i pripravništvo). Nezaposleni mladi u ova dva programa, koji su po sadržaju istovetni, razlikuju se u pogledu načina angažovanja, visine naknade, osvarivanja prava na socijalno osiguranje i ostvarenja individualnih i kolektivnih prava. Mladi uključeni u program stručne prakse primaju naknadu koja je značajno niža od minimalne zarade, ne ostvaruju pravo na socijalno osiguranje, ne ostvaruju individualna i kolektivna radna prava. Radne prakse kao kratkoročni programi sticanja radnog iskustva koji uključuju učenje i obuku, a koji

se sprovode u cilju unapređivanja zapošljivosti i tranzicije ka zaposlenju, kako ih definiše evropska Garancija za mlade, nisu dostupni nezaposlenim mladima u Srbiji kroz mere aktivne politike tržišta rada.

Programi koji treba da doprinesu kreiranju novih radnih mesta kroz subvencionisano zapošljavanje ne pružaju mladima mogućnost da ostvare standarde dostojanstvenog rada budući da kriterijumi za dodelu subvencija za zapošljavanje ne uključuju obavezu poslodavaca da obezbede adekvatne zarade niti obavezu da pruže stabilno zaposlenje. Subvencionisano samozapošljavanje doprinosi povećanju ranjive zaposlenosti dok programi javnih radova najugroženijim grupama ne obezbeđuju prihode kojima bi zadovoljili egzistencijalne potrebe niti ostvarenje individualnih i kolektivnih prava.

Aktivne mere politike zapošljavanja, usmerene ka malobrojnim nezaposlenim mladima koji su u njih uključeni, sasvim sigurno nisu put ka ostvarenju standarda dostojanstvenog rada. Način na koji su dizajnirane i na koji se sprovode, mlade samo priprema za prekarnost na tržištu rada sa kojom će se veoma brzo suočiti nakon završetka programa u kojem su učestvovali.

SUMMARY

The young in Serbia share common employment-related issues with other young people all over the world: unemployment, limited job opportunities, being hired to perform jobs that fail to include decent work standards. Availability of appropriate work, job security and adequate earnings, the ability to exercise labour rights, and social security and trade union organisation are all deficits to decent work that young people face.

In Serbia's employment policies, in the section relating to youth employment, a lack of experience and relevant skills needed on the labour market are recognised as the only obstacles to inclusion on said market, while insufficient job supply, which is equally important if not more so, remains completely unrecognised. In spite of the fact that data pertaining to the unemployment and underemployment of young people indicates the impossibility of finding work as a key indicator of decent work, the public employment administration implements measures primarily focused on labour supply, and not on labour demand. Furthermore, there are no relevant analyses which would corroborate what skills and professions are needed on the labour market.

The position of young people in Serbia's labour market is significantly more unfavourable in comparison to that of EU youths in terms of labour market status. Just half of those aged between 20-29 are employed in comparison to almost two thirds of their peers in the EU 27, the unemployment rate of this age group is double in Serbia, where for every five active youth, one is unemployed. Among employed workers, there is a significant share of those who lack job security (44.1% in Serbia and 35.8% in the EU 27). However, the reasons why young people are employed in this form differ significantly: 81% of young people in Serbia work in temporary jobs because they are unable to find permanent employment, while this is the case for only 29% of their peers in the EU. The chances are very high that youths will continue to work in uncertain jobs in the coming period considering that a third of those between the ages of 25-29 are employed in this manner. Every fourth

young person in Serbia is unemployed or is working in some sort of NEET (Not in Education, Employment, or Training) form, while this is the case for one out of ten in the EU.

In the section of the AP for Chapter 19 referring to compliance with the Recommendations of the European Council on establishing a Youth Guarantee and Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships, the description of the current situation and in defining activities expresses a complete lack of understanding. No amendments are proposed to existing legislation, primarily the Law on Employment and Unemployment Insurance and the Labour Law which would enable the Youth Guarantee to be applied. The need to amend the Labour Law in order to provide adequate legal protection for young people engaged in professional training (internships) and to establish standards for ensuring their quality, goes unrecognised.

Active employment policy measures which apply to young people in Serbia do not include the largest number of young people who are registered as unemployed, as well as all unemployed young people who are not registered with the employment service, and all that fall under the NEET category. Unemployed young people are also outside the system of social protection for the unemployed, since the right to cash benefits is acquired exclusively on the basis of unemployment insurance, and most young people do not exercise the right to this benefit as they are most often hired under temporary contracts.

Only every 18th young person is included in active employment measures. Programme selection is not conducted on the basis of the evaluation of previously implemented programmes, primarily the effects on employment, nor is there any data available on the quality of work for participants who have been hired. There is a lack of systematic monitoring and reliable identification of current mismatches between the competencies of the unemployed and the competencies required, as well as forecasting future competency needs.

The largest number of unemployed young people included in programmes are highly educated, which indicates poor targeting of active measures, as those with higher educations have better chances of employment in the labour market. No focus exists on the most vulnerable groups: those with low-skills, the Roma population and those who are unemployed in the long-term.

Only young unemployed people whose condition for independent work within their profession is that they have been through an internship or have passed a professional exam in line with the law or regulations (a professional training programme and internship) are inclu-

ded in programmes aimed toward the attainment of work experience. Unemployed young people in these two programme types, which are identical in content, differ in terms of how they are engaged, compensation amounts, whether or not they can exercise their right to social security and in terms of exercising other individual and collective rights. Young people included in the professional training programme receive compensation that is significantly below minimum wage, they do have the right to social insurance, and are not able to exercise their individual and collective labour rights. Professional training/internships, as short-term work experience programmes that include learning and training, implemented in order to improve employability and transition to employment, as defined by the European Youth Guarantee, are not available to unemployed youth in Serbia through active labour market policy measures.

Programmes that should contribute to new job creation through subsidised employment do not provide young people with the opportunity to achieve decent work standards, since the criteria for awarding employment subsidies do not include the obligation of employers to provide adequate wages or stable employment. Subsidised self-employment contributes to an increase in vulnerable employment, while public works programmes fail to provide the most vulnerable groups with incomes that would satisfy their existential needs or the ability to exercise individual and collective rights.

Active employment policy measures, aimed at a small number of unemployed young people included in them, are certainly not the way to achieve decent work standards. The manner in which they have been designed and implemented only prepares young people for the precariousness of the labour market they will face very quickly upon completing the programme they participated in.

UVOD

Mladi u Srbiji sa svojim vršnjacima u svetu dele probleme vezane za zapošljavanje: nezaposlenost, ograničene mogućnosti zapošljavanja, angažovanje na poslovima koji onemogućavaju ostvarivanje standarda dostojanstvenog rada: pristup odgovarajućem poslu, sigurnost posla i adekvatnost prihoda, ostvarivanje radnih prava, socijalna sigurnost i sindikalno organizovanost.

U politikama zapošljavanja u Srbiji, u delu koji se odnosi na zapošljavanje mladih, nedostatak iskustva i relevantnih veština koje su potrebne tržištu rada prepoznaje se kao jedina prepreka za uključivanje na tržište rada, dok se nedovoljna ponuda radnih mesta kao jednako važna, ako ne i važnija, uopšte ne prepoznaje. Pri tome ne postoje relevantne analize kojima bi se utvrdilo kakve su potrebe za veštinama i zanimanjima na tržištu rada. To nedvosmisleno ilustruje ocena u Nacionalnom akcionom planu za 2020. godinu da Anketa o potrebama poslodavaca, na osnovu koje NSZ planira aktivne mere zapošljavanja zbog malog obuhvata poslodavaca ne predstavlja „dovoljan okvir da bi se dobijeni rezultati mogli smatrati validnim“¹.

Dostupni podaci o vertikalnoj i horizontalnoj neusklađenosti veština ukazuju na to da gotovo polovina zaposlenih starosti 15-34 godine radi u oblasti koja se ne poklapa sa oblašću formalnog obrazovanja dok četvrtina visokoobrazovanih zaposlenih radi u zanimanjima koja zahtevaju niži nivo kvalifikacija od onih koje oni poseduju².

Podaci o efektivnosti postojećih mera APZ, pa tako i onih usmerenih na mlade, nisu dostupni³. Navedeno onemogućava analizu postojećih programa što ograničava ne samo evaluaciju postojećih mera već i planiranje i dizajniranje novih. Iako se u akcionim planovima zapošljavanja iz godine u godinu postavlja cilj unapređenje metoda evaluacije mera APZ, takve evaluacije do sada nije sprovelo niti nadležno ministarstvo niti Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ).

1 Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2020. godinu, str. 5

2 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/skills>

3 Podaci o efektima na zapošljavanje u izveštajima o realizaciji nacionalnih akcionih planova zapošljavanja ne predstavljaju efekte na zapošljavanje što se vidi iz sledećeg pojašnjenja: „Efekat MAPZ na zapošljavanje prikazuje broj učesnika mere koji su se zaposlili nakon izlaska iz mere, kao i lica koja se još uvek nalaze u meri koja podrazumeva zapošljavanje/radno angažovanje (subvencije za zapošljavanje, javni radovi, programi pripravnika, program sticanja praktičnih znanja, mere podrške za OSD). Za mere kao što su obuka za aktivno traženje posla, trening samoefikasnosti, radionica za prevladavanje stresa usled gubitka posla i funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih, efekat prikazuje broj učesnika programa koji su se uključili u druge MAPZ ili su se zaposlili nakon izlaska iz mere.“

Narastajuća neizvesnost na tržištu rada doprinosi sporoj i nesigurnoj tranziciji iz obrazovanja u svet rada i stvara dodatne teškoće mladima na putu ka dostojanstvenom radu. Mere aktivne politike zapošljavanja (APZ) treba da budu put kojim će mladi doći do dostojanstvenog posla.

U analizi želimo da dobijemo odgovor na pitanje u kojoj meri APZ u Srbiji doprinose ostvarivanju standarda dostojanstvenog rada – koliko programi namenjeni mladima promovišu standarde dostojanstvenog rada i kakve su mogućnosti da mladi nakon završetka programa dođu do dostojanstvenog posla.

Mladi na tržištu rada Srbije i EU

Položaj mladih na tržištu rada u Srbiji je znatno nepovoljniji od položaja mladih u EU u pogledu statusa na tržištu rada (tabela 1). Tek polovina mladih starosti 20-29 godina je zaposlena u odnosu na blizu dve trećine njihovih vršnjaka u EU 27, stopa nezaposlenosti ove starosne grupe dvostruko je veća u Srbiji gde je svaka peta mlada osoba koja je aktivna nezaposlena. Među zaposlenim radnicima značajno je učešće onih koji imaju nesigurno zaposlenje (44,1% u Srbiji i 35,8% u EU 27). Međutim, razlozi zbog kojih su mladi u ovom obliku zaposlenosti značajno se razlikuje: 81% mladih u Srbiji radi na poslovima sa ograničenim trajanjem zato što ne može da nađe stalan posao, dok je to razlog za privremenu angažovanost kod 29% njihovih vršnjaka u EU. Vrlo je velika verovatnoća da će mladi da budu na nesigurnim poslovima i u narednom periodu budući da je trećina mladih uzrasta 25-29 godina angažovana na ovaj način. Svaka četvrta mlada osoba u Srbiji nije zaposlena ili se nalazi izvan formalnog/neformalnog obrazovanja (NEET) dok je to slučaj sa jednom od deset u EU. U odnosu na obrazovni status među mladima starosti 25-29 godina u Srbiji najviša NEET stopa je kod mladih sa završenom osnovnom školom (51%), srednjim stručnim obrazovanjem (23,7%) i visokim obrazovanjem (23,4%), a najniža je kod mladih koji su završili gimnazije (13,4%). Prema NEET stopi u EU 27 mladi bez kvalifikacija su u najnepovoljnijoj situaciji (41%), ali su visokoobrazovani u znatno boljoj situaciji (9,6%) kao i mladi sa srednjim stručnim obrazovanjem (15,8%) nego mladi u Srbiji.

Tabela 1. Indikatori tržišta rada za mlade u Srbiji i EU 27 u 2019. godini

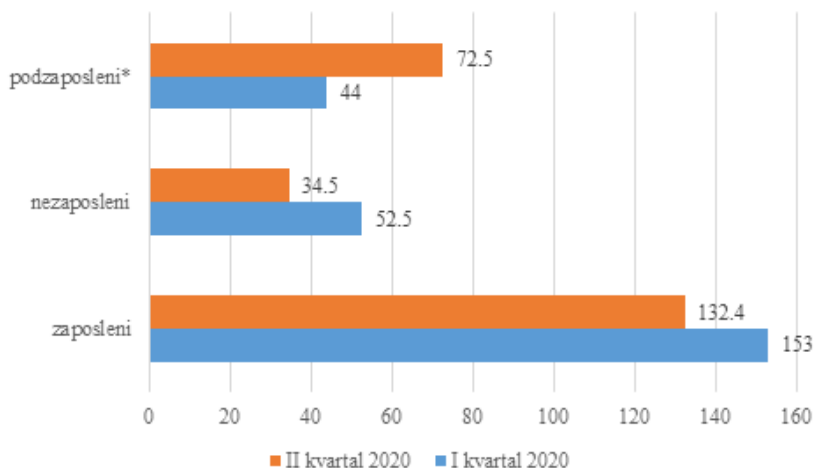
| | Srbija | EU 27 |
|---|--------|-------|
| stopa zaposlenosti (20-29) | 50.2 | 63.6 |
| stopa nezaposlenosti (20-29) | 20.2 | 11.1 |
| % zaposlenih radnika na privremenim poslovima (15-24) | 54.5 | 49.8 |
| % zaposlenih radnika na privremenim poslovima (25-34) | 32.2 | 19.8 |
| NEET stopa (20-24) | 25.9 | 8.9 |
| NEET stopa (25-29) | 23.4 | 9.6 |

Izvor podataka: Eurostat Labour force survey database, Population and social conditions database

Položaj mladih će u narednom periodu zbog krize izazvanje pandemijom COVID 19, kao i u prethodnim krizama, biti dodatno pogoršan. Poslednji podaci Ankete o radnoj snazi već ukazuju na to (slika 1). Zaposlenost mladih u drugom kvartalu 2020. u odnosu na prethodni kvartal pala je u EU sa 32,3% na 30,3%, a u Srbiji sa 21,6% na 18,7%. Pri tome je stopa nezaposlenosti mladih u EU 27 porasla sa 15,3% na 16,4%, a u Srbiji je pala za 4,8 procentnih poena na 20,7%. Međutim naizgled protivrečni podaci u Srbiji mogu se objasniti indikatorima podzaposlenosti⁴ – osobama koje žele da rade, a ne traže aktivno posao, osobama koje rade nepuno radno vreme, a želele bi da rade više kao i osobama koje aktivno traže posao, ali nisu raspoložive za rad u naredne dve nedelje. U odnosu na prvi kvartal 2020. broj nezaposlenih mladih pao je za 34%, a broj podzaposlenih među kojima je najviše onih koji žele da rade, ali ne traže aktivno posao povećan je za 40%. Kada se uzmu u obzir indikatori podzaposlenosti stopa nezaposlenosti mladih u Srbiji je porasla sa 38,7% na 44,7%.

4 Videti u Eurostat (2011), New measure of labour market attachment, dostupno na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30df990e-7eea-4dbb-8846-7e9808e3bb65>

Slika 1. Zaposleni, nezaposleni i podzaposleni mladi uzrasta 15-24 godine (u hiljadama)



Izvor podataka: Eurostat Labour force survey, prikaz autorke

*Podzaposlenost uključuje tri dodatna indikatora nezaposlenosti: osobe koje nevoljno rade nepuno radno vreme, osobe koje žele da rade ali ne traže aktivno posao i osobe koje aktivno raže posao ali nisu dostupne za rad u naredne dve nedelje.

Mladi i politike tržišta rada u Srbiji i EU

Kako bi se unapredio položaj mladih na tržištu rada EU Savet Evrope je 2013. godine donosi Preporuku o usvajanju Garancije za mlade⁵. Reč je politici tržišta rada kroz koju države članice garantuju svima mladima od 25 godine, četiri meseca od završetka formalnog obrazovanja ili ulaska u nezaposlenost, da će dobiti kvalitetnu ponudu za posao, mogućnost nastavka školovanja ili obezbeđivanje pripravnništva ili radne prakse. Garancija za mlade naglašava važnost delotvornosti mera za aktivaciju i njihovu sveobuhvatnost. Za razliku od drugih intervencija na tržištu rada koncept Garancije za mlade se zasniva na principu prava (garancije) i uključuje, između ostalog, mere aktivne politike zapošljavanja (APZ) koje su usmerene na tražnju za radom kroz direktno zapo-

⁵ Council of the European Union (2013) Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee, Official Journal of the European Union 2013/C 120/01, dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32013H0426%2801%29>

šljavanje u javnom sektoru, subvencije za zapošljavanje i inicijative za započinjanje posla⁶.

U Akcionom planu za Poglavlje 19 navedeno je da je paket usluga za mlade „pripremljen po uzoru na Garanciju za mlade, ali sa manjim opsegom delovanja, s obzirom na nedostatak resursa za realizaciju istog na nivou koji je karakterističan za zemlje članice EU.”⁷ Međutim, analiza sadržaja paketa usluga za mlade pokazuje da je on sastavljen od usluga i mera⁸ namenjenih svakoj nezaposlenoj osobi na evidenciji NSZ. U godišnjim akcionim planovima zapošljavanja ne pominje se obaveza da se u roku od četiri meseca (ili bilo kom drugom roku) od završetka formalnog obrazovanja ili ulaska u nezaposlenost mladoj osobi ponudi kvalitetan posao, mogućnost nastavka školovanja ili obezbeđivanje pripravnštva ili radne prakse. Štaviše, paket usluga za mlade namenjen je samo osobama koje su na evidenciji NSZ („set koraka (...) za svaku mladu osobu koja se prijavi na evidenciju NSZ“), ne postoje mere za obezbeđivanje radne prakse niti mogućnosti nastavka školovanja. Da paket usluga za mlade ne sadrži specifične mere pokazuje i učešće mladih u merama koje su navedene u paketu za mlade u odnosu na ukupan broj korisnika mere (tabela 2.). Čak i u dve mere koje su uvedene kao nove samo za mlade (program pripravnika) nisu uključeni samo mladi. Podaci ukazuju na loše ciljanje aktivnih mera, budući da su u tri mere u kojima su najzastupljeniji mladi (program stručne prakse i programi pripravnika), osobe sa visokim obrazovanjem, koje inače imaju veće izgleda za zaposlenje na tržištu rada, čine dve trećine od ukupnog broja učesnika u ovim programima. Izostaje i usmerenost mera na grupe koje su najviše ugrožene: niskokvalifikovane i dugoročno nezaposlene koji predstavljaju trećinu odnosno dve trećine nezaposlenih na evidenciji. U 2019. u aktivnim merama koje je finansirala NSZ među učesnicima je bilo svega 20,7% nekvalifikovanih i 46,7% nezaposlenih koji su na evidenciji duže od godinu dana.

6 Escudero, V. & López Moureló, E. (2017), The European Youth Guarantee: A systematic review of its implementation across countries, International Labour Office, str. dostupno na https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_572465.pdf

7 Akcioni plan za poglavlje 19, str. 17 <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/akcioni-plan-za-poglavlje-19-socijalna-politika-i-zaposljavanje>

8 U politikama tržišta rada ne pravi se razlika između usluga i mera APZ. Autorka pod merama podrazumeva mere politike tržišta rada koje uključuju mere za aktivaciju nezaposlenih kroz obuke, podržano/ zaštićeno zapošljavanje i rehabilitaciju, podsticaje za zapošljavanje, direktno kreiranje radnih mesta, i podsticaje za započinjanje posla, a kako je to predloženo EU smernicama za zapošljavanje.

Tabela 2. Učešće nezaposlenih u merama APZ u 2019. prema obrazovanju, trajanju nezaposlenosti i starosti

| Mera APZ | ukupno | Obrazovanje (u %) | | | % dugoročno nezaposlenih | % mladih |
|---|--------|-------------------|---------|--------|--------------------------|----------|
| | | niže | srednje | visoko | | |
| Program stručna praksa | 3.976 | - | 30,6 | 69,4 | 26,7 | 81,0 |
| Program pripravnika za mlade sa visokim obrazovanjem | 135 | - | - | 100 | 34,0 | 94,8 |
| Program pripravnika za nezaposlene sa srednjim obrazovanjem | 255 | - | 100 | - | 32,6 | 98,4 |
| Program sticanja praktičnih znanja | 858 | 42,9 | 48,1 | 9,0 | 49,2 | 29,7 |
| Program obuke na zahtev poslodavca | 817 | 24,4 | 70,4 | 6,2 | 39,5 | 34,6 |
| Program obuke za tržište rada | 595 | 23,5 | 63,4 | 13,1 | 58,8 | 21,5 |
| Program specijalističkih informatičkih obuka | 75 | - | 37,3 | 62,7 | 57,3 | 28,0 |
| Subvencija za zapošljavanje nezaposlenih iz kategorije teže zapošljivih | 2.600 | 27,0 | 59,8 | 14,2 | 71,7 | 28,2 |
| Subvencija za samozapošljavanje | 3.046 | 16,3 | 55,6 | 31,9 | 50,3 | 25,3 |
| Javni radovi | 1.980 | 53,4 | 40,1 | 7,5 | 48,7 | 21,2 |

Izvor podataka NSZ Izveštaj o radu za 2019. godinu, prikaz autorke

U Akcionom planu za poglavlje 19 u delu koji se odnosi usklađivanje sa Preporukom Saveta o uspostavljanju Garancije za mlade (4.5) i Preporukom saveta o Okviru kvaliteta radnih praksi (4.6) u opisu trenutnog stanja i definisanju aktivnosti iskazano je potpuno nerazumevanje sadržaja navedena dva dokumenta. Ne predlažu se izmene u postojećem zakonodavstvu, pre svega Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti Zakona o radu kako bi se omogućila primena Garancije za mlade. Izmene Zakona o radu treba da predvide adekvatnu pravnu zaštitu za mlade ljude koji učestvuju u radnim praksama i utvrde standarde za obezbeđenje njihovog kvaliteta.

Mere aktivne politike tržišta rada za mlade u Srbiji

Struktura nezaposlenih mladih na evidenciji NSZ (tabela 3.) ne menja se godinama iako se njihov broj smanjuje: žene čine većinu među nezaposlenima, oko polovine mladih na evidenciji je dugoročno nezaposleno, više od četvrtine ne poseduje kvalifikacije, pri čemu je polovina nezaposlenih je starosti 25-29 godina što znači da je izašla iz sistema formalnog obrazovanja.

Tabela 3. Struktura mladih (15-29 godina) na evidenciji NSZ

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------|---------|---------|
| Ukupno | 138.391 | 117.078 | 102.895 |
| Pol | | | |
| Muškarci | 47,8% | 46,4% | 45,1% |
| Žene | 52,2% | 53,6% | 54,9% |
| Obrazovanje | | | |
| Lica bez kvalifikacija i niskokvalifikovani (I i II) | 20,9% | 21,3% | 22,0% |
| Srednji nivo obrazovanja (III – V) | 56,4% | 55,9% | 57,2% |
| Više i visoko obrazovanje (VI – VIII) | 22,7% | 22,8% | 20,8% |
| Starost | | | |
| 15-19 | 10,7% | 11,2% | 13,4% |
| 20-24 | 38,2% | 37,6% | 35,9% |
| 25-29 | 51,1% | 51,2% | 50,7% |
| Dužina traženja posla | | | |
| Do godinu dana | 48,4% | 51,8% | 53,4% |
| Dugoročno nezaposleni (12 meseci +) | 51,6% | 48,2% | 46,6% |
| Veoma dugo nezaposleni (2 godine+) | 32,7% | 31,4% | 29,3% |

Izvor podataka Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje za 2020. godinu

Iako se u NAPZ za 2020. godinu⁹ navodi da u u fokusu politike zapošljavanja treba da budu mladi sa nižim nivoima obrazovanja i mladi koji duže traže posao te da je potrebno unaprediti pristupe ka nezaposlenim mladim osobama koje se ne obraćaju institucijama sistema za podršku, a samostalno nisu aktivne u traženju posla, sadržaj planiranih mera i obuhvat nezaposlenih ne potvrđuju da su navedene grupe u fokusu. Podaci

9 Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2020. godinu, str. 16-17

o realizaciji mera APZ u 2019. godini (tabela 4.) pokazuju da najranjivije grupe mladih, a naročito višestruko ranjivi, nisu prioritet. Ni jedna od mera nije dostupna mladima koji nisu na evidenciji NSZ, a najveći broj mladih je obuhvaćen merama namenjenim visokoobrazovanim.

Tabela 4. Učešće mladih u merama APZ u 2019. godini

| Mera APZ | broj | % |
|---|-------|-------|
| Program stručna praksa | 3220 | 52,1 |
| Program pripravnika za mlade sa visokim obrazovanjem | 128 | 2,1 |
| Program pripravnika za nezaposlene sa srednjim obrazovanjem | 251 | 4,1 |
| Program sticanja praktičnih znanja | 255 | 4,1 |
| Program obuke na zahtev poslodavca | 206 | 3,3 |
| Program obuke za tržište rada | 176 | 2,8 |
| Program specijalističkih informatičkih obuka | 21 | 0,3 |
| Subvencija za zapošljavanje | 733 | 11,9 |
| Subvencija za samozapošljavanje | 771 | 12,5 |
| Javni radovi | 419 | 6,8 |
| Ukupno | 6180 | 100,0 |
| 25-29 | 51,1% | 51,2% |
| Dužina traženja posla | | |
| Do godinu dana | 48,4% | 51,8% |
| Dugoročno nezaposleni (12 meseci +) | 51,6% | 48,2% |
| Veoma dugo nezaposleni (2 godine+) | 32,7% | 31,4% |

Izvor podataka NSZ Izveštaj o radu za 2019. godinu, prikaz autorke

NSZ je u 2019. godini finansirala mere kojima je obuhvaćeno 6.180 mladih što je obuhvat od 5,6% mladih koji su na evidenciji nezaposlenih. Najveći broj nezaposlenih obuhvaćenih merama (69%) uključen je u intervencije na strani ponude rada - programe dodatnog obrazovanja i obuke, iako podaci o visokoj stopi nezaposlenosti i podzaposlenosti mladih ukazuju da je ključni problem na strani tražnje za radom i ograničenih mogućnosti zapošljavanja. U Programu rada NSZ i u NAPZ za 2019. godini ne navode se podaci ili analize koji bi objasnili izbor ovih mera. Stručna praksa u koju je uključen najveći broj mladih prema nalazima evaluacije nema pozitivni efekte budući da se učesnici nakon učešća u programu ne nalaze u povoljnijoj poziciji na tržištu rada kako u odnosu na ishode na tržištu rada, tako i na subjektivno blagostanje¹⁰.

10 Marjanović, D. et al. (2016) Evaluacije paketa usluga za mlade i relevantnih programa i mera finansiranih iz budžeta Vlade Republike Srbije koji su usmereni ka mladima; Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlada Republike Srbije, str. 3

Stručna praksa

Program stručne prakse, kako je definisan u NAPZ, predstavlja stručno osposobljavanje za samostalan rad u struci za koje je stečeno odgovarajuće obrazovanje, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno sticanja uslova za polaganje stručnog ispita kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci. Program je namenjen nezaposlenima bez radnog iskustva u struci, sa najmanje srednjim obrazovanjem i realizuje se bez zasnivanja radnog odnosa.

NSZ u konkursu ne postavlja nikakve uslove u pogledu kvaliteta i intenziteta radnog angažovanja kao i ostvarivanja prava i zaštite učesnika programa. Iz obaveza koje poslodavci imaju u pogledu organizovanja stručne prakse može se zaključiti da nisu obezbeđeni standardi kvaliteta budući da se ne navode elementi programa osposobljavanja koji poslodavac treba da dostavi.

Nezaposleni koji su u programu stručne prakse ne ostvaruju standarde dostojanstvenog rada. Naknada koju dobijaju za vreme stručnog osposobljavanja značajno je niža od minimalne zarade, kao i od zarade za zanimanje za koje se osposobljavaju, pri čemu im se u slučaju odsustva ne isplaćuje naknada. Učesnici nemaju socijalno osiguranje osim zdravstvenog osiguranja ograničenog kapaciteta (za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti). Mladi koji završe ovaj program nemaju nikakvu garanciju da će se doći do posla za koji su se osposobljavali budući da poslodavci nakon završetka programa nemaju nikakve obaveze prema praktikantima. Za one koji su se osposobljavali u javnom sektoru sasvim je izvesno da ih praksa neće voditi ka zaposlenju zbog zabrane zapošljavanja u javnom sektoru. U izveštaju o realizaciji NAPZ za 2019. godinu navodi se podatak o tome da je šest meseci nakon završetka programa samo 16,2% polaznika bilo zaposleno ili radno angažovano pri čemu ne postoje podaci o kvalitetu zaposlenosti (zanimanje, vrsta ugovora, zarada).

Tabela 4. Mogućnost ostvarivanja standarda dostojanstvenog rada učesnika programa stručna praksa u 2019. godini

| | Srednja škola | Visoko obrazovanje (nivo VI) | Visoko obrazovanje (nivo VII) |
|------------------------|--|------------------------------|-------------------------------|
| Tip ugovora | Ugovor između nezaposlene osobe i poslodavca Ugovor između NSZ i poslodavca | | |
| Ugovor | Ugovor o stručnom osposobljavanju | | |
| Trajanje | 6 meseci | 9 meseci | 12 meseci |
| Naknada* | Do 16.000 RSD | Do 18.000 RSD | Do 20.000 RSD |
| Penziono osiguranje | ne | | |
| Zdravstveno osiguranje | Ograničeno, za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti | | |
| Individualna prava | ne | | |
| Kolektivna prava | ne | | |

*Poslodavac može licu na stručnoj praksi da obezbedi i dodatnu naknadu

Način na koji je dizajniran program stručne prakse ostavlja prostor za zloupotrebe programa, a na koje upućuje vodič namenjen poslodavcima: „Dodatni par ruku pomoći će Vašim zaposlenima da budu produktivniji, sprečice da budu preopterećeni repetitivnim poslovima i daće im prostora da se posvete kreativnijim zadacima ili onim složenijim gde je potrebno strateško razmišljanje ili veća stručnost. Dodatna radna snaga je od posebne koristi i tokom letnjih meseci kada je sezona godišnjih odmora, tada je poslodavcima svaka pomoć dobrodošla.(...) Može besplatno. Postoji mogućnost da konkurišete za neki od programa koji finansira NSZ ili lokalna samouprava i nećete biti u obavezi ni da plaćate doprinose“¹¹

Program pripravnika

Program pripravnika jednako kao i program stručne prakse ima za cilj osposobljavanje za samostalan rad u struci za koje je stečeno odgovarajuće obrazovanje. Obavljanjem pripravničkog staža stiču se uslovi za polaganje stručnog ispita kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci. Program je namenjen nezaposlenima bez radnog iskustva u struci, sa srednjim

11 Kovačević, A. (2016) Vodič za stručnu praksu; Unija poslodavaca Srbije, str. 6-7, dostupno na <https://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2016/05/Vodic-za-strucnu-praksu.pdf>

obrazovanjem (program pripravnika za nezaposlene sa srednjom školom) i nezaposlene sa visokim obrazovanjem uz zasnivanje radnog odnosa (program pripravnika za mlade sa visokim obrazovanjem).

Za nezaposlene sa srednjom školom poslodavac je imao mogućnost da zaključi ugovor na određeno ili neodređeno vreme i zavisno od vrste ugovora određeno je trajanje finansiranja zarade, poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje od strane NSZ kao i obaveze poslodavca nakon isteka perioda finansiranja. Ukoliko je poslodavac zaključio ugovor na određeno vreme NSZ je finansirala zaradu pripravnika 6 meseci, a poslodavac je imao obavezu da zadrži pripravnika još tri meseca. U slučaju zaključivanja ugovora na neodređeno vreme NSZ je finansirala zaradu pripravnika 12 meseci, a poslodavac je imao obavezu da zadrži pripravnika još šest meseci. Poslodavcima koji su zaključili ugovor o radu sa pripravnicima sa visokim obrazovanjem NSZ je finansirala zarade do 12 meseci, a poslodavac je imao obavezu da zadrži pripravnika 6 meseci nakon isteka perioda finansiranja.

Pripravnicima, budući da su u radnom odnosu, garantovana su sva prava po osnovu rada i obezbeđeno im je socijalno osiguranje. Zarade su garantovane u jednakom iznosu za sve pripravnike sa istim nivoom obrazovanja (28.000 dinara za pripravnike sa srednjom školom i 30.000 za one sa visokim obrazovanjem) bez obzira na zanimanje i složenost posla, za razliku od rešenja koje predviđa Zakon o radu,¹² prema kojem pripravnici treba da imaju zaradu u visini najmanje 80% osnovne zarade za poslove za koje su zaključili ugovor o radu. U odnosu na prosečne zarade¹³ za isti nivo kvalifikacija zarade pripravnika u ovom programu niže su za 40% kod pripravnika sa srednjim obrazovanjem i za 60% kod visokoobrazovanih.

Nakon konsultacija koje su realizovane u toku izrade NAPZ za 2020. godinu „releksirane“ su obaveze poslodavca odnosno ukinuta je obaveza zadržavanja lica u radnom odnosu nakon isteka finansiranja programa¹⁴ što će izvesno doprineti skraćivanju angažovanja pripravnika.

Pripravnici su za vreme trajanja programa u boljoj situaciji nego praktikanti u pogledu socijalnog osiguranja i iznosa zarade, međutim, nakon završetka programa suočiću se sa istim problemima u pronalaženju posla.

12 Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje, član 109

13 Republički zavod za statistiku Zarade zaposlenih prema delatnosti, nivoima kvalifikacije i polu, septembar 2019. dostupno na

14 Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2020. godinu, str. 1.

Tabela 5. Mogućnost ostvarivanja standarda dostojanstvenog rada učesnika programa pripravnika u 2019. godini

| | Srednja škola | Visoko obrazovanje (nivo VI) | Visoko obrazovanje (nivo VII) |
|------------------------|--|------------------------------|-------------------------------|
| Tip ugovora | Ugovor između nezaposlene osobe i poslodavca, Ugovor između NSZ i poslodavca | | |
| Ugovor | Ugovor o radu | | |
| Trajanje | 6+6 meseci | 9 meseci | 12 meseci |
| Zarada* | 28.000 RSD | 30.000 RSD | 30.000 RSD |
| Penziono osiguranje | da | | |
| Zdravstveno osiguranje | da | | |
| Individualna prava | da | | |
| Kolektivna prava | da | | |

*Poslodavac može pripravniku da obezbedi i dodatni iznos

Subvencije za zapošljavanje

Programima usmerenim na kreiranje radnih mesta u 2019 godini obuhvaćeno je 24,4% od ukupnog broja uključenih u mere APZ i to: 733 nezaposlena u program subvencija za zapošljavanje teže zapošljivih i 771 u program subvencija za samozapošljavanje.

Subvencije za zapošljavanje su u 2019. godini dodeljene poslodavcima koji su zapošljavali mlade do 30 godina starosti na novootvorenim radnim mestima i to iz sledećih grupa: bez kvalifikacija/sa niskim kvalifikacijama, mlade u domskom smeštaju, hraniteljskim porodicama i starateljskim porodicama. Poslodavci dobijaju jednokratni iznos u visini od 150.000 do 250.000 dinara, u zavisnosti od stepena razvijenosti lokalne samouprave, a u obavezi su da sa nezaposlenim sklope ugovor o radu na neodređeno vreme i zadrže ga u radnom odnosu 12 meseci. Posao učesnika ovog, kao i ostalih programa, je jednako nesiguran jer ugovor o radu na neodređeno vreme ne sprečava poslodavca da ga veoma lako raskine nakon godinu dana. NSZ ne postavlja nikakve uslove u pogledu obuke za učesnike programa tako da je izvesno da će mladi koji nemaju kvalifikacije biti angažovani na radnim mestima niskog socioekonomskog statusa i da će primati veoma niske zarade budući da NSZ ne postavlja nikakve uslove u pogledu visine zarade.

Subvencija za samozapošljavanje u 2019. godini je isplaćena u jednokratnom iznosu od 200.000 dinara za mlade koji su završili obuku za izradu biznis plana i koji su registrovali delatnost. Budući da korisnici subvencija mahom registruju preduzetničke radnje i samozaposleni su bez zaposlenih, program subvencija ih direktno vodi u ranjivu zaposlenost koju karakterišu niski prihodi i teški uslovi rada koji mogu narušiti osnovna prava ovih radnika¹⁵. Ukoliko se samozaposleni odlučio da isplaćuje ličnu zaradu preduzetnika u visini minimalne zarade, na mesečnom nivou treba da izdvoji oko 45.500 dinara pa u slučaju da nema prihoda što je uobičajeno na početku poslovanja subvencija će pokrivati ovaj trošak za manje od pet meseci. Visoka stopa gašenja preduzetničkih radnji ukazuje na nesigurnost ovakve vrste zaposlenosti. Izuzetno visokom riziku su izloženi mladi iz ugroženih grupa zbog nedostatka iskustva, tehnološkog i tehničkog znanja i nedostatka mreže za podršku¹⁶.

Tabela 6. Mogućnost ostvarivanja standarda dostojanstvenog rada učesnika programa subvencija za zapošljavanje i samozapošljavanje u 2019. godini

| | Subvencije za zapošljavanje | Subvencije za samozapošljavanje |
|------------------------|--|---|
| Tip ugovora | Ugovor između nezaposlene osobe i poslodavca, Ugovor između NSZ i poslodavca | Ugovor između NSZ i i samozaposlene osobe |
| Ugovor | Ugovor o radu na neodređeno vreme | - |
| Trajanje obaveze | 12 meseci | 12 meseci |
| Penziono osiguranje | da | da |
| Zdravstveno osiguranje | da | da |
| Individualna prava | da | - |
| Kolektivna prava | da | - |

Javni radovi

Javni radovi, kako se navodi u NAPZ, organizuju se u cilju radnog angažovanja prvenstveno teže zapošljivih nezaposlenih lica i nezaposlenih u stanju socijalne potrebe, radi očuvanja i unapređenja radnih sposob-

15 ILO: Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery, 2011.

16 Corbanese, V. & Rosas, G. (2017) Policy brief on labour market integration measures for young people, International Labour Organization

nosti nezaposlenih, kao i ostvarivanja određenog društvenog interesa. Poslodavac koji sprovodi javne radove zaključuje sa nezaposlenim ugovor o privremenim i povremenim poslovima u trajanju do četiri meseca. U ukupnom broju nezaposlenih lica uključenih u program javnih radova najmanje 70% nezaposlenih treba da pripada nekoj od sledećih kategorija: radno sposobni korisnici novčane socijalne pomoći; Romi; lica bez kvalifikacija/sa niskim kvalifikacijama i lica koja posao traže duže od 18 meseci.

U 2019. godini sredstva namenjena nezaposlenima angažovanim na javnim radovima opredeljena su za isplatu naknade za obavljen posao licima angažovanim na javnim radovima u visini do 22.000 dinara na mesečnom nivou za pun fond radnih časova, odnosno srazmerno vremenu radnog angažovanja na mesečnom nivou, koja se uvećava za pripadajući porez i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i koja obuhvata i troškove dolaska i odlaska sa rada). Poslodavci imaju mogućnost organizovanja obuka u zavisnosti od vrste i složenosti poslova na kojima se nezaposleni angažuju.

Program javnih radova koncipiran je tako da angažovanim ne obezbeđuje standarde dostojanstvenog rada budući da je naknada koju primaju (a kojom angažovani treba da pokriju i troškove prevoza) ispod minimalne zarade, a zbog angažovanja van radnog odnosa ne ostvaruju ni individualna ni kolektivna radna prava. U naročito teškoj situaciji su osobe koje primaju novčanu socijalnu pomoć: nakon završetka javnih radova u naredna tri meseca njihova porodica neće ostvariti pravo na pomoć ukoliko zbog naknade pređu veoma niski cenzus. Sa druge strane, ako odbiju da učestvuju u javnim radovima izgubiće status nezaposlenog, a time i pravo na novčanu socijalnu pomoć.

Tabela 7. Mogućnost ostvarivanja standarda dostojanstvenog rada učesnika programa javnih radova u 2019. godini

| | |
|------------------------|---|
| Tip ugovora | Ugovor između nezaposlene osobe i poslodavca, Ugovor između NSZ i poslodavca |
| Ugovor | Ugovor o privremenim i povremenim poslovima |
| Trajanje | 4 meseca |
| Naknada | do 22.000 RSD |
| Penziono osiguranje | da |
| Zdravstveno osiguranje | da |
| Individualna prava | ne |
| Kolektivna prava | ne |

Zaključna razmatranja

Uprkos tome što podaci o nezaposlenosti i podzaposlenosti mladih ukazuju na nemogućnost pronalazjenja posla kao ključnog indikatora dostojanstvenog rada, NSZ realizuje mere koje su prvenstvene usmerene na ponudu radne snage, a ne na potražnju za radom. Poznato je¹⁷ da mere za obezbeđivanje ponude radne snage nemaju pun efekat u slučaju usporenog tempa stvaranja novih radnih mesta. U situaciji niske stope kreiranja poslova mere na strani ponude treba da budu praćene merama usmerenim ka povećanju tražnje za radnom snagom, kao što su ciljane subvencije za zapošljavanje usmerene na neto stvaranje radnih mesta.

Mere APZ za mlade u Srbiji ne obuhvataju najveći broj mladih koji su na evidenciji nezaposlenih kao i sve nezaposlene mlade koji nisu na evidenciji NSZ, mlade koji su neaktivni, a nisu u sistemu obrazovanja ili obuka. Nezaposleni mladi se nalaze i izvan sistema socijalne zaštite nezaposlenih, budući da se pravo na novčanu naknadu stiće isključivo po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti, a većina mladih ne ostvaruje pravo na tu naknadu budući da su najčešće angažovani po kratkotajnim ugovorima.

U aktivne mere zapošljavanja uključena je tek svaka osamnaesta mlada osoba. Izbor programa se ne zasniva na evaluaciji prethodno sprovedenih sprovedenih programa pre svega efekata na zapošljavanje niti postoje podaci o kvalitetu poslova za učesnike koji su se zaposlili. Izostaje sistemsko praćenje i pouzdano utvrđivanje trenutnih neusklađenosti kompetencija nezaposlenih i kompetencija koje se traže kao i prognozi-ranje budućih potreba za kompetencijama.

Najveći broj nezaposlenih mladih uključenih u programe je visokoobrazovan što ukazuju na loše ciljanje aktivnih mera, budući da osobe sa visokim obrazovanjem imaju veće izglede za zaposlenje na tržištu rada. Izostaje usmerenost mera na grupe koje su najviše ugrožene: niskokvalifikovane, Rome i dugoročno nezaposlene. poslenih na evidenciji.

U programe koji imaju za cilj sticanje radnog iskustva uključeni su samo mladi nezaposleni kojima je uslov za samostalan rad u struci položen pripravnčki ili stručni ispit u skladu sa zakonom ili pravilnikom (program stručne prakse i pripravnštvo). Nezaposleni mladi u ova dva programa, koji su po sadržaju istovetni, razlikuju se u pogledu načina angažovanja, visine naknade, osvarivanja prava na socijalno osiguranje i ostvarenja individualnih i kolektivnih prava.

¹⁷ European Commission (2011) An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment

NSZ u svom radu primenjuje Šifarnik zanimanja i stručne spreme u skladu sa Odlukom o jedinstvenom kodeksu šifara iz 1998. godine i zbog toga ne prepoznaje niz novih zanimanja koja su se pojavila na tržištu rada u prethodne dve decenije. Radne prakse kao kao kratkoročni programi sticanja radnog iskustva koji uključuju učenje i obuku, a koji se sprovode u cilju unapređivanja zapošljivosti i tranzicije ka zaposlenju, kako ih definiše evropska Garancija za mlade, nisu dostupni nezaposlenim mladima u Srbiji.

Programi koji treba da doprinesu kreiranju novih radnih mesta kroz subvencionisano zapošljavanje ne pružaju mladima mogućnost da ostvare standarda dostojanstvenog rada budući da kriterijumi za dodelu subvencija za zapošljavanje ne uključuju obavezu poslodavaca da obezbede adekvatne zarade niti obavezu da pruže stabilno zaposlenje. Subvencionisano samozapošljavanje doprinosi povećanju ranjive zaposlenosti dok programi javnih radova najugroženijim grupama ne obezbeđuju prihode kojima bi zadovoljili egzistencijalne potrebe niti ostvarenje individualnih i kolektivnih prava.

Aktivne mere politike zapošljavanja, usmerene ka malobrojnim nezaposlenim mladima koji su u njih uključeni, sasvim sigurno nisu put ka ostvarenju standarda dostojanstvenog rada. Način na koji su dizajnirane i na koji se sprovode, mlade samo priprema za prekarnost na tržištu rada sa kojom će se veoma brzo suočiti nakon završetka programa u kojem su učestvovali.



RADNA PRAVA SU NAŠA PRAVA

www.centaronline.org



fondacija centar za demokratiju



CentarOnline



CentarOnline



RADNA PRAVA SU NAŠA PRAVA

CRVENI ALARM ZA RADNA PRAVA



Beograd, decembar 2020.