



**Skupština Crne Gore
Parlamentarni institut
Istraživački centar**

**MJERE I INICIJATIVE ZA INTEGRACIJU STUDENATA I MLADIH NA TRŽIŠTE
RADA U POJEDINIM ZEMLJAMA**

Podgorica, 31. maj 2020. godine



Broj: 14/2020

Klas. br: 00-52-4/20-

Datum: 31. maj 2020. godine

Pripremio: Istraživački centar Skupštine Crne Gore

** Istraživački centar Skupštine Crne Gore, prilikom izrade istraživačkih radova, koristi se javno dostupnim podacima i podacima iz baza ograničenog pristupa, strogo vodeći računa o kredibilnosti izvora. Centar ulaže sve razumne napore da informacije sadržane u istraživačkom radu budu tačne i potpune, ali ne snosi odgovornost za eventualnu netačnost i nepotpunost istih. Istraživački radovi se koriste samo u svrhu za koju su izrađeni, a u skladu sa Pravilima o izradi istraživačkih radova. Stavovi izrečeni u tekstu ne predstavljaju zvaničan stav Skupštine Crne Gore, niti neophodno drugih institucija ili organizacija čiji se podaci koriste za izradu rada.*

*** Svi pojmovi upotrijebljeni u istraživačkom radu u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.*



SADRŽAJ

UVOD.....	4
1.GLAVNI NALAZI ISTRAŽIVANJA	7
2.(NE)ZAPOSLENOST MLADIH: GLOBALNI TRENDOVI I PODACI.....	9
3. UTICAJ PANDEMIJE COVID-19 NA MLADE I ZAPOSŁJAVANJE.....	11
3.1 Studija slučaja: Programi podrške studenata i mladih u Kanadi tokom pandemije COVID-19.....	12
4. KOMPARATIVNI PREGLED U VEZI SA MJERAMA ZA INTEGRACIJU MLADIH I STUDENATA NA TRŽIŠTE RADA	13
ČEŠKA	13
DANSKA.....	15
ESTONIJA	17
FINSKA.....	19
FRANCUSKA.....	21
HOLANDIJA.....	25
HRVATSKA	26
KIPAR	29
LETONIJA.....	32
LITVANIJA	35
LUKSEMBURG.....	37
NJEMAČKA	39
POLJSKA	44
SLOVENIJA.....	47
SRBIJA	50
ŠVEDSKA.....	55
UJEDINJENO KRALJEVSTVO.....	56
IZVORI INFORMACIJA.....	59



UVOD

Tranzicija mladih od obrazovanja ka zapošljavanju često je **kompleksna, neizvjesna i opterećena specifičnim izazovima** koji se manifestuju kao relativno visoka stopa nezaposlenosti ili kao značajan broj mladih ljudi koji nijesu zaposleni i nijesu u sistemu obrazovanja ili obuke (eng. NEET). Nezaposlenost mladih osjetljivija je na poslovni ciklus nego nezaposlenost odraslih. Kao novi učesnici sa ograničenim radnim iskustvom ili bez njega, mladi imaju manje mogućnosti za pronalaženje posla, često obavljaju privremene ili honorarne poslove ili pripravnički staž, te samim tim bivaju lakše odbačeni ukoliko je ekonomski ciklus slab. Istovremeno, u mnogim zemljama članicama EU, mladi radnici imaju tendenciju da budu koncentrisani u privrednim sektorima poput ugostiteljstva, uslužnih djelatnosti ili građevinarstva koji su podložni ekonomskom slabljenju/padu. Nivo zaposlenosti mladih, nezaposlenost i neaktivnost **u velikoj su mjeri pod uticajem makro-ekonomske situacije**, ali mogu biti izazvani **strukturnim karakteristikama tranzicije** od obrazovanja ka zaposlenju. Ovi strukturni faktori uključuju, između ostalog, nezadovoljavajuće rezultate sistema obrazovanja i obuke, podjele na tržištu rada koje posebno utiču na mlade ljude, kao i slab kapacitet javnih službi za zapošljavanje koje bi trebalo da pružaju usluge prilagođene mladima. Negativne posljedice dugoročne nezaposlenosti i neaktivnosti u početnom stadijumu karijere uključuju i finansijske teškoće, psihološke probleme, socijalnu isključenost, kao i niži kvalitet zaposlenja i smanjenje izgleda za zaradu. U svakom slučaju, nezaposlenost i neaktivnost mladih ljudi **imaju visoku cijenu i zahtijevaju ciljne napore u okviru politike**.¹

Kreatori politika sve češće koriste **specifične mjere integracije mladih na tržište rada** kao instrument za olakšavanje prelaska mladih sa nivoa obrazovanja na tržište rada, čime se sprečavaju dugoročna nezaposlenost i povlačenje sa tržišta rada, a o tome svjedoči i sve veći udio mladih ljudi starosti od 15 do 24 godine na tržištu rada. Mjere za integraciju mladih na tržište rada razlikuju se u pogledu modela i ciljnih grupa (mladi od 15 ili 18 godina starosti do 24 ili do 30 godina starosti), ali u principu imaju istu svrhu - smanjenje nezaposlenosti mladih i olakšanje ulaska na tržište rada. Među ključnim mjerama i inicijativama za integraciju mladih na tržište rada su: sveobuhvatni programi obuka na tržištu rada koji kombinuju treninge sa savjetovanjem,

Tabela 1: Definicije ključnih termina	
Mladi	Mladima se, u statističke svrhe, prema definiciji UN smatraju lica od 15 do 24 godine starosti. U suštini, ne postoji jedinstvena utvrđena gornja granica godina života za definiciju mladih, pa postoje razlike u definicijama od zemlje do zemlje.
Nezaposlena lica	Nezaposlenim licima smatraju se lica koja su prijavila da nemaju posao, kao i lica koja aktivno traže posao u posljednje četiri sedmice. (OECD)
Stopa nezaposlenosti mladih	Stopa nezaposlenosti mladih je broj nezaposlenih lica od 15 do 24 godine starosti izražen kao procenat u odnosu na tržište rada mladih. (OECD)
NEET (Not in Education, Employment, or Training)	Indikator koji predstavlja udio lica koja nemaju zaposlenje, nijesu u sistemu obrazovanja niti obuke.
Aktivna politika zapošljavanja	Aktivna politika zapošljavanja je skup mjera na tržištu rada koje su usmjerene na povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti, povećanje konkurentnosti i fleksibilnosti poslodavaca
Fleksigurnost (eng. flexicurity)	Pod pojmom „fleksigurnost“ podrazumijeva se socijalni model u kome država sprovodi proaktivnu politiku na tržištu rada, a nastao je 1990-ih godina u Danskoj. Pojam objedinjuje tri polazne tačke: fleksibilnost tržišta rada, dinamičnu ekonomiju, sigurnost za radnike sa pravima i obavezama države i radnika.

usmjeravanjem i pružanjem podrške u traženju posla, te variraju od nekoliko sedmica do dvije godine, a imaju za cilj sticanje vještina, **programi stažiranja** kao vrsta stručnog obrazovanja i

¹European Commission, EUROPEAN SEMESTER THEMATIC FACTSHEET YOUTH EMPLOYMENT, 2016 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_en.pdf (25.5.2020)



osposobljavanja na radnom mjestu, obrazovnoj ustanovi ili centru za obuku u zavisnosti od dizajna programa i potreba tržišta rada (rezultati istraživanja pokazuju da stažiranje dovodi do veće zarade i kraćeg perioda nezaposlenosti, na primjer u Njemačkoj i Francuskoj), **pripravnički staž** koji podrazumijeva radno iskustvo i praksu u kompaniji, tijelu javne uprave ili neprofitnoj organizaciji i smatra se naročito korisnim u pogledu stupanja mladih ljudi u radni odnos, **subvencije i podsticaji za poslodavce i mlade**, te **programi za samozapošljavanje i preduzetništvo** u cilju stupanja na tržište rada i sticanja ekonomske nezavisnosti. Jedna od glavnih karakteristika pristupa integraciji mladih na tržište rada je to da su mjere koje se sprovode u ranim fazama nezaposlenosti efikasnije jer dovode do povećanja vezanosti za tržište rada i povećanja zaposlenosti, a samim tim su i manje skupe.²

Unapređenje zaposlenosti mladih i poboljšanje prelaska sa sistema obrazovanja na tržište rada nalazi se među važnim prioritetima Evropske unije, čemu u prilog ide uspostavljanje programa Garancija za mlade na čije sprovođenje su se obavezale sve države članice kako bi svi mladi od 25 godina dobili kvalitetnu ponudu za posao, mogućnost daljeg školovanja, stažiranje ili pripravnički staž u roku od četiri mjeseca od gubitka radnog mjesta ili završetka formalnog obrazovanja. Pet godina od pokretanja programa Garancija za mlade, uspjeh mladih na tržištu rada se znatno povećao, a **stopa nezaposlenosti mladih pala je sa nivoa od 24% u 2013. godini na 14% u 2019. godini**. Garancija za mlade usmjerena je na rano djelovanje i uspostavljanje kontakata sa mladima koji nijesu zaposleni, ne školuju se i ne osposobljavaju, te naglašava nedostatke u pružanju podrške nezaposlenim mladim ljudima. Zahvaljujući tome većina javnih službi za zapošljavanje poboljšala je i proširila svoje usluge za mlade. Reforme u pogledu stažiranja i pripravničkog staža doprinijele su boljoj pripremi mladih za tržište rada te sticanju relevantnih vještina. Porasla je koordinacija politika zapošljavanja, obrazovanja, socijalnih politika, kao i politika za mlade. Osim toga, sklopljena su nova partnerstva sa socijalnim partnerima, službama za mlade te udruženjima mladih.³

Podrška mladim ljudima prilikom tranzicije ka svijetu rada i povećanje zaposlenosti mladih **među ciljevima je i niza međunarodnih organizacija** poput Međunarodne organizacije rada (eng. *International Labour Organization*, ILO) Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (eng. *Organization for Economic Cooperation and Development*, OECD), te grupe G20. U tom kontekstu, lideri G20 su na samitu u Sankt Peterburgu 5. i 6. septembra 2013. godine iskazali posvećenost ulasku mladih ljudi na tržište rada, navodeći u Deklaraciji sljedeće: „*Unapređenje zapošljavanja mladih je globalni prioritet. Zalažemo se za programe kvalitetnog pripravničkog staža i stručnog osposobljavanja, nalazeći inovativna rješenja za podsticanje firmi da zapošljavaju mlade, na primjer, gdje je to prikladno, smanjenjem troškova rada koji nijesu zarada, prelaskom na rane interventne mjere i efektivnu pomoć u traženju posla za različite grupe mladih, motivisanje preduzetništva mladih i započinjanje poslovanja. Prilagođene strategije, uključujući pristupe garancija za mlade, razvijanje školskih i univerzitetskih programa koji podržavaju i podstiču preduzetništvo i olakšavaju razmjenu najboljih praksi između zemlja G20 i socijalnih partnera su od ključnog značaja u tom pogledu*“.⁴

Sa druge strane, nezaposlenost mladih predstavlja konstantan izazov sa kojim se suočavaju zemlje širom Evrope i svijeta, naročito u vrijeme krize koju je izazvala pandemija **COVID-19**, koja

² Policy brief on labour market integration measures for young people, International Labour Organization, 2017 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_544351.pdf (25.5.2020)

³ European Commission, Youth Employment, the Youth Guarantee <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> (25.5.2020)

⁴ OECD and ILO, Promoting better labour market outcomes for youth, August 2014, p. 3

<https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/OECD-ILO-Youth-Apprenticeships-G20.pdf> (25.5.2020)



će se, prema procjenama odraziti na mlade od 18 do 24 godina starosti povećanjem broja nezaposlenih, te smanjenjem mogućnosti za zapošljavanje.⁵

U navedenom kontekstu, Istraživački centar je, u skladu sa zahtjevom, u ovom radu prikupio, sistematizovao i predstavio podatke u vezi sa inicijativama, mjerama i programima u cilju integracije mladih i studenata na tržište rada i povećanja zaposlenosti mladih koje preduzimaju sljedeće zemlje: **Češka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Holandija, Hrvatska, Kipar, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Njemačka, Poljska, Slovenija, Srbija, Švedska i Ujedinjeno Krajevstvo**. Osim toga, rad sadrži poglavlje u vezi sa globalnim trendovima i podacima u pogledu zapošljavanja mladih, te uticaju krize koju je izazvala pandemija COVID-19 na mlade. Podaci za potrebu izrade rada, u najvećoj mjeri, prikupljeni su posredstvom internet stranica Evropske komisije (EC), Međunarodne organizacije rada (ILO), Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), uvidom u relevantno zakonodavstvo, kao i iz drugih relevantnih izvora onamo gdje je to eksplicitno i navedeno u radu.

Potrebno je napomenuti da su tema rada prevashodno mjere za integraciju mladih i studenata na tržište rada, te podsticanje zapošljavanja koje se sprovode u zemljama u redovnim okolnostima. U radu je samo ukratko predstavljen uticaj krize izazavane pandemijom COVID-19 na mlade i zapošljavanje, te predstavljen primjer mjera koje je u cilju ublažavanja negativnih posljedica krize na mlade preduzela Vlada Kanade. Stoga, u radu nijesu predstavljene mjere drugih zemalja preduzete u cilju umanjenja negativnog uticaja krize COVID-19 usljed nedostatka dostupnih podataka u periodu izrade rada.

⁵ Covid-19 pandemic could increase youth unemployment by 600,000 this year <https://www.nuffieldfoundation.org/news/covid-19-pandemic-could-increase-youth-unemployment-by-600000-this-year> (25.5.2020)



1. GLAVNI NALAZI ISTRAŽIVANJA

S obzirom na to da čine nezanemarljiv dio svjetske populacije, mladi ljudi predstavljaju veliki potencijal kako za tržište rada, tako i za društveno-ekonomski razvoj zemlje, naročito u pogledu obrazovanja, ideja i inovacija. Međutim, karakteristično je da mladi ljudi iz više razloga spadaju u osjetljivu kategoriju učesnika na tržištu rada, a samim tim su podložniji uticaju negativnih posljedica ekonomskih i tržišnih nestabilnosti. U principu, činjenica da su mladi ljudi u dobi od 15 do 24 tri puta češće nezaposleni od odraslih ljudi, čemu u prilog idu stope nezaposlenosti mladih u brojnim zemljama članicama koje su iznad prosjeka u EU (prosječna godišnja stopa u 2019. iznosila je 14,4%), govori o tome da se mladi ljudi suočavaju sa izvjesnim poteškoćama i izazovima prilikom završetka formalnog obrazovanja i tokom integracije na tržište rada. Prema očekivanjima i prognozama **trenutna kriza koju je izazvala pandemija COVID-19** mogla bi se negativno odraziti na mlade ljude, konkretno povećanjem stope nezaposlenosti i smanjenjem mogućnosti za zapošljavanje.

U **svim zemljama** koje su predmet analize u ovom radu, na nacionalnom nivou prepoznat je **značaj politika** usmjerenih na mlade ljude, naročito njihov prelazak iz obrazovanja u zapošljavanje, stručno osposobljavanje i pripremu za tržište rada. Stoga, **u svim navedenim zemljama postoje brojne inicijative, mjere i programi, te zakonska rješenja** specijalno dizajnirana da pruže podršku mladim ljudima i/ili studentima u procesu stupanja u svijet rada. Kako bi mjere bile adekvatno sprovedene, uglavnom je u cjelokupan proces uključen niz aktera, od vladinih institucija i javnih službi za zapošljavanje, preko ustanova visokog obrazovanja, do privatnog sektora i nezavisnih neprofitnih organizacija. Među analiziranim zemljama, **Njemačka** ima veoma dobro razvijen sistem dualnog obrazovanja koji je uveden zakonom 1969. godine i zasnovan je na saradnji kompanija sa srednjim stručnim školama u cilju lakšeg zapošljavanja. Ovaj sistem, između ostalog, doprinosi da Njemačka ima nisku stopu nezaposlenosti mladih.

Na prvom mjestu, sve zemlje obuhvaćene istraživanjem, **izuzev Srbije**, primjenjuju **program Evropske unije Garancija za mlade** koji ima za cilj podršku mladim ljudima od 15 do 24 godine starosti u pronalaženju kvalitetnog posla, nastavka školovanja, stažiranja ili pripravničkog staža u roku od četiri mjeseca od gubitka posla ili završetka formalnog obrazovanja. U okviru ovog programa, predviđene su brojne mjere i inicijative, a pojedine države prilagodile su program nacionalnim okvirima, pa se negdje primjenjuje veća starosna granica za učešće u programu (na primjer do 29 godina starosti u **Letoniji** i **Finskoj** ili do 30 godina starosti u **Hrvatskoj** i **Češkoj**). Sve zemlje imaju pozitivno iskustvo sa programom, pri čemu sâm program nije garancija za zaposlenje, već predstavlja strukturnu reformu koja omogućava brzu aktivaciju mladih koji traže posao u najkraćem mogućem roku.

Jedna od mjera za podsticanje integracije mladih ljudi na tržište rada koja je na snazi u većem broju država (**Češka, Estonija, Finska, Hrvatska, Kipar, Litvanija, Slovenija, Ujedinjeno Kraljevstvo**) odnosi se na subvencije koje dobijaju poslodavci pri zapošljavanju mladih. Takođe, u pojedinim zemljama predviđene su i **poreske olakšice za poslodavce** (na primjer, u **Srbiji** kompanije koje povećaju broj zaposlenih i zaposle lica koja nijesu bila u radnom odnosu tokom 2019. godine oslobodaju se plaćanja 70% poreza na zarade i doprinose za penzijsko invalidsko osiguranje za ta lica tokom 2020. godine, odnosno 65% tokom 2021. godine i 60% tokom 2022. godine) i **mlade zaposlene ljude**, poput oslobađanja od plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje (**Slovenija**, program Održivo zapošljavanje mladih 2020, **Kipar**, subvencija za mlade).

Izuzev programa stažiranja, stručnog osposobljavanja i pripravničkog staža kojima **sve analizirane zemlje** posvećuju veliku pažnju u cilju kvalitetnije pripreme mladih ljudi za posao i povećanja mogućnosti za pronalaženje posla, u pojedinim zemljama **sprovode se posebni**



projekti za zapošljavanje studenata završnih godina ili diplomiranih studenata (Češka, Slovenija, Poljska, Švedska). Na primjer, projekat „Zaposleni diplomirani student“ u **Češkoj** usmjeren je na mlade ljude do 25 godina u cilju sprečavanja nezaposlenosti mladih diplomiranih studenata odmah nakon sticanja diplome. U **Poljskoj** je Parlament studenata 2014. godine pokrenuo **internet bazu podataka Lepszepraktiki** koja sadrži sve poslove i radna mjesta dostupna studentima, prema kategorijama zanimanja i regionima zemlje. Takođe, poljski instrument **Akademski poslovni inkubator** namijenjen je **uglavnom studentima** i nudi mogućnost osnivanja probne kompanije, bez registracije preduzeća, kako bi se pokrenulo poslovanje i stekla podrška bez velikog rizika. Kao instrument namijenjen mladim ljudima za **kombinovanje rada sa obrazovanjem** (komponenta obrazovanja ograničena je na maksimalno 25% radnog vremena). u **Švedskoj** postoje **sporazumi o uvođenju u profesiju**, gdje Vlada pruža podršku mentoru u iznosu od oko 255 eura mjesečno po zaposlenom i finansijsku podršku za posebne informativne kampanje o poslovima uvođenja u profesiju i poslovima za studente. Sa druge strane, koncept **studentskog rada** u **Sloveniji** prepoznat je u zakonodavstvu kao **privremeni i povremeni rad učenika i studenata** i predstavlja pravni odnos u kojem učenik ili student obavlja posao za drugo (pravno) lice, koji se računa kao penzijski staž. Studentska organizacija Slovenije vodi **evidenciju o studentskom radu** putem informacionog sistema znanja, iskustava i kompetencija stečenih povremenim i privremenim radom studenata, što poboljšava mogućnosti zapošljavanja mladih, podstiče svijest mladih i poslodavaca o značaju kompetencija stečenih ovom vrstom rada, podstiče mlade na sticanje kompetencija koje se traže na tržištu rada i jača učešće na tržištu rada.

Programi namijenjeni podsticanju zapošljavanja mladih za specifične kategorije zanimanja postoje na **Kipru**, konkretno projekat **zapošljavanja novih diplomiranih pravnika mlađih od 29 godina** koji se sprovodi od septembra 2017. godine do kraja 2020, i projekat **zapošljavanja diplomaca iz oblasti arhitekture i građevinarstva mlađih od 29 godina koji nijesu zaposleni niti aktivni u procesu obrazovanja i obuke**. Slično tome, u Švedskoj se od 2012. sprovodi **program stažiranja „Tehnološki skok“ namijenjen maturantima srednjih škola** u cilju približavanja prednosti sticanja diplome inženjera. Više od 200 poslodavaca nudi pripravnički staž u okviru pomenutog programa. Tokom četiri mjeseca zaposlenja sa punim radnim vremenom, pripravnici dobijaju mentora i mjesečnu zaradu. Među mjerama za podsticanje zapošljavanja mladih su i tzv. **programi rotacije poslova** koja se organizuje u slučajevima kada se nezaposlena lica privremeno zapošljavaju na mjestima zaposlenih koji su odsutni, npr. u slučajevima roditeljskog odsustva, stručnog usavršavanja ili odmora, a suština je da nezaposleni imaju priliku da steknu radno iskustvo tokom zamjene radnika koji je na odsustvu (**Finska, Litvanija**). Takođe, podrška mladima pruža se kroz razne programe **započinjanja sopstvenog poslovanja i start-up programe** (primjer Hrvatske, Kipra, Letonije Poljske, Slovenije, Švedske, UK), zatim putem brojnih **internet platformi i portala** koji olakšavaju pristup zapošljavanju i slobodnim radnim mjestima (primjer Hrvatske, Njemačke i Poljske), kroz poslovanje niza **neprofitnih organizacija koje pružaju podršku mladima** u vidu savjetovanja, obuka, pronalaženja posla i slično (Poljska, Švedska, Slovenija, UK) ili **kampanjama za promovisanje stažiranja i zapošljavanja** (Francuska, Kipar, Letonija, Njemačka, Švedska).

U **Ujedinjenom Kraljevstvu** postoji **Grupa za pitanje zapošljavanja mladih** kao **neformalno tijelo sačinjeno od poslanika oba doma Parlamenta** koji imaju zajednički interes za određena pitanja koja se tiču mladih. Primarni cilj ove grupe koja se redovno sastaje je podsticanje zapošljavanja mladih ljudi i uopšteno uloge mladih ljudi u ekonomiji, isticanje potrebe za kvalitetnim mogućnostima za mlade, te dijeljenje najbolje prakse u toj oblasti.

U narednim poglavljima predstavljani su podaci o globalnim trendovima u vezi sa zapošljavanjem mladih ljudi, uticajem krize izazvane pandemijom COVID-19 na zapošljavanje mladih, te detaljnije informacije u



vezi sa brojnim inicijativama, mjerama i programima za zapošljavanje mladih ljudi i studenata (u okviru komparativnog pregleda).

2.(NE)ZAPOSLENOST MLADIH: GLOBALNI TRENDOVI I PODACI

Prema izvještaju Međunarodne organizacije rada „Globalni trendovi zapošljavanja mladih 2020: tehnologija i budućnost rada”⁶, u svijetu je ukupno **oko 1,3 milijarde mladih starosti od 15 do 24 godine**. Tranzicija mladih ka tržištu rada dugoročno utiče na njihove živote, a svakako i na društveno-ekonomski razvoj njihovih zemalja. Stoga je od suštinske važnosti da se razumije, te samim tim i utiče na njihove puteve ka svijetu rada i zapošljavanju. Oko 497 miliona mladih, ili otprilike 41% svjetske populacije mladih je radno aktivno. Od toga je 429 miliona mladih zaposleno, dok približno 68 miliona njih traži posao (definisani su kao nezaposleni). Više od polovine mladih - oko 776 miliona – nije radno aktivno, što znači da nijesu zaposleni, niti traže posao. Značajan dio mladih se školuje, ali istovremeno mogu biti zaposleni, tražiti (honorarno) posao i stoga mogu spadati u grupu nezaposlenih. Korisno je napomenuti da veliki broj mladih ljudi, konkretno **267 miliona njih nije u radnom odnosu, ne pohađa obrazovanje ili obuku (NEET)**, što je pokazatelj da mnogo mladih ljudi širom svijeta trenutno ne doprinosi samorazvoju i razvoju društva sticanjem vještina ili radnim angažmanom.⁷

U skladu sa dostupnim podacima, **opšti pad angažmana mladih ljudi na tržištu rada nastavljen je i u posljednje dvije godine**. Djelimično zbog toga što mladi ljudi više vremena provode u procesu obrazovanja, što svakako doprinosi da buduća radna snaga bude bolje obučena i sposobna da se nosi sa transformacijama u svijetu rada koje su izazvale nove tehnologije. Međutim, to takođe pokazuje **značajan nivo neiskorišćene radne snage**, budući da **gotovo petina mladih ljudi širom svijeta nije zaposlena, ne pohađa obrazovanje ili obuku (NEET)**. Ostali izazovi koji zahtijevaju snažan odgovor uključuju postojanje rodni razlika na tržištu rada, rasprostranjenost neformalnih oblika zapošljavanja, koja je prisutna kod tri četvrtine mladih radnika, te radnog siromaštva, koje pogađa skoro jednu trećinu mladih. Činjenica da bi milioni mladih ljudi širom svijeta trajno emigrirali da imaju šansu naglašava hitnu potrebu da se kreatori politika pozabave problemom prepreka na tržištu rada, te nesigurnih uslova rada sa kojima se suočavaju mladi u mnogim zemljama širom svijeta.

Iako stopa nezaposlenosti mladih⁸ u svijetu iznosi 13,6%, postoje prilično krupna odstupanja u pogledu regiona, na primjer od manje od 9% u Sjevernoj Americi, 14,3% na nivou Evropske unije do 30% u Sjevernoj Africi. Nezaposlenost je češća kod mladih žena nego kod mladih muškaraca u većini regiona. Značajno je napomenuti da je vjerovatnoća nezaposlenosti mladih tri puta veća u poređenju sa nezaposlenošću starijih od 25 godina. Premda je to dijelom i zbog njihovog ograničenog radnog iskustva prilikom stupanja na tržište rada, postoje i velike strukturne barijere koje sprečavaju ulazak mladih na tržište rada. Prema podacima OECD-a, **prosječna stopa nezaposlenosti mladih na nivou Evropske unije u 2019. godini iznosila je 14,4%**. Međutim, ukoliko se posmatraju države ponaosob, evidentne su značajne razlike u stopi nezaposlenosti mladih koja se kreću od manje od 6% (na primjer, 5,6% u Češkoj i 5,8% u Njemačkoj) do 32,6% u Španiji i 35,2% u Grčkoj (vidjeti Grafikon 1)⁹.

⁶ ILO, Global Employment Trends for Youth 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf (28.5.2020)

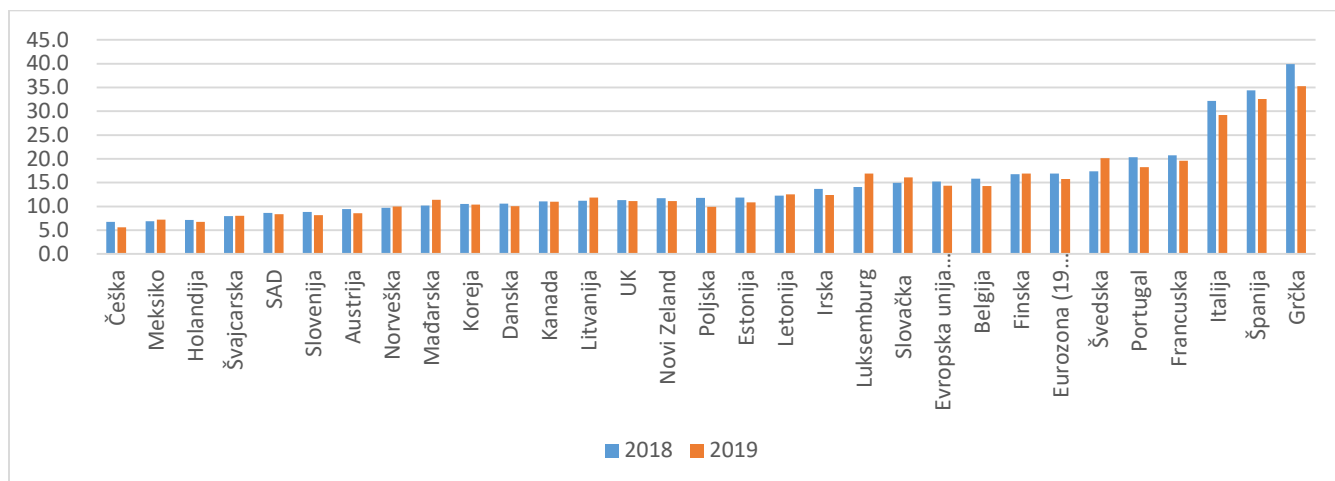
⁷ Ibid.

⁸ Stopa nezaposlenosti mladih je broj nezaposlenih lica od 15 do 24 godine starosti izražen kao procenat u odnosu na tržišta rada mladih. Nezaposlenim licima smatraju se lica koja su prijavila da nemaju posao, koja su dostupna za posao, i ona koja preduzimaju aktivne radnje da pronađu posao u posljednje četiri sedmice. Izvor: OECD, Youth Unemployment Rate <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> (27.5.2020)

⁹ OECD, Youth Unemployment Rate (indicator) <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> (27.5.2020)



Grafikon 1: Stopa nezaposlenosti mladih u pojedinim zemljama OECD i EU u 2018. i 2019. godini (% u odnosu na ukupno tržište rada mladih)



Izvor: OECD, Short-term labour statistics <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#>

Stoga, sa problemom nezaposlenosti mladih suočavaju se mnoga društva, a na nivo nezaposlenosti i neaktivnosti mladih u velikoj mjeri utiče ekonomija, ali i strukturni izazovi poput nezadovoljavajućih ishoda obrazovanja, podjela na tržištu rada koje utiču na mlade, kao i slabijih kapaciteta javnih službi za zapošljavanje. Kako se u izvještaju navodi, **jednu od značajnih uloga u jačanju podrške mladim ljudima prilikom integracije na tržište rada i zapošljavanja imaju upravo javne službe za zapošljavanje.** U tom kontekstu, istovremeno se govori i o **značaju digitalne tehnologije.** Naime, digitalizacija je važna za javne službe zapošljavanja ukoliko namjeravaju da podrže radnike tokom različitih tranzicija na tržištu rada, posebno mlade, koji su među najugroženijim grupama učesnika na tržištu rada. Usluge koje vrše javne službe za zapošljavanje kao ključni posrednik između poslodavaca i onih koji traže posao zavise od digitalnih tehnologija, budući da se većina takvih usluga pruža putem digitalnih kanala, posebno mladim ljudima.¹⁰

Internet platforme su djelotvorne kao način pružanja usluga u vezi sa zapošljavanjem u kombinaciji sa visokokvalitetnim informacijama u cilju zapošljavanja. U brojnim analizama i studijama naglašava se pozitivan uticaj pružanja usluga u vezi sa zapošljavanjem putem interneta na rezultate tržišta rada, uključujući vjerovatnoću pronalaska posla, zaradu i radno vrijeme.

Izvor: ILO, Global Employment Trends for Youth

Digitalizacija podrazumijeva upotrebu tzv. „velikih podataka“ kako bi **usklađivanje ponude i potražnje za** poslovima bilo efikasnije, što je važno ne samo za ispunjavanje zahtjeva poslodavaca koji se brzo mijenjaju, već i prilagođavanje usluga individualnim potrebama mladih koji traže posao. Na primjer, **digitalizacija** može omogućiti usklađivanje ponude i potražnje za poslovima na osnovu kompetencija, a ne

kvalifikacija. Podaci koje prikupljaju javne službe za zapošljavanje o jazu između radnih mjesta i vještina među mladima mogu se koristiti za unapređenje programa obrazovanja i osposobljavanja. Dalje, digitalne tehnologije olakšavaju partnerstva sa privatnim kompanijama i saradnju sa ustanovama socijalne zaštite radi integracije dugotrajno nezaposlenih mladih i posebno ranjivih kategorija mladih na tržište rada.

¹⁰ ILO, ibid.



Primjena digitalnih tehnologija, poput internet portala i sofisticiranih sistema zasnovanih na vještačkoj inteligenciji, od strane javnih službi za zapošljavanje u razvijenim ekonomijama, ali i nekim rastućim ekonomijama povećala je efikasnost i transparentnost na tržištu rada. Javne službe za zapošljavanje u zemljama u razvoju trebalo bi da iskoriste visok nivo prodora digitalnih tehnologija u cilju dizajniranja usluga u vezi sa zapošljavanjem koje dopiru do mladih bez potrebe za proširenjem njihovih administrativnih kapaciteta. Digitalizacija, međutim, nije rješenje za sve probleme sa kojima se mladi suočavaju dok pokušavaju da se integrišu na tržište rada. Poželjno je ponuditi kombinaciju digitalnih usluga i tradicionalnog kontakta licem u lice sa savjetnicima, kako bi se adekvatno uzele u obzir potrebe i mogućnosti mladih.¹¹

Osim toga, kao odgovor na izazove sa kojima se suočavaju studenti i mladi ljudi, u okviru nacionalnih i lokalnih politika koje se bave zapošljavanjem, mladima i obrazovanjem sprovede se brojne inicijative, programi i specifične mjere koje prvenstveno imaju za cilj da olakšaju mladim ljudim prelazak na tržište rada, a istovremeno smanje stopu nezaposlenosti mladih i poboljšaju njihove izgleda za budućnost (*vidjeti poglavlje 3*).

3. UTICAJ PANDEMIJE COVID-19 NA MLADE I ZAPOŠLJAVANJE

Prije pojave pandemije COVID-19, mladi (u dobi od 15 do 24 godine) već su bili tri puta češće nezaposleni u odnosu na odrasle, dok je 126 miliona mladih radnika bilo u ekstremnom i umjerenom siromaštvu širom svijeta (prema podacima Međunarodne organizacije rada iz 2020. godine). Očekuje se da će porast nezaposlenosti kao rezultat krize izazvane pandemijom COVID-19 premašiti stopu nezaposlenosti nakon globalne finansijske krize 2009. godine. Na osnovu iskustva iz 2009. godine, bez ciljane intervencione politike, vjerovatno je da će mladi opet biti nesrazmjerno pogođeni globalnom recesijom, s tim da će tokom faze oporavka biti veći procenat nezaposlenosti mladih u odnosu na odrasle, a zapošljavanje mladih sporije. U svijetlu prijetnje finansijskim mogućnostima mnogih mladih, presudno je da mjere za ublažavanje ekonomskih posljedica na građane i domaćinstva budu sveobuhvatne i dovoljne da se premosti jaz koji proizlazi iz gubitka zarade i smanjenih mogućnosti za zapošljavanje.

Na osnovu dokaza iz prethodne recesije, može se pretpostaviti da će mladi ljudi, naročito oni koji su tek završili obrazovanje **biti teže pogođeni uticajem pandemije COVID-19** u odnosu na ostale učesnike na tržištu rada. Glavni razlog ove dodatne ranjivosti je taj što oni teže pronalaženju posla u sektorima koji su najteže pogođeni ekonomskom krizom, kao što su trgovina i ugostiteljstvo (uključujući turizam). Štaviše, mladi se često zapošljavaju privremeno ili stupaju u druge nesigurne oblike rada, pa je samim tim veća vjerovatnoća da će pretrpjeti negativne posljedice. U svakom slučaju, u pogledu visoke stope nezaposlenosti mladi trpe u konkurenciji sa starijim i iskusnijim radnicima koji imaju sigurnije poslove, pa su više izloženi riziku od dugotrajne nezaposlenosti i teže se uključuju na tržište rada. U tom svijetlu, postavlja se pitanje **da li mladi ljudi mogu postati žrtve nove ekonomske krize**. Rizik da se to dogodi vrlo je visok, a prvi signali nijesu ohrabrujući. Podaci Eurostata iz marta 2020. godine pokazuju da je stopa nezaposlenosti opšteg stanovništva porasla za 0,1%, odnosno sa 6,5% na 6,6%, dok se stopa nezaposlenosti mladih povećala za 0,4%, odnosno sa 14,8% na 15,2%. Osim toga, podaci istraživanja Eurofound-a pokazali su da su u početnoj fazi krize mladi ljudi u EU pogođeni samo nešto jače od ostatka stanovništva u pogledu učešća na tržištu rada: 6% mladih navelo je da je trajno izgubilo posao, nasuprot 5% kada su u pitanju ostale starosne grupe. Ovaj broj bio je veći u Bugarskoj, Mađarskoj i Portugalu, pri čemu je više od 10% mladih radnika prijavilo stalni gubitak posla. Pored toga, u skladu sa ostalim starosnim grupama, 23% mladih privremeno je ostalo bez posla, dok

¹¹ ILO, ibid.



16% njih strahuje da će izgubiti posao u naredna tri mjeseca. Skoro polovina (49%) mladih radnika izjavila je da im je radno vrijeme kraće od početka krize COVID-19.¹²

3.1 Studija slučaja: Programi podrške studenata i mladih u Kanadi tokom pandemije COVID-19

Vlada Kanade prepoznala je da **studenti i oni koji su nedavno diplomirali značajno osjećaju ekonomske posljedice pandemije COVID-19**. U martu 2020. godine broj učenika, studenata i mladih između 15 i 29 godina koji rade smanjio se za 28% u odnosu na februar 2020. godine.

Dok se mnogi mladi ljudi nakon završenog srednjeg i visokog obrazovanja prilagođavaju novoj stvarnosti koju donosi COVID-19, istovremeno su zabrinuti zbog uticaja pandemije na mogućnost nastavka studija, obezbjeđivanja i zadržavanja privremenih poslova i slično. Uz to, studenti koji uskoro diplomiraju nastoje da pronađu posao u struci, što može negativno uticati na vrijednost njihovog obrazovanja ukoliko tokom dužeg perioda ne ostvare svoja nastojanja. Vlada Kanade je pripremila niz mjera u sklopu **Plana za reagovanje u kriznim situacijama COVID-19** koje će pomoći kanadskim studentima i tek diplomiranim studentima da prebrode izazove, te podržati njihov budući uspjeh. Ovaj plan podrazumijeva investiciju u vrijednosti od oko devet milijardi dolara.

Osim toga, Vlada stvara i povezuje studente sa značajnim mogućnostima zapošljavanja i usluga pomoću sljedećih instrumenata:

- Pokretanjem **nove platforme „Želim da pomognem“ (I Want to Help)**, koja ima za cilj pružanje korisnih informacija o dostupnim mogućnostima i uslugama, te podršku naporima mladih Kanađana pri zapošljavanju.
- Izdavanjem 153,7 miliona kanadskih dolara za Strategiju zapošljavanja i vještina mladih kako bi se mladima pružila podrška u razvoju vještine i sticanju iskustva potrebnog za uspješan prelazak na tržište rada. Sredstva će podržati niz mjera u sektorima velike potražnje, kao što su poljoprivreda, tehnologija, zdravstvo i osnovne usluge, **otvarajući preko 6.000 dodatnih radnih mjesta**.
- Izmjenama programa ljetnjih poslova u okviru Strategije zapošljavanja i vještina mladih, uključujući povećanje subvencija, proširivanje podobnosti za učešće u programu i uvođenje fleksibilnosti za poslodavce, kako bi se podržalo predviđenih do 70.000 radnih mjesta za studente u periodu 2020-2021. Te nove mjere podržavaju se preraspodjelom postojećih resursa.
- Izdvajanjem 80 miliona dolara za **program studentskog radnog staža** u cilju podrške za 20.000 studenata viših škola širom zemlje pri sticanju plaćenog radnog iskustva u vezi sa njihovom oblašću studija.
- Poboljšanjem finansijske pomoći studentima za jesen 2020. godine.

Kako bi se riješile dodatne finansijske potrebe studenata izazvane pandemijom COVID-19, Vlada predlaže da se u okviru programa studentskog zajma promijene uslovi podobnosti za period 2020-2021, kako bi se više studenata moglo kvalifikovati za dobijanje podrške i dobiti veće iznose, uključujući dvostruko veće nepovratne stipendije za studente. Očekuje se da će se ovim mjerama proširiti opseg programa, te da će koristi imati više od 760.000 studenata tokom dvije godine.¹³

¹² Eurofound, Is history repeating itself? The impact of the COVID-19 crisis on youth,

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/is-history-repeating-itself-the-impact-of-the-covid-19-crisis-on-youth> (25.5.2020)

¹³ Government of Canada, Support for Students and Recent Graduates Impacted by COVID-19, April 22, 2020

<https://www.canada.ca/en/department-finance/news/2020/04/support-for-students-and-recent-graduates-impacted-by-covid-19.html> (28.5.2020)



4. KOMPARATIVNI PREGLED U VEZI SA MJERAMA ZA INTEGRACIJU MLADIH I STUDENATA NA TRŽIŠTE RADA

U ovom poglavlju predstavljen je komparativni pregled u vezi sa specifičnim mjerama, inicijativama, te programima koji imaju za cilj podršku integraciji mladih ljudi i studenata na tržište rada i zapošljavanju koje se primjenjuju u sljedećim državama: Češka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Holandija, Hrvatska, Kipar, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Njemačka, Poljska, Slovenija, Srbija, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo.

ČEŠKA

Češka je tokom posljednjih godina bila jedna od vodećih zemalja Evropske unije sa najnižom stopom opšte nezaposlenosti. U oktobru 2016. godine, stopa opšte nezaposlenosti iznosila je samo 3,9%. Dobar trend u ovom pogledu nastavljen je tokom 2017. i 2018. godine, tako se krajem 2017. godine stopa opšte nezaposlenosti smanjila na 2,4% i ostala na tom nivou u prvom kvartalu 2018. godine.

Kada je u pitanju nezaposlenost mladih¹⁴, u drugom kvartalu 2017. godine ona je iznosila 16,3% za starosnu grupu od 15 do 24 godine a 12,4% za starosnu grupu od 25 do 29 godina. Tako da je stopa nezaposlenosti mladih u 2017. godini bila značajno niža u poređenju sa 2012. godinom kada je za starosnu grupu od 15 do 24 godine iznosila 20%, a za starosnu grupu od 25 do 29 godina 14%. Prema podacima OECD-a, stopa nezaposlenosti mladih u 2019. godini iznosila je 5,6%.¹⁵

Položaj mladih na tržištu rada u Češkoj nešto je lošiji od položaja ostalih starosnih grupa, a isti je slučaj i sa ljudima sa nižim stepenom obrazovanja.¹⁶

Mjere za zapošljavanje mladih

Mjere za zapošljavanje mladih u Češkoj direktno su povezane sa implementacijom programa EU **Garancija za mlade 2014-2020**. Institucija odgovorna za implementaciju i koordinaciju je Ministarstvo za rad i socijalna pitanja; partnerska institucija je Ministarstvo prosvjete, omladine i sporta, dok su glavni realizatori projekta zavodi za zapošljavanje Češke koji djeluju na nacionalnom, kao i na regionalnim i lokalnim nivoima. **Glavne aktivnosti** u okviru projekta su uklanjanje razlika između sposobnosti mladih i potrebnih kvalifikacija na tržištu rada; povećanje zaposlenosti, odnosno smanjenje nezaposlenosti, te sprečavanje posljedica socijalne isključenosti mladih. **Ciljna grupa** su mladi ljudi starosne dobi između 15 i 24, odnosno 25 i 29 godina, koji nijesu u mogućnosti da pronađu posao, aktivno ne traže posao, ne studiraju i nijesu na obuci za posao. Takođe, Češka dobrovoljno nudi iste uslove za sve mlade ljude starosti do 30 godina. Tokom 2016. godine broj učesnika ovog programa iznosio je 3.624 mladih.

Kada su u pitanju **ciljevi programa**, jedan od ciljeva je smanjenje nezaposlenosti mladih od 15 do 24 godina starosti na 12,3%, te smanjenje stope nezaposlenosti mladih sa srednjom stručnom

¹⁴U oblasti politike zapošljavanja pod mladima se podrazumijeva starosna grupa do 25 godina ili diplomirani studenti do 30 godina starosti, uglavnom bez dugogodišnjeg radnog iskustva.

¹⁵ OECD, Youth unemployment rate data <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> (28.5.2020)

¹⁶ European Commission, EACEA National Policies Platform, General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-czech-republic> (15.5.2020)



spremom na 18,8% do 2020. godine. U pogledu finansiranja, **izvori finansiranja** su državni budžet i Evropski socijalni fond, a do 2015. godine u progam je uloženo 13.599.984 eura.¹⁷

Osim toga, jedan od projekata u Češkoj usmjeren na mlade ljude bio je i **program stručnog osposobljavanja za lica do 30 godina starosti** (*Odborné praxe pro mladé do 30 let*) koji je realizovan između 2013. i 2015. godine. Profesionalno stručno osposobljavanje za lica do 30 godina starosti obezbijedilo je javno subvencionisane ugovore o stručnom osposobljavanju za lica sa malo ili bez radnog iskustva, nezavisno od nivoa kvalifikacija, odnosno lica registrovana u sistemu Zavoda za zapošljavanje u trajanju od najmanje četiri mjeseca, ili lica koja nijesu bila u radnom odnosu duže od dvije godine nakon završetka studija, kako bi im se pružila pomoć u pogledu sticanja sposobnosti i povećanja izgleda za dugoročno i kvalitetno zaposlenje. Glavni ciljevi programa bili su:

- povećanje broja mladih ljudi koji su u radnom odnosu;
- pružanje pomoći mladima u pogledu razvijanja posebnih stručnih sposobnosti;
- obezbjeđenje dugoročnog i kvalitetnog zaposlenja za mlade ljude.

Stručno osposobljavanje odabranih kandidata bilo je subvencionisano za period od oko godinu dana, a najmanje tri mjeseca. Ukoliko je Zavod za zapošljavanje, kao tijelo nadležno za cjelokupan program, zaključio ugovor a kandidat ostao u radnom odnosu, onda je poslodavac ostvarivao **pravo na subvenciju** u iznosu od 927 eura mjesečno, što je obuhvatalo ukupne troškove rada pripravnika, uključujući zdravstveno i socijalno osiguranje. Osim toga, Zavod za zapošljavanje imao je mogućnost subvencionisanja rada mentora čija je uloga podrazumijevala obučavanje kandidata do 15 sati sedmično, s tim što je iznos ove subvencije zavisio od broja radnih sati mentora, a najviše 555 eura mjesečno za 15 sati mentorstva na sedmičnom nivou.

Sredstva za realizaciju projekta obezbijeđena su iz Evropskog socijalnog fonda (85%) i nacionalnog budžeta (15%) u ukupnom iznosu od 58.925.925 eura.¹⁸

Brojke:

- ✚ više od 11.000 mladih ljudi učestvovalo je u projektu;
- ✚ 11.109 kompanija napravilo je 15.021 ponuda za stručno osposobljavanje za mlade ljude¹⁹;
- ✚ 8.580 ugovora o stručnom osposobljavanju zaključeno je između poslodavaca i mladih ljudi u 14 regiona;
- ✚ 2.374 subvencija dodijeljeno je u pogledu podrške mentorima za njihov rad sa korisnicima projekta.

Izvor: Professional traineeships for young people under 30, Financial support for employers to train future employees, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en> (15.5.2020)

Još jedan projekat u oblasti zapošljavanja mladih koji je započeo sa realizacijom 2017. godine i koji i dalje traje je „**Zaposleni diplomirani student**“ (*Zaměstnaný absolvent*) koji obuhvata mlade diplomirane studente do 25 godina sa nivoom kvalifikacija ISCED 3, 4 i 5. Osnovni ciljevi projekta su:

- povećanje broja lica iz ciljane grupe na tržištu rada;
- sprečavanje nezaposlenosti mladih diplomiranih studenata odmah nakon dobijanja diplome;

¹⁷ European Commission, EACEA NATIONAL POLICIES PLATFORM, Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-czech-republic> (15.5.2020)

¹⁸ European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, Professional traineeships for young people under 30, Financial support for employers to train future employees, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en> (15.5.2020)

¹⁹Nijesu sve ponude bile realizovane.



- bolja usklađenost potreba diplomiranih studenata i radnog iskustva u praksi sa potražnjom na tržištu rada.

Između ostalog, projekat obuhvata profesionalno osposobljavanje za 150 diplomiranih studenata u kompanijama iz različitih sektora na različitim pozicijama (tehničke, administrativne, marketing) tako da osposobljavanje traje između 150 i 300 sati, od čega 60 sati provedenih sa mentorom.

Kada je riječ o finansiranju projekta, 85% sredstava za realizaciju projekta obezbijeđeno je iz Evropskog socijalnog fonda, 10% iz nacionalnog budžeta a 5% su vlastita sredstva korisnika projekta.²⁰

Šest mjeseci nakon pokretanja projekta u regionu Hradec Kralove:

- ✚ 58 diplomiranih studenata učestvovalo je u osposobljavanju;
- ✚ 68 diplomiranih studenata učestvovalo je u konsultantskim i motivacionim aktivnostima;
- ✚ 75 poslodavaca ponudilo je 220 radnih mjesta za obavljanje pripravničkog staža;
- ✚ u nekim slučajevima, nakon ostvarenog kontakta između poslodavca i korisnika projekta postignut je dogovor o potpisivanju ugovora o radu, a ne obavljanju pripravničkog staža. Tako:
 - ✚ 5% učesnika direktno je zaposleno bez obavljanja pripravničkog staža;
 - ✚ 22 radna mjesta ponuđena su učesnicima nakon obavljanja pripravničkog staža (od strane poslodavca kod koga je učesnik obavio pripravnički staž) od kojih je devet ponuda prihvaćeno.

Izvor: Employed Graduates, Supporting the creation of traineeships to help young people start their professional career, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en> (15.5.2020)

DANSKA

Nakon nekoliko godina umjerenog rasta BDP-a, Danska trenutno doživljava ekonomski oporavak i povećanu potrošnju. U skladu sa podacima Zavoda za statistiku Danske, stopa nezaposlenosti opada dok se procenat radne snage povećava. Međutim, neki sektori trenutno se suočavaju sa manjkom radne snage, kao na primjer građevinarstvo, informacione i komunikacione tehnologije, te sektor usluga. Stoga, trenutna vlada fokusirana je na povećanje radne snage i premještanje ljudi sa socijalnih davanja na zaposlenje ili obuke. Ciljne grupe su:

- lica koja nemaju zaposlenje, nijesu u sistemu obrazovanja ili obuke (NEETs);
- dugotrajno nezaposlena lica;
- migranti;
- lica sa smanjenom radnom sposobnošću i invaliditetom.

U pogledu nezaposlenosti mladih, u oktobru 2019. godine stopa nezaposlenosti mladih između 15 i 24 godine, u skladu sa podacima ankete o radnoj snazi (Labour Force Survey - LFS/AKU), iznosila je 10,5%.²¹

U pogledu integrisanja mladih na tržište rada, u Danskoj je uspostavljeno nekoliko mjera u tom cilju od kojih su neke stalne, a neke privremeni pilot projekti ili eksperimentalni programi. Većinom mjera upravljaju centri lokalne samouprave za zapošljavanje i fondovi osiguranja za slučaj nezaposlenosti. Takođe, za nekvalifikovana mlada nezaposlena lica fokus je na unapređenju

²⁰European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, Employed Graduates, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en> (15.5.2020)

²¹ European Commission, EACEA NATIONAL POLICIES PLATFORM, General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-denmark> (18.5.2020)



njihovih formalnih vještina kroz stručno obrazovanje, budući da upravo za takva lica postoji najveći rizik od nezaposlenosti ili nesigurnog/nestabilnog zaposlenja.

*Dva glavna programa za sva nezaposlena lica u Danskoj obuhvataju i mlade ljude, i to: **naknada za nezaposlene** koji su osiguranici fonda osiguranja za slučaj nezaposlenosti i **novčana naknada** za nezaposlena lica koja nemaju pravo na naknadu za nezaposlene, dok npr. program prijevremenog penzionisanja može takođe biti relevantan i za mlade.²²*

Mjere za zapošljavanje mladih

Kada je riječ o mladim nezaposlenim licima bez stručnog obrazovanja, centri lokalne samouprave za zapošljavanje poseban naglasak stavljaju na njihovo usmjeravanje ka opštem ili stručnom obrazovanju u okviru redovnog obrazovnog sistema. Tako, centri lokalne samouprave za zapošljavanje mogu nezaposlenim mladim licima koji imaju pravo na naknadu za nezaposlenost ponuditi **novčanu naknadu** ili **naknadu za obrazovanje** (stipendiju).

Vlada Danske je 2013. godine usvojila **reformu sistema novčane naknade** koja se sprovodi od 1. januara 2014. godine. Reforma obuhvata dva dijela: dio koji se odnosi na nezaposlena lica starosti iznad 30 godina i dio koji se odnosi na nezaposlena lica starosti između 18 i 29 godina. Oba dijela reforme usmjerena su na ranu intervenciju i aktivaciju, uzimajući u obzir potrebe pojedinca. Opšti cilj reforme je pružiti pomoć što većem broju ljudi da steknu obrazovanje i stalno zaposlenje.

Stoga, reforma je usmjerena na **obrazovanje svih ljudi koji nemaju stručnu spremu a imaju manje od 30 godina**. Svi mladi koji imaju pravo na novčanu naknadu prisustvuju intervjuu u centru lokalne samouprave za zapošljavanje, i to u roku od sedam dana od dana kada su podnijeli zahtjev za pomoć, a centri lokalne samouprave za zapošljavanje su u obavezi da kategorizuju mlade ljude na one koji imaju stručno obrazovanje i spremni su za zasnivanje radnog odnosa i one koji moraju učestvovati u mjerama aktivacije, odnosno dobiti instrukcije za početak obrazovanja.

Druga grupa mladih ljudi, tj. mladih koji treba da učestvuju u programu obrazovanja, dijele se u tri podgrupe i to:

- grupa mladih nezaposlenih ljudi koji su spremni za početak obrazovanja i trebalo bi da počnu u što kraćem roku;
- grupa mladih nezaposlenih ljudi koji će u roku od godinu dana biti spremni za početak obrazovanja i za koje put ka obrazovanju može da uključuje: unapređenje vještina i kvalifikacija, kratki pripravnički staž u edukativnim centrima, mentorstvo i praktičan rad u kompanijama;
- grupa mladih nezaposlenih ljudi kojima su potrebne dodatne mjere kako bi započeli obrazovanje.

Reforma obuhvata snažan fokus na osnovne vještine čitanja, pisanja i aritmetike neophodne za obrazovanje i zaposlenje. U tom pogledu, centri lokalne samouprave za zapošljavanje u obavezi su da testiraju mlade ljude kako bi utvrdili sa kojim poteškoćama se oni suočavaju u ovim oblastima i kako bi se započelo sa mjerama unapređenja osnovnih vještina u navedenim oblastima do dostizanja nivoa vještina koji odgovara nivou nakon završetka osnovne škole.

²² European Commission, EACEA NATIONAL POLICIES PLATFORM, Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-denmark> (18.5.2020)



Privremene mjere i pilot projekti

Jedan od projekata za mlade nezaposlene ljude bio je **Job Bridge to Education** koji je započeo u januaru 2018. godine a završen u martu 2020. Cilj ovog projekta bio je da obezbijedi mladim nezaposlenim ljudima, koji imaju ispod 30 godina starosti i bez adekvatnog obrazovanja, **lakši prelazak odnosno tranziciju od nezaposlenosti do obrazovanja**. Krajnji cilj projekta bio je povećati izgled mladih ljudi koji su korisnici stipendija za obrazovanje u pogledu početka i završetka programa stručnog osposobljavanja.

Ovaj projekat slijedi osnovne elemente kojih se moraju pridržavati lokalne samouprave koje učestvuju u njemu, i to:

- ❖ svim mladim učesnicima obezbijedena je obuka u komercijalnim kompanijama sa određenim smjerom i ciljem;
- ❖ svi mladi učesnici imaju mentora.

Aktivnosti u okviru projekta uključuju mentorstvo, praktičnu obuku na radnom mjestu, podršku od strane stručnjaka iz oblasti zdravstva i društvenih izazova, te edukaciju o akademskim predmetima u cilju sticanja kvalifikacija za stručno osposobljavanje.

Pripravnički staž/stručno osposobljavanje za nove diplomirane studente

U oktobru 2019. godine, u okviru političkog sporazuma opredijeljeno je oko 1,6 miliona eura za nastavak pripravničke inicijative i tokom 2020. godine. Cilj sporazuma je jačanje sposobnosti diplomiranih studenata u oblasti informacionih tehnologija.

Dio trostranog sporazuma II iz 2016. godine bio je usmjeren na integrisanje diplomiranih studenata na tržište rada. Tako je pripravnička inicijativa za period 2012-2013. i 2015-2016. produžena na period 2017-2018. Za sprovođenje inicijative opredijeljeno je oko 3,2 miliona eura iz državnog budžeta, a cilj je bio otvaranje 2.450 novih pozicija za pripravnike, odnosno diplomirane studente sa visokim obrazovanjem kao ciljnom grupom. Takođe, poslodavci su se obavezali da će do 2025. godine obezbijediti između 8.000 i 10.000 pozicija za obuku u cilju podsticanja mladih ljudi da započnu stručno obrazovanje.²³

ESTONIJA

Nakon dostizanja jedne od najvećih stopa nezaposlenosti mladih u Evropi tokom finansijske krize tokom 2010. godine (32,9% u Estoniji, 21% u EU-28) situacija u Estoniji brzo se stabilizovala, i procenat mladih koji traže posao tokom 2015. godine bio je niži nego u većini evropskih zemalja (13,1% u Estoniji, 20,4% u EU). Međutim, stopa nezaposlenosti mladih u Estoniji i dalje ostaje visoka u poređenju sa starijim stanovništvom, što ukazuje na postojanje barijera za ulazak mladih na tržište rada. Prema podacima OECD-a, stopa nezaposlenosti mladih u 2019. godini iznosila je 10,8%.²⁴

Slično kao i u drugim evropskim zemljama, veći je rizik za nezaposlenost među mladim ljudima sa nižim nivoom obrazovanja i bez stručnog obrazovanja. Stopa mladih ljudi koji nemaju zaposlenje, nijesu u sistemu obrazovanja ili obuke (NEET) takođe je visoka, i u 2014. godini iznosila je 11,7%. Činjenica da takvi mladi ljudi uošte nemaju ili nemaju dovoljno iskustva u praksi znači da nijesu konkurentni na tržištu rada.

²³Ibid.

²⁴OECD data, ibid.



Takođe, među mladim ljudima bilježi se manja tendencija da se u slučaju nezaposlenosti obrate za podršku lokalnom zavodu za zapošljavanje budući da se, na primjer, tokom 2015. godine samo 34% nezaposlenih mladih ljudi starosti između 15 i 24 godine obratilo Fondu za osiguranje u slučaju nezaposlenosti, dok taj procenat među starijim stanovništvom iznosi 47%.

Tokom ekonomske recesije 2008-2010, mladi ljudi su se, u poređenju sa starijim stanovništvom, suočili sa povećanjem nezaposlenosti, smanjenjem radnih sati i smanjenjem zarada.²⁵

Mjere za zapošljavanje mladih

U Estoniji trenutno ne postoji sveobuhvatna politika tržišta rada koja je usmjerena samo na mlade, tako da mladi ljudi mogu da apliciraju za sve raspoložive benefite i usluge. Mladi ljudi (počevši od 16. godine) mogu koristiti benefite svih usluga koje pružaju javne službe za zapošljavanje nezaposlenim licima registrovanim u Fondu osiguranja za slučaj nezaposlenosti.

U okviru programa garancija za mlade kreirano je nekoliko inicijativa koje su posebno namijenjene mladim ljudima: radionice (*career workshops*), „Moj prvi posao” i program podrške mladima (*Youth Prop Up Programme*).²⁶

„Moj prvi posao“ (*My first job*) je projekat koji je započeo 2015. godine i koji i dalje traje, a zasniva se na obezbjeđivanju **subvencija za zarade kako bi se podstakli poslodavci da zapošljavaju mlade ljude starosti između 16 i 29 godina bez radnog iskustva i kvalifikacija**. Ovaj projekat usmjeren je na mlade ljude koji:

- su registrovani kao nezaposleni u Fondu osiguranja za slučaj nezaposlenosti i nijesu bili u radnom odnosu tokom posljednja tri mjeseca, ili su bili privremeno zaposleni manje od 30 dana;
- su bili u radnom odnosu manje od godinu dana tokom posljednje tri godine ili su bili u radnom odnosu manje od dvije godine.

- Tokom 2015. godine, 212 mladih ljudi stupilo je u radni odnos posredstvom projekta „Moj prvi posao“.
- Tokom 2016. godine, 360 mladih ljudi stupilo je u radni odnos posredstvom projekta „Moj prvi posao“.

Pravo subvencije za zarade stižu poslodavci u trajanju do 12 mjeseci, s tim što je poslodavac u obavezi da sa korisnikom zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme ili na period koji ne može biti kraći od 12 mjeseci. Sama **vrijednost subvencije iznosi 50% mjesečne zarade zaposlenog**; međutim, maksimalna vrijednost ne može biti veća od dvostruke minimalne zarade koja je u 2017. godini iznosila 470 eura na mjesečnom nivou.

Takođe, kao dio ugovora o radu, poslodavac je u obavezi da zaposlenom obezbijedi obuku u vezi sa pozicijom na koju je primljen, kako bi razvio vještine i povećao svoju konkurentnost na tržištu rada. I u ovom slučaju poslodavci imaju pravo na subvenciju kako bi pokrili ukupne troškove obuke koja ne može biti veća od 2.500 eura po zaposlenom.

²⁵ European Commission, EACEA National Policies Platform, General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-estonia> (19.5.2020)

²⁶ European Commission, EACEA National Policies Platform, Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-estonia> (19.5.2020)



Projekat „*Moj prvi posao*“ najvećim dijelom finansiran je iz budžeta Evropskog socijalnog fonda koji obezbjeđuje 85% ukupnih sredstava. Tako su tokom perioda 2014-2020. ukupna sredstva namijenjena ovom projektu iznosila 18,9 miliona eura.²⁷

Program podrške mladim ljudima (*Youth Prop-Up Programme*) predstavlja još jedan projekat namijenjen **mladim ljudima između 15 i 26 godina koji nemaju zaposlenje i nijesu u sistemu obrazovanja ili obuke**. Osnovni cilj projekta, koji je započeo 2015. godine i koji i dalje traje, je identifikovanje mladih ljudi koji nemaju zaposlenje, nijesu u sistemu obrazovanja ili obuke, njihovo motivisanje i pružanje individualizovane podrške kako bi im se pružila pomoć u pogledu povratka u sistem obrazovanja ili zaposlenja. Program je sufinansiran od strane Evropskog socijalnog fonda, odnosno za period 2015-2018. za program je izdvojeno 3.141.798 eura, od čega 2.670.528 eura iz Evropskog socijalnog fonda, a 471.270 eura iz državnog budžeta.

Od 4.361 mladih ljudi kojima je ponuđena podrška u okviru programa, 2.302 napustilo je program, a za 1.308 mladih ljudi prošlo je šest mjeseci od napuštanja programa. Od tih 1.308 mladih, njih 822 bilo je u pozitivnoj situaciji šest mjeseci nakon napuštanja programa, odnosno bili su u radnom odnosu ili u sistemu obrazovanja, ili čak oboje. Dodatnih 145 mladih ljudi uspjelo je da prevaziđe negativne situacije (nedostatak stalnog smještaja, burni odnosi sa roditeljima/članovima porodice) u kojima su se nalazili prije početka programa, a koje su sprečavale njihov ulazak na tržište rada ili pohađanje škole/univerziteta. Specijalisti u okviru programa su takvoj grupi mladih ljudi pružili podršku u pogledu pronalaska stalnog smještaja, pružanja porodičnog savjetovanja ili pronalazjenja usluga za brigu o djeci.²⁸

FINSKA

Prema istraživanju o procesu strukturisanog dijaloga u EU, mladi ljudi iz Finske su iskazali zabrinutost za svoje životne uslove i uslove za rad. Više od polovine, njih (55,7%), smatra da je teško naći posao na lokalnom nivou, a više od trećine (36,4%) zabrinuto je zbog ulaska na tržište rada. Anketu je 2016. sproveo Udruženje mladih Finske - Allianssi. Prema anketi o radnoj snazi koju je sproveo Statistički zavod Finske, Finska je u aprilu 2018. godine imala nezaposlenost od 8,8%, što je pad od 9,6% u odnosu na prethodnu godinu. Međutim, među mladima (od 15 do 24 godine) stopa nezaposlenosti je bila 24,1%, što je za 0,2% više nego prethodne godine. Prema podacima OECD-a, stopa nezaposlenosti mladih u 2019. godini iznosila je 16,9%.²⁹

U Finskoj je tradicionalno najzastupljeniji tercijarni sektor ekonomije. Radno zakonodavstvo je izrađeno u saradnji sa organizacijama koje predstavljaju interese poslodavaca i zaposlenih. Uslovi za rad zaposlenih određuju se na osnovu zakonodavstva i kolektivnih ugovora koji postoje za različite sektore.³⁰

Mjere za zapošljavanje mladih

Vlada Finske je u 2013. godini izdvojila 60 miliona eura za uspostavljanje **Garancije za mlade** (*Youth Guarantee*). **Finski model je zasnovan na javno-privatnom partnerstvu** koje okuplja javni sektor, privatni biznis, socijalne partnere, predstavnike preduzetnika, civilnog društva i organizacija mladih – kako tokom izrade, tako i tokom sprovođenja garancija za mlade. Osnovni element Garancije je smanjenje vremena čekanja mladih na posao nakon što se prijave na Zavod

²⁷ European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, My First Job - Wage subsidies for employers providing jobs and training to young people, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en> (19.5.2020)

²⁸ European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, The Youth Prop-Up Programme, Support services through youth centres to 15-26-year old NEET youth to facilitate their (re-)entry into education or employment, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en> (19.5.2020)

²⁹ OECD, Youth unemployment rate data <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> (28.5.2020)

³⁰ European Commission, EACEA National Policies Platform - Finland, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-finland> (13.5.2020)



za zapošljavanje. Mladima mlađim od 25 godina i nedavno diplomiranim mladima mlađim od 30 godina nudi se prostor za rad, radno mjesto ili mogućnost učestvovanja i organizovanja radionica. **Finski model korišćen je kao primjer u preporuci Savjeta EU o uspostavljanju Garancije za mlade u svim zemljama članicama.** U 2016. godini predstavljeni su novi ciljevi programa kao dio ključnog akcionog plana vladinog programa za pretvaranje garancije za mlade u garanciju zajednice, uz intenziviranje napora za **saradnju između javnog i privatnog sektora u cilju podrške mladim ljudima.** Službe za mlade kojima je potrebna podrška okupljene su na jednom mjestu, u *One-Stop Guidance* centru. Ovaj servisni centar okuplja je sve relevantne službe za zapošljavanje i socijalnu pomoć za mlade pod jednim krovom. Tokom 2018. godine osnovano je preko 60 ovakvih centara širom zemlje.

U Finskoj postoji nekoliko mjera koje su namijenjene mladima kako bi se smanjila nezaposlenost.

Poslodavci imaju pravo na **subvenciju za plate** prilikom zapošljavanja nezaposlenog bilo koje starosne grupe koji traži zaposlenje. Subvencije za plate se isplaćuju za rad obavljen na osnovu ugovora o radu ili za pripravnički staž. Poslodavci u javnom sektoru, kao što su opštine, kompanije, kao i drugi poslodavci iz privatnog sektora, poput udruženja, fondacija i društvenih korporacija, mogu da dobiju subvenciju ukoliko su ispunjeni određeni uslovi.

Nezaposleni koji traže posao imaju priliku da steknu radno iskustvo **tokom zamjene radnika koji je na odsustvu.** Ovo pravo mogu koristiti zaposleni koji imaju minimum 20 godina radnog staža, ali šema pruža brojne pogodnosti za sve zainteresovane strane, uključujući i mlade ljude. Trajanje odsustva je najmanje 100, a najviše 180 kalendarskih dana. Mladi mlađi od 30 godina, koji su nedavno diplomirali sa visokom stručnom spremom ili su mlađi od 25 godina, ne moraju biti registrovani kao nezaposleni tražioci posla kako bi bili zaposleni kao zamjena za vrijeme trajanja odsustva.

Prema *Zakonu o nediskriminaciji*³¹, osoba ne bi trebalo da bude diskriminisana iz bilo kojeg razloga. **Obaveza izrade plana jednakosti** odnosi se na poslodavce koji imaju 30 ili više zaposlenih. Državna uprava, obrazovne institucije i poslodavci moraju osigurati da zaposleni sa invaliditetom imaju jednak pristup uslugama, radu ili obrazovanju i obuci. Osobe sa invaliditetom takođe moraju imati jednak pristup robi i uslugama. Zakon se odnosi na sve javne i privatne delatnosti, isključujući privatni život, porodični život i vjerske institucije.

*Zakon o ravnopravnosti žena i muškaraca*³² **zabranjuje rodnu diskriminaciju** i zahtijeva promovisanje rodne ravnopravnosti. Prema vladinom Akcionom planu za rodnu ravnopravnost 2012-2015, vlada se zalaže za promociju rodne ravnopravnosti u svim svojim odlukama. Akcioni plan je uključio posebnu komponentu integracije rodne politike koja se odnosi na sva ministarstva. Rodna integracija se primjenjuje u izradi zakona i pripremi budžeta. U Finskoj postoji duga istorija promovisanja rodne ravnopravnosti, posebno u pogledu zarada, uslova rada, uslova zaposlenja i razvoja karijere.

Postoje i različiti oblici finansijske podrške i **aranžmana za brigu o djeci** na raspolaganju porodicama, kao što su porodijska podrška, porodijsko odsustvo, roditeljsko odsustvo, očinsko odsustvo, odsustvo za njegu djeteta i dječiji dodaci.³³

Program kompetencija za mlade od 20 do 29 godina bio je dio Garancije za mlade. Ciljna grupa programa bili su mladi od 20 do 29 godina koji nijesu imali srednje obrazovanje, dok je cilj programa bio da se ovoj grupi pomogne da postignu, makar, djelimične stručne kvalifikacije, do

³¹ Non-discrimination Act (1325/2014) <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2014/en20141325.pdf> (13.5.2020)

³² Act on Equality between Women and Men (915/2016) <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1986/en19860609.pdf> (13.5.2020)

³³ European Commission, EACEA National Policies Platform - Finland, 3.6 Integration of young people in the labour market <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-finland> (13.5.2020)



potpune kvalifikacije. Obrazovanje je bilo besplatno za polaznike programa, a učenik je plaćao samo diplomu (58 eura). Program se sprovodio od 2013. do 2018. godine, dok je za njegovo sprovođenje bilo zaduženo Ministarstvo prosvjete i kulture.³⁴

Staziranje i pripravnički staž

Odgovornost svih strana uključenih u staziranje i pripravnički staž utvrđena je zakonodavstvom. U *Zakonu o zaštiti na radu*³⁵ i *Zakonu o mladim radnicima*³⁶ određuje se da je organizator programa za staziranje odgovoran za zaštitu i bezbjednost stažista. Zakon takođe reguliše dnevno i nedjeljno maksimalno radno vrijeme stažiste i precizira da ugovor mora da sadrži tačan opis posla.

U Finskoj, pripravnički staž zasniva se na ovlašćenju za organizovanje obuke, koje izdaje Ministarstvo prosvjete i kulture. Pružalac obuke odgovoran je za organizovanje obuke i nadzor nad sprovođenjem pripravničkog staža. Poslodavac je takođe odgovoran za, između ostalog, procjenu podobnosti radnog mjesta za zapošljavanje, identifikaciju i priznavanje prethodnog obrazovanja pripravnika, odobravanje ugovora o pripravničkom angažmanu, izradu plana rada pripravnika, isplatu naknade za obuku poslodavcima, plaćanje novčane nadoknade pripravnicima i uređivanje kvalifikacija zasnovanih na kompetenciji.

Obuka za pripravničko usavršavanje uključena je u lični plan pripravnika, uzimajući u obzir prethodno stečena znanja i zahtjeve radnog mesta. Pored toga, plan rada pripravnika izrađuje se u okviru nastavnog plana ili kvalifikacija zasnovanih na kompetencijama, utvrđenog od strane Finske nacionalne agencije za obrazovanje. Plan rada pripravnika zajednički izrađuju pripravnik, poslodavac i pružalac stručnog obrazovanja i osposobljavanja. Mladi i odrasli mogu steći stručne kvalifikacije putem pripravničkog usavršavanja. Kako se obuka za pripravničko usavršavanje u Finskoj finansira iz budžeta, pripravnik i poslodavac ne moraju da plate nikakve troškove u vezi sa obukom. **Opštine imaju zakonsku obavezu finansiranja obuka u srednjem stručnom obrazovanju.** Od dobijenih finansijskih sredstava organizator obuke je dužan da isplati naknadu poslodavcima za obuku koja se pruža na radnom mjestu, u vezi sa praktičnim radnim zadacima. Poslodavac može ostvariti subvenciju u procentima za novčanu nadoknadu koju izdvaja za pripravnika tokom trajanja cijelog pripravničkog staža. Odluku o subvenciji donosi lokalni zavod za zapošljavanje. Za vrijeme pripravničkog staža, pripravniku se isplaćuje plata u skladu sa važećim kolektivnim ugovorom. Ako poslodavac nema obavezu da isplati zaradu za pripravnički staž, osoba prima odgovarajuća socijalna davanja koja su namijenjena studentima.³⁷

FRANCUSKA

Tokom posljednje polovine vijeka, tržište rada Francuske pretrpjelo je brojne promjene. Iako poslodavci i sindikati igraju važnu ulogu u regulisanju tržišta rada organizovanjem radnih odnosa, izradom regulatornog okvira, organi javnih vlasti takođe imaju važnu ulogu u regulisanju tržišta rada. Na francuskom tržištu rada tokom poslednjih 60 godina primijećene su brojne strukturne promjene, uključujući povećanje broja zaposlenih, preorijentisanje ka tercijarnom sektoru i mjere feminizacije. Glavni oblici zasnivanja radnog odnosa mladih³⁸ u Francuskoj su: zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme, zasnivanje ugovora o privremenom i povremenom angažmanu,

³⁴European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, Young Adults' Skills Programme, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en> (13.5.2020)

³⁵ Occupational Safety and Health Act (738/2002) <https://finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf> (13.5.2020)

³⁶ Young Workers' Act (998/1993) <https://finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1993/en19930998.pdf> (13.5.2020)

³⁷ European Commission, EACEA National Policies Platform - Finland, 3.5 Traineeships and apprenticeships <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-finland> (13.5.2020)

³⁸Mladi koji mogu biti radno angažovani u Francuskoj čine mladi od 15 do 25 godine.



subvencionisani ugovori i stažiranje. Prema podacima Eurostata, u 2019. u Francuskoj ukupna stopa zaposlenosti iznosila je 71,8%. Postoje razlike u stopama zaposlenosti u zavisnosti od starosne dobi i pola: za osobe između 15 i 24 godina stopa zaposlenosti je bila 30,4%, a za žene 68,1%, u poređenju sa 75,7% za muškarce. Ekonomska kriza koja je počela 2008. godine uticala je na francusko tržište rada, posebno na stopu zaposlenosti mladih. Godišnja stopa nezaposlenosti dostigla je 7,4% u 2008, dok je porasla na 8,6% u 2019. godini. Prema podacima OECD-a, stopa nezaposlenosti mladih u 2019. godini iznosila je 19,6%.³⁹

Podrška mladima realizuje se putem individualnih programa za mlade koji traže posao, pripremom individualnih profesionalnih projekata i praćenjem mladih. Podrška je zasnovana na ojačanom partnerstvu između javnih i dobrovoljnih aktera. Smatra se da ova praksa ima povoljan uticaj na povratak na posao i ulazak na tržište rada. Francuskoj omladini u ponudi je širok spektar programa podrške, uključujući:

- **Personalizovane projekte pristupa zapošljavanju** (*Projects Personnalisés d'Accès à l'Emploi*), koje sprovodi Zavod za zapošljavanje.
- **Integraciju putem ekonomskih aktivnosti** (*Structures d'Insertion par l'Activité Économique*) koje su osmišljene da podstaknu povratak na posao najugroženijih, pružajući im mogućnost zaključivanja ugovora o radu koji uključuje personalizovano praćenje.

Brojni programi obuke koji kombinuju praktično iskustvo sa teorijskim znanjem u kompanijama nude se mladim ljudima koji mogu zasnovati radni odnos ili pripravnički staž u zavisnosti od kvalifikacija, diploma i izbora karijere. Takvi programi koji omogućavaju sticanje profesionalnih znanja i vještina zajedno sa teorijskim znanjima omogućavaju mladima brže integrisanje u svijet rada.⁴⁰

Mjere za zapošljavanje mladih

Zapošljavanje mladih jedan je od glavnih prioriteta vlasti u Francuskoj. Nekoliko programa zapošljavanja mladih namijenjeno je najranjivijim mladim ljudima.

Plan ulaganja u razvoj vještina (*Plan d'investissement dans les compétences* - PIC) razvilo je Ministarstvo rada kao akcioni plan za period 2018-2022, u cilju obučavanja mladih, posebno onih koju su niskokvalifikovani. Cilj programa je da obuča milion niskokvalifikovanih mladih ljudi i milion niskokvalifikovanih osoba koji duže vrijeme traže posao, kako bi se lakše zaposlili. Plan se sprovodi na regionalnom nivou, u obliku sporazuma koji su potpisani između države i lokalne vlasti.

Garancija za mlade jedna je od glavnih mjera koja doprinosi zapošljavanju mladih. Program je uveden u januaru 2013. godine, kao odgovor Francuske na preporuku Savjeta Evropske unije. Programom upravlja Ministarstvo rada posredstvom lokalnih kancelarija, a namijenjen je mladima od 16 do 25 godina koji su niskokvalifikovani, i mladima koji žive u sredinama gdje je stopa nezaposlenosti mladih iznad 25%. U Francuskoj, Garancija za mlade je inovativna mjera, koja se sprovodi u obliku jednogodišnjeg ugovora o recipročnim obavezama između mlade osobe i lokalne kancelarije Ministarstva rada. Garancija za mlade zasniva se na:

- intenzivnoj kolektivnoj podršci lokalnih kancelarija;
- dijeljenju stručnih iskustva sa praksom u različitim mogućim formama;
- individualnom praćenju tokom cijele godine;

³⁹ OECD, Youth unemployment rate data <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> (28.5.2020)

⁴⁰ European Commission, EACEA National Policies Platform – France, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-france> (19.5.2020)



- mjesečnoj finansijskoj naknadi koja omogućava samostalnost mladim ljudima.

Prema izvještajima, do kraja 2017. godine oko 178.000 mladih učestvovalo je u ovom programu. Garancija za mlade zajednički se finansira iz državnog budžeta i evropskih fondova (Inicijativa za zapošljavanje mladih) i Evropskog socijalnog fonda.

Institucije za integraciju u proces zapošljavanja (*Etablissements Pour l'Insertion dans l'Emploi* - EPIDE) nadležne su za pružanje podrške mladim ljudima od 18 do 25 godina koji imaju poteškoća u pronalaženju posla. EPIDE organizuje rezidencijalne obuke za mlade. Mladi potpisuju volonterski ugovor o integraciji, i za vrijeme trajanja ugovora primaju mjesečni dodatak u iznosu od 210 eura. Prosječno trajanje ugovora je deset mjeseci i ne može biti produženo duže od 24 mjeseca.

Prilagođena vojna služba (*Service Militaire Adapté* – SMA) je program ministarstva nadležnog za prekookeanske francuske teritorije. To je vojni program za socijalno-profesionalnu integraciju namijenjen mladima od 18 do 26 godina koji su nezaposleni i žive na prekookeanskim teritorijama Francuske. Program traje od šest do osam mjeseci i može se ponovo pohađati. Nakon završene obuke polaznici dobijaju sertifikat o stečenim profesionalnim kvalifikacijama. Mladi koji pohađaju program imaju status volontera i dobijaju vojno mentorstvo koje uključuje obuku za socijalne vještine u profesionalnom okruženju i obrazovanje koje vodi ka sticanju osnovnih znanja.

Bonus za aktivnost (*Prime d'activite*), koji je uveden 1. januara 2016. godine, pruža podršku profesionalnoj aktivnosti i kupovnoj moći zaposlenih koji zarađuju manje od 1.500 eura mjesečno. Isplaćuje se u obliku bonusa koji dopunjuje naknadu zarade. Bonus za aktivnost mogu dobiti i studenti i pripravnici ako mogu dostaviti dokaz o adekvatnom prihodu od rada za predmetni kvartal.

Kako bi se olakšala profesionalna integracija mladih, uvedene su mjere koje imaju za cilj da usklade profesionalni i privatni život mladih, uključujući sljedeće:

- Garancija Visale je javni program koja omogućava studentima da dobiju besplatan depozit za najam bilo koje vrste prostora za stanovanje.
- Dnevni vrtići za pomoć u profesionalnoj integraciji mladih roditelja (*Creches a vocation d'insertion professionnelle*), naročito samohranim majkama i očevima kojima je potrebno vrijeme kako bi pronašli posao.
- Hosteli za mlade radnike (*Jeunes travailleurs*): rezidencije koje iznajmljuju sobe mladima od 16-25 godina (ponekad i do 30 godina).
- Uvođenje zamrzavanja godine (*année de césure*), koje omogućava studentima da obustave studije u periodu od šest mjeseci do godinu dana kako bi stekli lično, profesionalno ili volontersko iskustvo u Francuskoj ili inostranstvu. Takvo zamrzavanje godine doprinosi ličnom razvoju i sticanju novih vještina.

Javni krediti namijenjeni finansiranju stručnog osposobljavanja planirani su budžetom u okviru programa „Pristup i povratak na posao“ i „Prateće ekonomske promjene i razvoj zaposlenosti“ koji imaju za cilj razvijanje vještina kod nekvalifikovanih mladih ljudi i teže zapošljivog stanovništva. Za 2018. godinu budžet ova dva programa iznosio je 13,8 milijardi eura.⁴¹

Staziranje i pripravnički staž

Pripravnički program kombinuje praktičnu obuku u kompaniji sa teorijskim časovima koje pruža Centar za obuku pripravnika. Program nije obavezan, već predstavlja stvar izbora. Pripravnički

⁴¹ European Commission, EACEA National Policies Platform – France, 3.6 Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-france> (19.5.2020)



staž zasniva se na ugovoru o radu koji obavezuje poslodavca i pripravnika, dok su njihovi odnosi uređeni *Zakonom o radu* i kolektivnim ugovorom. Što se tiče socijalnog osiguranja, pripravnici (16 i više godina) pripadaju Opštoj šemi socijalnog osiguranja (*RGSS - Régime général de la sécurité sociale*). Pripravnici imaju pravo na plaćeno odsustvo i porodijsko odsustvo. Mladi ispod 15 godina mogu zaključiti ugovor o pripravničkom usavršavanju pod uslovom da su završili niže srednje obrazovanje. Tokom programa pripravnici trećinu svog vremena provode u Centru za obuku pripravnika, a ostale dvije trećine u kompaniji. Nastava u Centru traje najmanje 400 sati godišnje, a pripravnici prate kurseve predviđene i definisane u nastavnim programima. Kada su u kompaniji, pripravnicima se dodjeljuje mentor koji je odgovoran za njihov rad. *Zakon o slobodi profesionalne budućnosti* (koji važi od 5. septembra 2018. godine) potpuno je modifikovao sistem pripravničkog staža. Zakon posebno predviđa sljedeće novine:

- povećanje starosne gornje granice za pripravnike sa 25 na 30 godina;
- povećanje naknada za pripravnike;
- pripravnici čiji ugovori su prekinuti tokom trajanja pripravničkog staža mogu produžiti obuku za šest mjeseci u Centru za obuku pripravnika;
- mladi ljudi moraju imati koristi od informacija o poslovnim sektorima i pripravničkom stažu;
- izmjenu načina finansiranja centra za obuku pripravnika;
- organizovanje pretpripravničke obuke za mlade koji žele da obave pripravničko usavršavanje, a koji nemaju potrebne vještine.

Pored pripravničkog staža mladi u Francuskoj mogu potpisati **ugovor o profesionalizaciji**. Program je namijenjen mladima od 16 do 25 godina, osobama koje traže posao od 26 i više godina, korisnicima socijalne zaštite, te korisnicima dodatka za odrasle sa invaliditetom. Programi traju između šest mjeseci i jedne ili čak dvije godine. Naknade mladih na ugovorima o profesionalizaciji variraju u zavisnosti od nivoa početne obuke i starosne dobi. Za razliku od pripravničkog staža, organi državne i lokalne vlasti ne mogu zaključiti ugovore o profesionalizaciji.

Staziranje u Francuskoj bazira se na obaveznoj tripartitnoj konvenciji između studenta, organizacije domaćina i obrazovne ustanove. Kada staziranje traje duže od dva mjeseca, stazista stiče pravo na mjesečni bonus. Staziranje traje najviše šest mjeseci. Bonus iznosi 15% gornje granice socijalne zaštite, tj. 3,60 eura po satu. Stazisti nemaju status zaposlenih, zato što ne zaključuju radni odnos ugovorom o radu sa kompanijom u kojoj staziraju. Ne može se zaključivati ugovor o staziranju za obavljanje redovnog zadatka koji odgovara stalnom zaposlenju, sezonskom poslu ili zamjeni odsutnog radnika. Za vrijeme staziranja studenti podliježu dvostrukom nadzoru, od strane imenovanog supervizora na svom univerzitetu (profesora) i tutora u kompaniji.

Pored toga, preduzeća imaju na raspolaganju niz **šema za pomoć u zapošljavanju pripravnika** u cilju promocije pripravničkog usavršavanja i programa rada. Oni uključuju, na primjer, izuzeća od socijalnih doprinosa koja podstiču profesionalnu integraciju invalida. U februaru 2018. godine, u okviru transformacije sistema pripravničkog usavršavanja, Vlada je sprovela **kampanju „Započni svoju priču“** koja mladim pripravnicima nudi video izjave o iskustvima. Ova audio-vizuelna kampanja usmjerena na mlade sastoji se od širenja portreta mladih pripravnika sa nizom profila i pozadina. Kampanja takođe ima za cilj promjenu imidža pripravničkog usavršavanja u očima mladih i profesionalaca za usmjeravanje karijere. Lokalne misije imaju ključnu ulogu, pružajući podršku mladim ljudima koji imaju manje mogućnosti u njihovoj profesionalnoj integraciji i usmjeravaju ih prema programima pripravničkog usavršavanja i Garancije za mlade.⁴²

⁴² European Commission, EACEA National Policies Platform - France, 3.5 Traineeships and apprenticeships <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-france> (19.5.2020)



HOLANDIJA

U Holandiji više od 800.000 mladih starosne dobi od 15 do 27 godina u 2014. godini nije pohađalo obrazovne institucije, a njih 183.000 (22,9%) nije imalo posao. Četiri od deset mladih osoba nijesu tražile posao, niti su bile dostupne na tržištu rada iz različitih razloga. Većina razloga koje su tada naveli bili su zdravstveni problemi, nesposobnost za rad ili briga o porodici ili domaćinstvu. Od tada Vlada Holandije preduzima brojne aktivnosti kako bi povećala broj zaposlenih mladih ljudi. U septembru 2015. godine, Ministarstvo za socijalna pitanja i zapošljavanje stavilo je na raspolaganje 14 miliona eura za borbu protiv nezaposlenosti mladih. Ministarstvo saraduje sa kompanijama i opštinama na pružanju podrške mladima u pronalaženju odgovarajućeg posla. Opštine se fokusiraju na podršku mladim ljudima bez diplome ili neophodne početne kvalifikacije.⁴³ Prema podacima OECD-a, stopa nezaposlenosti mladih u 2019. godini iznosila je 6,8%.⁴⁴

Mjere za zapošljavanje mladih

Na nacionalnom nivou posvećuje se velika pažnja integraciji mladih ljudi na tržište rada. U septembru 2016. godine, ministar kulture, obrazovanja i nauke najavio je novu mjeru pod nazivom **Ulaganje u jednake mogućnosti** (*Investeren in gelijke kansen*). Ova mjera ima za cilj da djeci niskokvalifikovanih roditelja pruži jednake mogućnosti kao i njihovim vršnjacima sa visokoobrazovanim roditeljima. U okviru ove mjere takođe se obraća pažnja na sljedeće elemente:

- Bolja tranzicija sa srednjeg stručnog obrazovanja na univerzitetsko obrazovanje, jer za mnoge mlade koji su pohađali srednje stručno obrazovanje ogroman je korak da nastave studije na univerzitetu. Mnogi od ovih učenika napuštaju školu. Da bi se pozabavilo ovim problemom, Ministarstvo prosvjete, kulture i nauke uložilo je 7,5 miliona eura za unapređenje ove tranzicije.
- Ukidanje naknade za obrazovni izbor u visokom obrazovanju. Ovo je naknada za izbor koju plaćaju studenti, a iznosi između 30 i 80 eura, ali iznos se može povećati i na 150 eura. Ukidanjem ove nakande pruža se jednaka mogućnost obrazovnog izbora svim studentima.
- Inovacija obrazovanja jednakih mogućnosti. Od septembra 2016. godine nastavnici i profesori mogu podnijeti zahtjev za grantove u iznosu od 50.000 eura. Cilj ovog granta je da se unaprijedi visoko obrazovanje.

Inicijativa za sprečavanje nezaposlenosti mladih ima za cilj integraciju mladih na tržište rada. Na regionalnom nivou uključuju se zainteresovane strane, kao što su opštine, obrazovne institucije i poslodavci, kako bi mladima osigurali radno iskustvo i omogućili zaposlenje. Mladima su obezbijeđeni sljedeći oblici podrške:

- Podrška mladima koji traže posao nakon što završe školske obaveze - Mladi se mogu registrovati na internet stranici Agencije za socijalno osiguranje. Registracijom dobijaju opšte usluge elektronske podrške. Direktne usluge sastoje se od liste slobodnih radnih

⁴³ European Commission, EACEA National Policies Platform – Netherlands , 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-netherlands> (15.5.2020)

⁴⁴ OECD, ibid.



mjesta, opštih savjeta za sastavljanje radne biografije, savjeta za pronalaženje posla, testova kompetencije, itd.

- Podrška mladima koji su napustili školu i koji su bez osnovne kvalifikacije - Mladim ljudima koji nemaju osnovnu obrazovnu kvalifikaciju opštine pomažu da se vrate u školu ili na tržište rada (ako obrazovanje za njih nije opcija).
- Podrška mladima koji su ostali bez posla - Mladi koji su ostali bez posla mogu se prijaviti za pomoć za nezaposlene.

City Deal – Vlada je zajedno sa sedam gradova i njihovim partnerima identifikovala inovativna rješenja za probleme mladih migranata iz ugroženih četvrti sa kojima bi mogla da se suoče tokom traženja posla. Ove mjere su usmjerene na učenje i usklađivanje znanja i vještina na poslu. U većini gradova nezaposlenost mladih je velika, posebno u četvrtima gdje žive mladi migranti. Broj mladih migranata sa kvalifikacijama udvostručen je između 2003. i 2014. godine, a sve veći broj mladih migranata pohađa visokoobrazovne ustanove. Međutim, sve veći uspjeh mladih migranata u obrazovanju pretvara se u nedovoljan uspjeh na tržištu rada. Mladi migranti imaju mnogo lošiju poziciju na tržištu rada od domaće omladine. To znači da tim mladim ljudima mora biti pružena podrška u odlučivanju o izboru studija, kako bi se poboljšale njihove vještine i prevazišla negativna percepcija ili diskriminacija.

Link2Work je primjer uspješnog projekta koji se trenutno sprovodi samo u gradu Ajndhovenu. Projekat funkcioniše kao inicijativa u koju su uključeni mnogi akteri, kao što su Socijalno-ekonomski savjet, socijalni partneri i Ministarstvo za socijalna pitanja i zapošljavanje. U regionu Ajndhovena partneri jačaju postojeće projekte mentora i vršnjačkih edukatora. Projekat se snažno fokusira na **povezivanje sa tržištem rada** i može da koristi poslovnu mrežu ovih zainteresovanih strana kako bi se pomoglo mladima da pređu na novi nivo u pronalaženju posla. Mentori mogu pružiti podršku mladim ljudima pri apliciranju za posao, ili im ponuditi radno mjesto u svojim preduzećima.⁴⁵

Kvalitetno obrazovanje, sa snažnim fokusom na praksu i zahtjeve tržišta rada, daje najbolje mogućnosti za sprečavanje nezaposlenosti mladih. Ministarstvo prosvjete, kulture i nauke fokusira se na poboljšanje kvaliteta obrazovanja, i na to da nastavni plan bude relevantan za tržište rada. Važna je saradnja zavoda za stručno obrazovanje i poslodavaca. Poslodavci mogu razgovarati o sadržaju nastavnog plana i programa kroz Organizaciju za stručno obrazovanje, osposobljavanje i tržište rada, fondaciju za stručno obrazovanje i poslodavce. Važno je i to što programi nude dovoljan broj stažiranja i pripravnčkog usavršavanja.

U programu stažiranja u državnim organima vlasti pripravnici imaju ista prava kao i državni službenici. Programi stažiranja i pripravnčkog usavršavanja finansiraju se iz budžeta.⁴⁶

HRVATSKA

Stopa aktivnosti mladih na tržištu rada u Hrvatskoj jedna je od najnižih u Evropi. Prema rezultatima istraživanja na nacionalnom reprezentativnom uzorku od 1.500 mladih (starosti od 15

⁴⁵ European Commission, EACEA National Policies Platform – Netherlands , 3.6 Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-netherlands> (15.5.2020)

⁴⁶ European Commission, EACEA National Policies Platform - Netherlands , 3.5 Traineeships and apprenticeships, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-netherlands> (15.5.2020)



do 29 godina) u 2018. godini, od 689 mladih zaposlenih obuhvaćenih istraživanjem, najveći udio mladih (76,3%) bio je zaposlen u privatnom sektoru, 19,9% u javnom sektoru, a ostali rade u međunarodnim organizacijama ili organizacijama civilnog sektora. Što se tiče vrste ugovora koji mladi potpisuju, 23,5% svih mladih ljudi zaposleno je na neodređeno vrijeme, 19,8% na ugovore na određeno vrijeme, dok je 0,6% samozaposleno, a 4,2% ima ugovore o privremenim i povremenim poslovima. Istovremeno, 0,6% mladih je na stručnom usavršavanju, 11,2% nema posao i ne traži ga, 39,5% aktivno traži posao, a 0,6% je u nekom drugom statusu. Prosječni broj radnih sati pokazuje da 60,5% zaposlenih mladih ljudi radi prosječno do 40 sati sedmično, dok ostatak radi više od ove norme. Zarada mladih je ispod nacionalnog prosjeka; 91,4% zarađuje manje od 800 eura koliko i iznosi nacionalni prosjek u Hrvatskoj, dok 5,2% zarađuje manje od nacionalnog minimuma koji iznosi 360 eura mjesečno. Prema tome, samo 8,6% mladih zarađuje više od 800 eura mjesečno. Takođe je važno napomenuti da samo 36,9% mladih radi u okviru svoje profesije, što je uzrok njihovog nezadovoljstva na poslu i propadanja vještina i znanja koje su stekli tokom školovanja.

Hrvatska je dugo imala visoku stopu nezaposlenosti mladih (oko 30% između 2011. i 2015. godine), ali je u posljednjim godinama stopa nezaposlenosti mladih značajno smanjena. Ukupna nezaposlenost mladih uzrasta od 15 do 29 godina u 2018. godini iznosila je 17,6%. Razvrstana na starosne podgrupe, stopa nezaposlenosti iznosila je: 31,7% za mlade od 15 do 19 godina, 21,8% za mlade od 20 do 24 godine i 12,9% za mlade od 25 do 29 godina. Ukupna nezaposlenost mladih ljudi sa nižim stepenom obrazovanja iznosi 22%, dok je 17,7% mladih sa visokim nivoom obrazovanja nezaposleno. Dugotrajno nezaposlenih mladih ljudi dobi od 15 do 29 godina je 4,7%, dok je prosjek u EU 3,6%.⁴⁷

Mjere za zapošljavanje mladih

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti⁴⁸ u članu 34 propisuje da Vlada Hrvatske utvrđuje akcione planove za zapošljavanje, a ministar rada i penzijskog sistema rukovodi odborom za ove politike. Aktivne mjere tržišta rada su u nadležnosti Zavoda za zapošljavanje Hrvatske, koji osim stručnog osposobljavanja u okviru Garancije za mlade obuhvata i još tri programa koji olakšavaju uključivanje mladih na tržište rada:

1. **Javni rad** je mjera čiji program se zasniva na društveno korisnom radu koji inicira lokalna zajednica ili organizacije civilnog društva;
2. **Subvencije za zapošljavanje** koje uključuju sufinansiranje do 50% troškova godišnje bruto zarade ili 75% za osobe sa invaliditetom;
3. **Stalni sezonac** je mjera usmjerena na finansijsku podršku radnicima koji su zaposleni samo tokom sezone, a u drugom dijelu godine nijesu zaposleni. Poslodavac se finansira sa 100% troškova produženog osiguranja tokom prva tri mjeseca, a u narednom periodu koji traje najviše tri mjeseca finansira se sa 50% produženog osiguranja.

Hrvatski zavod za zapošljavanje nudi mjere podrške mladima putem **omladinskih centara**, u kojima se stručnjaci za zapošljavanje obučavaju za efikasnu komunikaciju sa mladima, grupni rad i organizovanje radionica za mlade. Omladinski centri nude savjetovanje i podršku u traženju posla; radionice za traženje posla; posredovanje pri zapošljavanju; pristup bazi slobodnih radnih

⁴⁷ European Commission, EACEA National Policies Platform - Croatia, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-croatia> (27.5.2020)

⁴⁸ Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN 16/17) <https://www.zakon.hr/z/414/Zakon-o-posredovanju-pri-zapo%C5%A1ljavanju-i-pravima-za-vrijeme-nezaposlenosti-2017-2018> (27.5.2020)



mjesta; objavljivanje biografije na portalu; tematska predavanja u vezi sa zapošljavanjem i informacije o aktivnim politikama zapošljavanja.

Mjere koje olakšavaju period između dva zaposlenja osiguravaju se kroz Garanciju za mlade i podrazumijevaju dobijanje kvalitetne ponude u roku od četiri mjeseca od napuštanja ili završetka obrazovanja ili ulaska u nezaposlenost, bez obzira da li je osoba prijavljena na Zavod za zapošljavanje Hrvatske ili ne. Sama Garancija za mlade ne garantuje zapošljavanje, već predstavlja strukturnu reformu koja omogućava brzu aktivaciju mladih koji traže posao u najkraćem mogućem roku.

Pretkvalifikacija unutar Zavoda za zapošljavanje Hrvatske i pristup centrima za informisanje i savjetovanje o karijeri glavni su mehanizmi koji mladima olakšavaju pronalaženje posla. Ovi centri, pored informacija o potencijalnim programima zapošljavanja, nude mogućnost korišćenja alata za samoinformisanje i procjenu kompetencija, obrazovnih mogućnosti, kretanja na tržištu rada.

Centri za informisanje i savjetovanje o karijeri (CISOK) nude integrisane karijerne smjernice i javne usluge mladima koji traže posao. Aktivnosti centara su posebno fokusirane na neaktivne mlade ljude (mlade koji nijesu prijavljeni kod Hrvatskog zavoda za zapošljavanje) kako bi ih što efikasnije integrisali na tržište rada. Osnivanje i praćenje rada centara je u nadležnosti Ministarstva rada i penzijskog sistema. Programom je predviđeno otvaranje 22 centra do 2020. godine kako bi se povećali pristupačnost i kvalitet usluga karijernog usmjeravanja u čitavoj zemlji. Centri za informisanje i savjetovanje o karijeri nude korisnicima raznovrsne usluge:

- individualno i grupno informisanje;
- individualno i grupno profesionalno savjetovanje;
- radionice, seminare, predavanja i prezentacije;
- informativni materijal i brošure o obrazovanju, zapošljavanju i tržištu rada;
- računarski program „Moj izbor“;
- **portal e-USmjeravanje.**

Centri se trenutno finansiraju iz hrvatskog državnog budžeta. Dalji razvoj i uspostavljanje novih Centara finansiraće se kroz Operativni program Evropskog socijalnog fonda 2014 -2020 za razvoj ljudskih resursa.⁴⁹

Mjere podrške za samozapošljavanje su državne mjere koje se dodjeljuju nezaposlenim osobama koje se odluče na pokretanje sopstvenog biznisa, a prijavljene su u evidenciju Zavoda za zapošljavanje Hrvatske. Glavni ciljevi mjere su:

- podržavanje samozapošljavanja, otvaranje i zadržavanje radnih mjesta (subvencija se može koristiti za preuzimanje postojećeg posla) tokom perioda od 12 mjeseci;
- pružanje podrške tokom faze podnošenja zahtjeva za subvenciju;
- podsticanje prelaska sa neprijavljenog ili netipičnog rada u formalnu ekonomiju;
- davanje podsticaja za saradnju više pojedinaca.

Podrška za samozapošljavanje sprovodi se od 2014. godine. Tokom 2018. godine povećan je iznos subvencija i uvedene su dodatne subvencije za širenje preduzeća nakon godinu dana poslovanja. Podrška je namijenjena za sve mlade do 30 godina starosti, bez obzira na dužinu

⁴⁹European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, Lifelong Career Guidance Centers, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en> (27.5.2020)



njihovog prethodnog perioda nezaposlenosti. Prethodno radno iskustvo u oblasti samozapošljavanja nije uslov, ali se uzima u obzir prilikom procjene prijave za subvenciju.⁵⁰

Stručno obrazovanje i pripravnički staž

*Zakon o stručnom obrazovanju*⁵¹ reguliše ovu oblast, a glavni mehanizam stručnog obrazovanja je stručno obrazovanje za vezane zanatske programe, koji se sastoji od stručno-teorijskog dijela i praktične nastave i vježbe. Obrazovanje traje tri godine, uz praktični rad u najmanje jednom dijelu programa, i obavezno je za sve polaznike kako je propisano *Zakonom o zanatstvu*⁵². Ugovor o pripravničkom usavršavanju zaključuju zanatlija i učenik i/ili njihov roditelj ili staratelj. Ugovorom se uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti zanatlija i pripravnika tokom programa pripravničkog usavršavanja: početak i trajanje pripravničkog staža, radno vrijeme pripravnika u radionici ili na mjestu rada, trajanje i raspored odmora, materijalni dodatak za vrijeme trajanja pripravničkog staža i obaveze zanatlija u pogledu primjene nastavnog plana i programa. Po pravilu, pripravnici dobijaju novčanu nadoknadu za rad koja se svakog mjeseca plaća u skladu sa odredbama ugovora.

Glavni korisnici programa stručnog osposobljavanja su i nezaposlene osobe koje prolaze program prekvalifikacije u Zavodu za zapošljavanje. Hrvatski zavod za zapošljavanje sprovodi i subvencije za zapošljavanje u cilju podsticanja daljeg obrazovanja novozaposlenih ili zaposlenih osoba u cilju očuvanja radnih mjesta i uvođenja novih tehnologija i proizvodnih programa, kao i povećanja konkurentnosti. Ova institucija takođe omogućava obuku na radnom mjestu u cilju omogućavanja nezaposlenim osobama da steknu znanje i vještine potrebne za obavljanje poslova na istom radnom mjestu.

Navedeni modeli angažmana u profesionalnom osposobljavanju nijesu povezani sa sprovođenjem Garancije za mlade u Hrvatskoj, već je primjenom programa proširen paket mjera usmjerenih na uvođenje mladih u radni odnos. Garancija za mlade u Hrvatskoj se sprovodi od 2013. godine nadogradnjom tadašnjeg paketa mjera koji se zvao *Mladi i kreativni*. Novi plan za implementaciju *Garancija za mlade 2019-2020*. usvojen je u aprilu 2019. godine. **Glavna komponenta je napredovanje na radnom mjestu kod poslodavca u trajanju od 12 ili 24 mjeseca**. Ovu mjeru mogu koristiti nezaposlena lica do 30 godina, a stečene kvalifikacije priznaju se na nivou formalnog obrazovanja.⁵³

KIPAR

*Kako je navedeno u Nacionalnom planu reformi za 2019. godinu*⁵⁴, Kipar je na putu ekonomskog oporavka, što je evidentno i na osnovu napretka na tržištu rada. Konkretno, u 2018. godini ukupan broj zaposlenih porastao je za 5,6% (21.255 novozaposlenih), dok je stopa zaposlenosti porasla sa 70,8%, koliko je iznosila u 2017, na 73,9%. Stopa nezaposlenosti u 2018. ostvarila je pad sa 11,1% na 8,4%. Ovakav razvoj situacije doveo je i do smanjenja broja zaposlenih sa nepunim radnim vremenom, kao i broja privremeno zaposlenih oba pola.

Broj zaposlenih mladih (osoba između 15 i 24 godine) u 2018. godini porastao je za 13,3% (3.555 zaposlenih) u odnosu na prethodnu godinu, dok je stopa nezaposlenosti mladih u istom periodu

⁵⁰European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, Self-employment subsidy, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en> (27.5.2020)

⁵¹Zakon o strukovnom obrazovanju (NN 30/09, 24/10, 22/13, 25/18) <https://www.zakon.hr/z/383/Zakon-o-strukovnom-obrazovanju> (27.5.2020)

⁵²Zakon o obrtu (NN 143/13, 127/19, 41/20) <https://www.zakon.hr/z/297/Zakon-o-obrtu> (27.5.2020)

⁵³ European Commission, EACEA National Policies Platform - Croatia, 3.5 Traineeships and apprenticeships <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-croatia> (27.5.2020)

⁵⁴Europe 2020 Cyprus National Reform Programme 2019, <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019-european-semester-national-reform-programme-cyprus-en.pdf> (13.5.2020)



pala sa 24,7% na 20,2%. Takođe je primijećen značajan pad dugoročno nezaposlenih. Međutim, uprkos ovim pozitivnim trendovima, na Kipru i dalje postoji veliki udio mladih (11,1%) koji nijesu zaposleni niti u procesu obrazovanja ili obuke⁵⁵. U oktobru 2019. godine, Statistička kancelarija Kipra objavila je podatak da u zemlji postoji 7.491 registrovana nezaposlena osoba. Konkretno, registrovana su 32 nezaposlena mlađa od 20 godina, 344 između 20 i 24 godine, 806 između 25 i 29, te 1.857 nezaposlenih starosti između 30 i 39 godina, što navodi na zaključak da mladi predstavljaju značajan procenat nezaposlenih u ovoj zemlji.

U skladu sa *Zakonom o zaštiti mladih na tržištu rada*, svako lice koje navršši 14 godina života ima pravo na rad. Nakon finansijske krize, Kipar je nastavio sa naporima ka smanjenju stope nezaposlenosti, kao i modernizovanju i jačanju državnih institucija u oblasti zapošljavanja putem osnaživanja njihovih ljudskih i tehničkih kapaciteta, unapređenjem efikasnosti pružanja usluga, kao i većom podrškom namijenjenom aktiviranju mladih koji nijesu zaposleni, niti uključeni u procese obrazovanja ili obuka. Istovremeno, Vlada Kipra ulaže napore u cilju podsticanja mladih da se aktiviraju u oblasti preduzetništva.⁵⁶

Mjere za zapošljavanje mladih

Mjere koje se sprovode na nacionalnom nivou u cilju **podsticanja zapošljavanja mladih** na Kipru uključuju Direktorat za rad u okviru Ministarstva rada, blagostanja i socijalne sigurnosti, kao i Kancelariju za razvoj ljudskih resursa. Obje institucije nude određeni broj šema za nezaposlene svih starosnih dobi koji imaju poteškoća u pronalaženju i zadržavanju radnih mjesta (npr. nekvalifikovani mladi, korisnici socijalne pomoći, nezaposleni pod rizikom dugoročne nezaposlenosti). U nastavku su navedene konkretne šeme dostupne nezaposlenima:

1. Podsticajne mjere za zapošljavanje nezaposlenih do 25 godina starosti (Direktorat za rad)

Ova šema podrazumijeva pokrivanje između 50% i 60% troškova zarade poslodavcima u privatnom sektoru koji zapošljavaju mlade svih kategorija, kao i one koji nijesu zaposleni, niti aktivni u procesu obrazovanja ili obuke, registrovane od strane Zavoda za zapošljavanje. Ova šema sprovedena je u okviru šeme EU Garancija za mlade, trajala je od 7. avgusta 2017. do 1. januara 2020. godine, i predviđena je za 700 korisnika. Budžet ove šeme iznosio je četiri miliona eura, i sufinansirana je od strane Inicijative za zapošljavanje mladih i Evropskog socijalnog fonda.

2. Podsticajne mjere za zapošljavanje osoba sa hroničnim oboljenjima (Direktorat za rad)

Ova šema uključuje pokrivanje troškova poslodavcima u privatnom sektoru koji zaposle nezaposlena lica sa hroničnim oboljenjima registrovana od strane Zavoda za zapošljavanje. Grantom se pokriva 75% iznosa zarade, u iznosu do najviše 10.000 eura. Ova šema sprovedena je u okviru kiparskog operativnog programa „Zapošljavanje, ljudski resursi i socijalna kohezija“ za implementaciju evropskih strukturnih fondova za period 2014-2020, trajala je između 6. jula 2017. i 1. januara 2020. godine, i bila je predviđena za 800 korisnika. Ukupan budžet programa iznosio je 450.000 eura, koje su izdvojene iz državnog budžeta i Evropskog socijalnog fonda.

3. Podsticajne mjere za zapošljavanje osoba sa invaliditetom (Direktorat za rad)

Ova šema uključuje pokrivanje troškova poslodavcima u privatnom sektoru koji zaposle nezaposlene osobe sa invaliditetom registrovane od strane Zavoda za zapošljavanje. Grantom

⁵⁵Young people not in employment nor in education or training (NEETs).

⁵⁶EACEA National Policies Platform – Cyprus, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-cyprus> (13.5.2020)



se pokriva 75% iznosa zarade, u iznosu do najviše 20.000 eura. Ova šema sprovodi se u okviru kiparskog operativnog programa „Zapošljavanje, ljudski resursi i socijalna kohezija“ za implementaciju evropskih strukturnih fondova za period 2014-2020, traje od 6. jula 2017. do 31. decembra 2020. godine, i predviđena je za 100 korisnika. Ukupan budžet u iznosu od 1.200.000 eura izdvojen je iz državnog budžeta i Evropskog socijalnog fonda.

4. Podsticajne mjere za zapošljavanje korisnika garantovanog minimalnog prihoda u kombinaciji sa tromjesečnim periodom obuke (Direktorat za rad i Uprava za razvoj ljudskih resursa)

Ova šema uključuje pokrivanje troškova poslodavcima u privatnom sektoru koji zaposle nezaposlene korisnike garantovanog minimalnog prihoda registrovane od strane Zavoda za zapošljavanje. Nezaposleni prvo imaju obavezu da uspješno završe program obuke u trajanju od tri mjeseca, i nakon toga nastave da rade za određenog poslodavca tokom narednih 12 mjeseci. Grant podrazumijeva pokrivanje 60% troškova zarada, u iznosu do najviše 6.000 eura. Opisana šema sprovodila se između 2017. i 2019. godine, sa budžetom od 1.200.000 eura, i bila je namijenjena za 850 korisnika.

5. Šema za zapošljavanje i obuku osoba sa tercijarnim (visokim) obrazovanjem (Uprava za razvoj ljudskih resursa)

Ovo je šema koja za cilj ima jačanje upravljačkih kapaciteta preduzeća i organizacija zapošljavanjem i obučavanjem kvalifikovanih visokoobrazovanih osoba mlađih od 30 godina, kao i pomaganje pri prilagođavanju diplomiranih studenata odgovarajućim radnim mjestima. **Mladim nezaposlenim svršenim visokoškolcima nudi se subvencija tokom trajanja obuke za posao u trajanju od šest mjeseci.** Uprava za razvoj ljudskih resursa utvrdila je minimalnu bruto zaradu u iznosu od 950 eura mjesečno, koju poslodavac isplaćuje korisniku tokom trajanja programa. Iznos subvencije izračunava se na osnovu opravdanih troškova sprovođenja programa obuke. Ovaj program sprovodi se do 2021. godine, ukupan budžet nije poznat, a finansira se iz državnog budžeta.

Glavna **strategija širenja informacija** o mogućnostima zaposlenja mladih je *ActiveYouth*, program čija je osnovna namjena podizanje svijesti o mogućnostima koje mladima nudi Garancija za mlade Evropske unije. *ActiveYouth* predstavlja sveobuhvatnu komunikacionu strategiju nacionalne kampanje koja za cilj ima aktiviranje mladih koji nijesu zaposleni niti aktivni u procesu obrazovanja ili obuke, kao i mladih uopšte. Mladi se upućuju na Zavod za zapošljavanje, koji im omogućava aktivnu potragu za poslom, obukom ili stažiranjem, odnosno iskorišćavanje postojećih šema u okviru Garancije za mlade.⁵⁷

Kada su u pitanju programi **obuka i stažiranja**, ne postoji zvanična strategija na nacionalnom nivou, te se odgovornosti strana u tom procesu formulišu u zavisnosti od šeme obuke ili stažiranja. U nastavku je predstavljeno nekoliko takvih šema:

1. Instituti za postdiplomske stručno obrazovanje i obuke

Ovaj program stažiranja nudi kiparskim državljanima, naročito mladima, sticanje ili unapređenje profesionalnih kvalifikacija i vještina koje će ih učiniti sposobnijima za zaposlenje i učešće na tržištu rada. Osnovna ideja je organizovanje modernih nastavnih programa koji pružaju naučna, tehnička i stručna znanja i vještine, dok su istovremeno fleksibilni i prilagodljivi na ubrzane promjene tržišta rada, ekonomije, i samih profesija. Ovaj program za cilj ima olakšavanje pristupa i integracije na tržište rada osobama sa sekundarnim obrazovanjem, kao i osobama sa

⁵⁷EACEA *National Policies Platform – Cyprus, 3.6 Integration of young people in the labour market*, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-cyprus> (13.5.2020)



poteškoćama u integrisanju ili reintegrisanju na tržište rada. Ova šema ne pokriva doprinose za socijalno osiguranje, dok program kofinansiraju Kipar i Evropski socijalni fond.

2. Sistem stažiranja u oblasti stručnog obrazovanja i obuka

Sistem stažiranja za cilj ima da obezbijedi da mladi budu zaposleni i ostanu društveno aktivni kao aktivni građani, istovremeno ispunjavajući potrebe tržišta rada. Jedan od glavnih ciljeva jeste da se adolescentima koji napuste formalno obrazovanje a imaju potrebu za razvijanjem određenih vještina ponude alternativni načini učenja, bilo u vidu mogućnosti za dalje obrazovanje koje nudi obrazovni sistem, ili u vidu zaposlenja. Takođe, ovaj sistem obezbjeđuje mobilnost i fleksibilnost mogućnosti koje mladima nude obrazovni sistem, program stažiranja i posao, te doprinosi unapređenju ponude rada kada su u pitanju mladi. Ovaj program kofinansiraju Kipar i Evropski socijalni fond.

3. Mogućnosti za diplomirane pravnike mlađe od 29 godina (Advokatska komora Kipra)

Ovaj projekat otvoren je za sve nove diplomirane pravnike do 29 godina starosti, koji nijesu zaposleni, niti aktivni u procesu obrazovanja ili obuke. Projekat ima za cilj uključivanje 1.200 advokata, i sprovodi se u periodu između 1. septembra 2017. i 31. decembra 2020. godine. Ukupan budžet iznosi 12 miliona eura, finansira se iz Evropskog socijalnog fonda i Inicijative za zapošljavanje mladih u iznosu od 92%, dok preostalih 8% sredstava obezbjeđuje država.

4. Mogućnosti za diplomce iz oblasti arhitekture i građevinarstva mlađe od 29 godina koji nijesu zaposleni niti aktivni u procesu obrazovanja i obuke (Tehnička komora Kipra)

Ovaj projekat sprovodi se do 31. decembra 2021. godine, i za cilj ima obezbjeđivanje jednogodišnjih obuka za 600 nezaposlenih mladih koji nijesu aktivni u procesu obrazovanja i obuke, imaju do 29 godina, i diplomirali su u oblasti arhitekture ili građevinarstva.⁵⁸

LETONIJA

Prema podacima letonskog Centralnog zavoda za statistiku, u toj zemlji je 2017. bilo oko 250.000 građana starosti između 13 i 27 godina. U prethodnim godinama bilježen je porast zaposlenosti, a samim tim i pad stope nezaposlenosti mladih, koja ipak ostaje na relativno visokom nivou. Procjenjuje se da je u Letoniji 2015. godine bilo 50.000 mladih starosti između 15 i 29 godina koji su nezaposleni i nijesu aktivni u sistemu obrazovanja ili obuke, od čega je 56% aktivno tražilo zaposlenje. Prema podacima OECD-a, stopa nezaposlenosti mladih na godišnjem nivou (2019) iznosila je 12,5%.⁵⁹

Jedan od glavnih uzroka visokog nivoa nezaposlenosti mladih je neusklađenost nivoa obrazovanja sa potrebama tržišta rada. Nizak nivo obrazovanja doprinosi ranjivosti mladih na tržištu rada, i povećava rizik od diskriminacije. Iskustvo Državnog zavoda za zapošljavanje i Inspekcije rada pokazuje da mladi sa osnovnim obrazovanjem često nijesu upoznati sa aspektima pravnog odnosa zaposlenog i poslodavca, te su izloženi riziku od rada „na crno“.

Nezaposlenim mladima koji imaju odgovarajući nivo obrazovanja ili kvalifikacija često nedostaje kvalitetno radno iskustvo, ali i osnovne vještine koje su neophodne na tržištu rada (npr. komunikacione vještine, informatička pismenost, jezičke vještine, itd). Pored toga, mnogi mladi

⁵⁸EACEA National Policies Platform – Cyprus, 3.5 Traineeships and apprenticeships, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-cyprus#121> (13.5.2020)

⁵⁹OECD, ibid.



nemaju vještine potrebne za traženje posla, kao ni informacije o vještinama, zanimanjima i slobodnim radnim mjestima koje nudi tržište rada.

Mjere za zapošljavanje mladih

U Letoniji, kao i u ostalim državama članicama EU, od 2014. do 2020. godine sprovodi se Erasmus+, program za obrazovanje, obuke, mlade i sport, koji između ostalog ima za cilj podsticanje rasta i otvaranje novih radnih mjesta, te omogućava učesnicima da unaprijede postojeće sisteme u oblasti obrazovanja i obučavanja mladih, kao i da razvijaju vještine koje su tražene na tržištu rada.

U okviru Plana implementacije omladinske politike za period 2016-2020, predviđeno je unapređenje i obezbjeđenje pristupačnih finansijskih, metodoloških i informativnih mehanizama podrške za **mlade koji žele da započnu sa komercijalnom aktivnošću**, kao i obezbjeđivanje **karijerne podrške** mladima, koja bi im pomogla da odrede buduću profesiju koja će najbolje odgovarati interesovanjima i sposobnostima djece i mladih na ranom stupnju razvoja. Takođe, Nacionalni razvojni plan za period 2014-2020. daje prioritet zapošljavanju mladih, obezbjeđivanju kvalitetnog obrazovanja za mlade, obezbjeđivanju pristupa neformalnom obrazovanju, učešću mladih u društvenom životu, promociji zdravih stilova života među mladima, kao i socijalnoj inkluziji.⁶⁰

Od januara 2014. godine, mladi (između 15 i 29 godina) koji imaju status registrovanog nezaposlenog lica koji evidentira Zavod za zapošljavanje imaju mogućnost da, u saradnji sa savjetnikom za karijeru i drugim specijalistima, analiziraju svoje vještine, dobiju informacije o slobodnim radnim mjestima, stiču nove vještine i prvo radno iskustvo, učestvuju u obukama, kao i da **dobiju podršku za svoje start-up biznise**.

Ukupno deset različitih mjera je na raspolaganju mladima, dok se učesnici određuju na osnovu rezultata profiliranja, uključujući prethodno iskustvo kandidata na tržištu rada, stečeni nivo obrazovanja, kao i nivo vještina i sposobnosti.

Državna agencija za razvoj obrazovanja od juna 2014. godine sprovodi **programe stručnog obrazovanja** u saradnji sa 35 institucija iz oblasti stručnog obrazovanja, u kojima mladi mogu steći stručno obrazovanje u nekoj od 72 profesije, u trajanju od 12 ili 18 mjeseci. Prijem učesnika na ove programe vrši se dvaput godišnje. Glavna ciljna grupa koju Državna agencija za razvoj obrazovanja pokušava da aktivira programima inicijalnog stručnog obrazovanja u okviru Garancije za mlade su mladi starosti između 17 i 29 godina, koji nijesu aktivni u procesu obrazovanja niti su u radnom odnosu, i koji nijesu prethodno stekli stručne kvalifikacije, ili imaju prethodne stručne kvalifikacije stečene najmanje 12 mjeseci prije prijema u navedene obrazovne programe. Istovremeno, podrška u obliku programa obuke dostupna je mladima između 15 i 29 godina u zatvorskim ustanovama, koji nijesu zaposleni niti aktivni u obrazovnom procesu.

Agencija za međunarodne programe za mlade sprovodi projekat **KNOW and DO!**, koji se takođe implementira u okviru Garancije za mlade EU, i odnosi se na mlade između 15 i 29 godina koji nijesu zaposleni niti aktivni u sistemu obrazovanja ili obuka, a nijesu ni registrovani kao nezaposleni od strane Zavoda za zapošljavanje. Cilj ovog projekta jeste razvoj vještina kod ciljne grupe mladih, i pomoć pri njihovom uključivanju u obrazovanje, uključujući stručno obrazovanje, aktivnosti koje sprovodi Zavod za zapošljavanje ili Državna agencija za razvoj obrazovanja, mjere aktivnog zaposlenja ili preventivnog smanjenja nezaposlenosti koje sprovodi Zavod za zapošljavanje, kao i u aktivnosti nevladinog sektora i omladinskih centara. Predviđeni broj korisnika podrške u okviru ovog projekta je 3.500. Ovaj projekat sprovodi se u bliskoj saradnji sa

⁶⁰EACEA *National Policies Platform – Latvia, 3.1 General context*, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-latvia> (13.5.2020)



lokalnim samoupravama i njihovim strateškim partnerima, poput nacionalnih i lokalnih državnih institucija i nevladinih organizacija, omladinskih centara i drugih organizacija koje rade sa mladima. Kako bi se osigurao kvalitet usluga, Agencija za međunarodne programe za mlade pruža metodološku podršku opštinama putem organizovanja obuka za zaposlene koji rade na implementaciji projekta, sastanaka za evaluaciju koji služe za razmjenu iskustava i dobrih praksi, kao i inspeksijskih posjeta.

Projekat *KNOW and DO!* podrazumijeva nekoliko faza uključivanja mladih. Tokom prve faze, vrši se identifikacija mladih koji pripadaju ciljnoj grupi, kao i njihovo informisanje o mogućnostima koje projekat pruža, koje vrše opštine u tijesnoj saradnji sa svojim strateškim partnerima. Tokom druge faze vrši se profilisanje mladih od strane iskusnih obučanih specijalista, kako bi se odredilo koje konkretne vještine i sposobnosti svaki pojedinačni učesnik treba da razvija (tj. lične, socijalne, radne, i dr.) kako bi se uspješno vratio društvenom i ekonomskom životu. Na osnovu rezultata ovog procesa izrađuje se **individualni program mjera podrške**, koji se u kasnijoj fazi unapređuje u skladu sa potrebama korisnika kada su u pitanju određene mjere i trajanje programa. Mladi koji tokom procesa profilisanja izraze spremnost da aktivno učestvuju u procesu traženja posla ili dodatnog obrazovanja upućuju se da se priključe aktivnostima u okviru Garancije za mlade koje sprovode Državna agencija za razvoj obrazovanja i Zavod za zapošljavanje.

Projekat *KNOW and DO!* implementira se uz finansijsku podršku Evropskog socijalnog fonda, kao i državnim finansiranjem. Ukupan budžet projekta iznosi 6.800.000 eura, od čega 5.780.000 eura predstavljaju sredstva izdvojena od strane Evropskog socijalnog fonda, dok je 1.020.000 eura izdvojeno iz državnog budžeta. Planirano je da se opštinama podijeli 5.470.000 eura, kako bi se obezbijedila direktna podrška ciljnoj grupi mladih ljudi. Iznos sredstava koji pojedinačne opštine dobijaju utvrđuje se u skladu sa principom kvota.⁶¹

Kada su u pitanju programi **stažiranja i usavršavanja**, u Letoniji ključnu ulogu ima Garancija za mlade, u okviru koje mladi u roku od četiri mjeseca od registrovanja u Zavodu za zapošljavanje ili dobijanja statusa korisnika Garancije, dobijaju ponude za posao, stažiranje, usavršavanje, kao i za obrazovanje, uključujući i obrazovne programe po čijem se završavanju dobija zvanična stručna kvalifikacija.

Regulatorni okvir za početno stručno obrazovanje i obuke zasnovan je na *Zakonu o stručnom obrazovanju*, dok je sadržaj samih programa uređen nacionalnim standardima u oblasti stručnog obrazovanja. Pravni okvir u oblasti zanatskog stažiranja predstavlja *Zakon o zanatima* iz 1993. godine. Zakonom je predviđeno uključivanje sindikata u razvoj i sprovođenje stručnog obrazovanja i obuka u Letoniji.

Zakon o stručnom obrazovanju navodi da sektorska udruženja, sindikati i druge javne organizacije imaju pravo da učestvuju u definisanju standarda zanimanja i obrazovnih programa, kao i u sprovođenju i kontroli kvaliteta programa stručnog obrazovanja i obuka. Ovo je u nadležnosti **Tripartitnog kooperativnog podsavjeta za stručno obrazovanje i zapošljavanje**, koji čini jednak broj predstavnika sindikata, udruženja poslodavaca i ministarstava.

U cilju dostizanja ciljeva utvrđenih Garancijom za mlade, prethodnih godina su u Letoniji sprovedene razne mjere koje su za cilj imale povećanje broja prijava za programe stručnog obrazovanja u trajanju od 12, odnosno 18 mjeseci. Razvijena je **strategija komunikacije i vizuelnog identiteta**, dok je Državna agencija za razvoj obrazovanja sprovodila **edukativnu**

⁶¹EACEA National Policies Platform – Latvia, 3.6 Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-latvia> (13.5.2020)



kampanju širom zemlje u cilju motivisanja pripadnika ciljne grupe (mladih između 17 i 29 godina) da se uključe u program.⁶²

LITVANIJA

Prosječna stopa nezaposlenosti mladih u Litvaniji između 1998. i 2016. godine iznosila je 22,5%. Tokom navedenog perioda najviša stopa nezaposlenosti zabilježena je u februaru 2010. godine (36,2%), a najmanja u junu 2007. godine (7,6%). U Letoniji je nezaposlenost mladih izrazito geografski neujednačena – najniža je u velikim gradovima, dok je znatno viša u ruralnim oblastima. Kada je u pitanju tržište rada mladih, odlikuje ga relativno visok broj radnih mjesta, mada demografski trendovi ukazuju na opadanje udjela mladih u radno sposobnom stanovništvu u narednim godinama. Takođe, nivo zaposlenosti mladih je relativno nizak, dok je visok procenat mladih neaktivan ili nezaposlen, a sve veći broj mladih spada u kategoriju osoba koje nijesu zaposlene niti u procesu obrazovanja ili obuke. Takođe, postoji problem niskih zarada, kao i neusklađenosti vještina sa radnim mjestima.⁶³ Prema podacima OECD-a, stopa nezaposlenosti mladih na godišnjem nivou (2019) iznosila je 11,9%.⁶⁴

Mjere za zapošljavanje mladih

Kada su u pitanju **podsticajne mjere za zapošljavanje mladih**, u Litvaniji one uključuju subvencije za zapošljavanje, podršku za sticanje stručnih vještina, javne radove, kao i programe rotacije poslova.

Subvencionirano zapošljavanje uređeno je članom 24 *Zakona o podršci zapošljavanju*. U skladu sa ovom odredbom, poslodavci koji zaposle mlade (između 16 i 29 godina) registrovane kod litvanskog Zavoda za zapošljavanje imaju pravo na refundaciju u iznosu od 50% bruto zarade u periodu ne dužem od šest mjeseci. Prioritet imaju dugoročno nezaposleni mladi, mladi roditelji dvoje djece, kao i mladi iz porodica koje imaju dvoje ili više registrovanih članova u Zavodu za zapošljavanje. Kompenzacija iznosi 50% zarade, i ne može biti viša od iznosa dvije minimalne mjesečne zarade (600 eura mjesečno, odnosno 3,64 eura na sat). Poslodavci koji raskinu radni odnos sa subvencioniranim zaposlenima (tokom šest mjeseci nakon isteka subvencioniranog perioda) gube pravo na subvencionirano zapošljavanje najmanje tokom narednih 12 mjeseci.

Mjera **podrške pri prvom zaposlenju** finansira se iz Evropskog socijalnog fonda, i uvedena je 2012. godine u cilju promovisanja zapošljavanja mladih. U skladu sa ovom mjerom, poslodavci koji zaposle mlade (16-29 godina) bez prethodnog radnog iskustva mogu ostvariti pravo na subvenciju zarade u iznosu od 23,3% od bruto zarade zaposlenog. Kompenzacije se isplaćuju do iznosa zarade od 492,30 eura mjesečno, tako da iznos subvencije na mjesečnom nivou ne može biti viši od 114,70 eura. Ova subvencija isplaćuje se tokom najviše 12 mjeseci. Za administraciju ovog programa nadležna je nezavisna agencija INVEGA, dok ukupni budžet za ovu mjeru iznosi 9,27 miliona eura, a broj njenih korisnika procijenjen je na oko 20.000.

Program **rotacije poslova** organizuje se u slučajevima kada se nezaposlena lica privremeno zapošljavaju na mjestima zaposlenih koji su odsutni (npr. u slučajevima roditeljskog odsustva, stručnog usavršavanja ili odmora). Zavod za zapošljavanje izdvaja subvenciju zarade u iznosu od najviše 0,5% minimalne zarade, tokom perioda od najviše 12 mjeseci.

⁶²EACEA *National Policies Platform – Latvia*, 3.5 *Traineeships and apprenticeships*, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-latvia> (18.5.2020)

⁶³EACEA *National Policies Platform – Lithuania*, 3.1 *General context*, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-lithuania> (18.5.2020)

⁶⁴ OECD, *Data*, *ibid.*



Mjera **podrške za sticanje stručnih vještina** takođe je predviđena *Zakonom o podršci zaposlenosti*, i podrazumijeva djelimične subvencije zarade za poslodavce koji zaposle mlade koji žele da steknu nove stručne vještine. Dakle, ciljna grupa ove mjere su otpušteni radnici, dugoročno nezaposleni, kao i oni koji žele da po prvi put zasnuju radni odnos. Kompenzacija iznosi 50% zarade, i ne može biti viša od iznosa dvije minimalne mjesečne zarade (600 eura mjesečno, odnosno 3,64 eura na sat). Dužina trajanja subvencije je pet mjeseci, odnosno 12 mjeseci za mlade koji zasnuju radni odnos sa novostečenom stručnom kvalifikacijom.

Javne radove organizuju i finansiraju Zavod za zapošljavanje i opštinske vlasti. Ukupno trajanje javnih radova koje vrši osoba koja traži posao ne smije prelaziti šest mjeseci tokom perioda od 12 mjeseci. Poslodavac koji zaposli osobu koju Zavod odredi za izvođenje javnih radova ima pravo na subvenciju zarade u iznosu minimalne zarade uvećanu za doprinose za socijalno osiguranje.

Programi **stručnog obrazovanja i obuka** su aktivne mjere na tržištu rada koje sprovodi Zavod za zapošljavanje, uključujući sistem vaučera, uveden 2012. godine, i program stažiranja koji se sprovodi od 2013. Sistem vaučera za cilj ima obučavanje nezaposlenih, putem vaučera koje Zavod izdaje nezaposlenim i otpuštenim licima, a koji važe kod svih odobrenih pružalaca stručnog obrazovanja i obuka. Ugovor o obuci potpisuju Zavod, poslodavac i učesnik, koji može ostvariti pravo na obrazovni grant (50-60% minimalne zarade za broj sati provedenih na obuci), te može podnijeti zahtjev za dodatnu finansijsku podršku za pokrivanje troškova smještaja i prevoza. Najčešće poslodavac daje garanciju da će učesnik biti zaposlen u trajanju od najmanje šest mjeseci po završetku programa obuke.

Registrovani nezaposleni koji zasnuju radni odnos u mjestima geografski udaljenim od mjesta prebivališta imaju pravo na podršku za lokalnu mobilnost. Ova podrška podrazumijeva refundiranje troškova smještaja i prevoza do iznosa jedne minimalne zarade, tokom perioda od najviše tri mjeseca.

Društveno korisni rad je program podrške zapošljavanju kojim upravljaju opštine nezavisno od Zavoda za zapošljavanje. Ciljna grupa ovog programa su korisnici socijalne pomoći koji su nezaposleni duže od šest mjeseci. Uobičajeno trajanje ovog programa je 40 sati mjesečno. Učesnici ne ostvaruju pravo na zaradu, već rade kako bi ostvarili pravo na isplatu socijalne pomoći.⁶⁵

Stažiranje predstavlja jedan od prioriteta Nacionalne strategije za obrazovanje 2013-2022, jednu od mjera predviđenih nacionalnim programom za porast zaposlenosti 2014-2020, kao i Nacionalnim programom reformi iz 2014. godine, te ima važno mjesto i u memorandumu o implementaciji inicijative Garancija za mlade. U oblasti stažiranja u okviru stručnog obrazovanja i obuka određena ovlaštenja imaju Ministarstvo prosvjete i nauke, Ministarstvo socijalne sigurnosti i rada i Ministarstvo ekonomije. Ministarstvo prosvjete i nauke ima glavnu ulogu u razvoju politika u ovoj oblasti na državnom nivou, Ministarstvo socijalne sigurnosti i rada ima vodeću ulogu u sprovođenju aktivnih politika na tržištu rada prema nezaposlenima, uključujući šemu Garancije za mlade, dok Ministarstvo ekonomije upravlja razvojem ljudskih resursa i obezbjeđuje podršku preduzećima. U okviru svojih mandata, ova tri ministarstva sprovode šeme stažiranja koje imaju različite ciljne grupe, kao i različite uslove i procedure.

Programi obuke i stažiranja obavezni su u određenim programima višeg obrazovanja – učenici stručnih škola, koledža i univerziteta moraju odraditi pripravnički staž kako bi stekli stručno iskustvo, te, u nekim slučajevima, imali mogućnost pronalaženja posla u preduzećima ili

⁶⁵ EACEA *National Policies Platform – Lithuania 3.6 Integration of young people in the labour market*, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-lithuania> (18.5.2020)



organizacijama koje imaju potpisane sporazume sa pomenutim obrazovnim institucijama. Dužina obaveznog stažiranja zavisi od studijskog programa, te varira između dvije sedmice i 12 mjeseci.

Drugi programi stažiranja u Litvaniji uglavnom se sprovode u okviru projekata i šema podržanih od strane Evropskog socijalnog fonda i Garancije za mlade. Osim motivacionih aktivnosti, sprovode se i mjere direktne podrške pri sticanju neophodnih vještina na radnom mjestu ili na tržištu rada, uključujući subvencionisano zapošljavanje.

Takođe, postoje projekti podrške mladim nezaposlenim osobama za učešće u **stručnim obukama**, kao i projekti i šeme Ministarstva ekonomije koji uključuju modele stažiranja. Ministarstvo pruža podršku malim i srednjim preduzećima i strukovnim organizacijama koje sprovode programe stažiranja. Neka preduzeća sprovode svoje programe stažiranja, većina u saradnji ili u okviru međunarodnih kompanija sa dobro utvrđenim sistemima stažiranja, kao što su Danska i Njemačka.⁶⁶

LUKSEMBURG

Luksemburško tržište rada specifično je po velikom broju zaposlenih koji žive u susjednim državama (tj. u Francuskoj, Belgiji i Njemačkoj) i svakodnevno putuju na posao. Procjenjuje se da na ovakav način radi oko 70% radne snage u ovoj državi. Finansijska kriza 2008. godine dovela je do porasta opšte nezaposlenosti, a samim tim i nezaposlenosti mladih, koja je porasla sa 6,4% 2000. godine na 15,4%, koliko je iznosila 2017. godine. Međutim, u poređenju sa drugim državama članicama EU, ukupna stopa nezaposlenosti u Luksemburgu je niska, dok je među mladima ona relativno visoka. Značajna razlika između ukupne stope nezaposlenosti i stope nezaposlenosti mladih navodi na zaključak da u ovoj zemlji tranzicija iz obrazovnog sistema ka tržištu rada predstavlja kritičnu fazu za mnoge mlade Luksemburžane. Ovo naročito važi za niskokvalifikovane mlade, kojima prijeti sve veći rizik od nezaposlenosti. Prema podacima OECD-a, stopa nezaposlenosti mladih na godišnjem nivou (2019) iznosila je 16,9%.⁶⁷

Mjere za zapošljavanje mladih

U Luksemburgu se socijalna pitanja najčešće rješavaju u okviru širokih konsultacija između socijalnih partnera u formi **Tripartitnog koordinacionog odbora**, koji okuplja predstavnike Vlade (ministar finansija, ministar ekonomije, ministar rada i zapošljavanja), poslodavaca (Privredna komora, strukovna udruženja) i radnika (sindikati).⁶⁸

Inicijalni ugovor o zaposlenju (*CIE; contrat d'initiation à l'emploi*) i **ugovor o podršci zaposlenju** (*CAE; contrat d'appui emploi*) predstavljaju posebne vrste ugovora dostupne osobama mlađim od 30 godina. Ovi ugovori finansijski su podržani od strane **Fonda za zapošljavanje**, kako bi se podržalo otvaranje novih radnih mjesta i pomoglo mladima da se integrišu u tržište rada i razvijaju svoje vještine. Osnovu ovih ugovora o radu predstavlja ugovor koji sadrži različite obrazovne ciljeve, a koji potpisuju mlada osoba koja traži zaposlenje, Državna agencija za zapošljavanje i poslodavac.

Inicijalnim ugovorom o zaposlenju omogućava se početno praktično iskustvo za mlade do 30 godina koji traže posao, i registrovani su u Agenciji za zapošljavanje najmanje tri mjeseca. Fond

⁶⁶EACEA National Policies Platform – Lithuania, 3.5 Traineeships and apprenticeships, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-lithuania> (13.5.2020)

⁶⁷ OECD, data, ibid.

⁶⁸EACEA National Policies Platform – Luxembourg, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-luxembourg> (19.5.2020)



za zapošljavanje poslodavcu refundira dio osnovne zarade, i pokriva sve troškove socijalnog osiguranja zaposlenog.

Ugovor o podršci zaposlenju omogućava kvalifikovanim i nekvalifikovanim mladim osobama (mlađim od 30 godina) da prisustvuju praktičnim i teorijskim obukama, ukoliko su registrovani u Agenciji za zapošljavanje najmanje tri mjeseca. Ovaj ugovor namijenjen je isključivo poslodavcima koji nemaju pravni status komercijalnih preduzeća, odnosno državnim organima, opštinama, javnim ustanovama i neprofitnim organizacijama, udruženjima ili grupama građana. Tokom prvih 12 mjeseci, Fond za zapošljavanje uplaćuje kompenzaciju za 75% zarade tako zaposlene mlade osobe, kao i 100% troškova poslodavca u vezi sa doprinosima. Ukoliko dođe do produženja ugovora, Fond refundira 50% zarade tokom trajanja perioda na koji je ugovor produžen.

Navedene mjere čine integralni dio programa pomoći Agencije za zapošljavanje mladima koji traže posao, u okviru programa EU Garancija za mlade. Sprovedenjem Garancije za mlade, Agencija za zapošljavanje je takođe redizajnirala svoje programe namijenjene mladima između 16 i 25 godina.⁶⁹

Kada je u pitanju oblast **stažiranja**, glavnu ulogu u kreiranju politika ima Ministarstvo prosvjete, djece i mladih, koje u saradnji sa strukovnim udruženjima razvija standarde stažiranja. Sistem stažiranja u Luksemburgu organizovan je na sličan način kao i **dualni sistem** koji je na snazi u Njemačkoj. Regulatorni okvir stažiranja uspostavljen je zakonom iz 2008. godine, kojim se predviđa da učesnici prije početka stažiranja moraju da prođu medicinski pregled, i potpišu formalni ugovor kojim se predviđa probni period u trajanju od tri mjeseca, dok sam ugovor važi na određeno vrijeme, najčešće tri godine. Stažisti imaju pravo na naknadu za stažiranje, čiji iznos varira u zavisnosti od odabranog zanata ili zanimanja, kao i na najmanje 25 dana godišnjeg odmora. Poslodavac ima obavezu da registruje stažiste u upravi nadležnoj za socijalno osiguranje na samom početku ugovora. Socijalno osiguranje za maloljetnike u procesu stažiranja pokriva se iz doprinosa za socijalno osiguranje njihovih roditelja ili staratelja. Programi stažiranja ostvaruju finansijsku pomoć – refundira se do 40% zarade, kao i doprinosi poslodavca za socijalno osiguranje. Nakon uspješne prve godine stažiranja, stažisti takođe mogu ostvariti pravo na bonus na zaradu (u iznosu od 117 eura mjesečno tokom trajanja stažiranja), pod uslovom da uspješno završe program stažiranja i polože završni ispit.

U Luksemburgu postoje dva oblika stažiranja – **početne stručne obuke** koje nude srednje škole, i programi stažiranja za odrasle. Početne stručne obuke srednje škole sprovode u tri oblika:

1. **Simultani sistem** – praktično znanje stiče se kombinacijom vremena provedenog na radu u određenom preduzeću i obaveznog prisustva u školi.
2. **Mješoviti sistem** – teorijske i praktične obuke nude se u obrazovnoj instituciji tokom prve godine trajanja obuke, a u nekim slučajevima i tokom druge godine. Nakon uspješno završene obuke u obrazovnoj ustanovi, nastavlja se sa praktičnom obukom na radnom mjestu.
3. **Zaokruženi sistem** – cjelokupan proces stručnog obučavanja vrši se u obrazovnoj instituciji.

Osobe starije od 15 godine koji nijesu u obrazovnom procesu najmanje godinu dana imaju pravo da se prijave za programe stažiranja za odrasle, koji su inače dostupni zaposlenim odraslima, kao i registrovanim nezaposlenim licima. Teorijski dio ovih obuka odvija se u Nacionalnom centru

⁶⁹EACEA *National Policies Platform – Luxembourg*, 3.6 *Integration of young people in the labour market*, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-luxembourg> (19.5.2020)



za kontinuirano stručno osposobljavanje, dok se praktični dio sprovodi kod poslodavaca ovlaštenih za obučavanje stažista.⁷⁰

NJEMAČKA

Njemačko zakonodavstvo u oblasti radnog prava nudi zaposlenima snažan mehanizam zaštite od otkaza. Kolektivne pregovaračke strane (na strani poslodavaca predstavnici poslodavca ili udruženja poslodavaca; na strani zaposlenog sindikati) igraju ključnu ulogu u procesu odlučivanja visine zarade, radnog vremena i drugih uslova rada. Njemačka takođe ima **veoma dobro razvijen dualni sistem stručnog obrazovanja i obuka**, dok u slučaju nezaposlenosti građani imaju pravo na naknadu za nezaposlenost (Arbeitslosengeld) ili na osnovnu naknadu za sigurnost (Grundsicherung). Naime, dualni sistem čvrsto je uspostavljen u njemačkom obrazovnom sistemu. **Glavna karakteristika ovog sistema** je zakonski regulisana saradnja uglavnom malih i srednjih preduzeća sa jedne strane, i stručnih škola koje se finansiraju iz budžeta, sa druge strane. Polaznici u dualnom sistemu obično provode jedan dio sedmice u stručnoj školi, a drugi dio u kompaniji. Dvostruko osposobljavanje obično traje dvije do tri i po godine.⁷¹ Osim toga, u Njemačkoj postoji specifičan sistem srednjoškolskog obrazovanja. Specifičnost sistema jeste u tome što **specijalizacija počinje na ranom stepenu razvoja**, što učenicima omogućava da se lakše zaposle u budućnosti. Tradicionalno postoji nekoliko vrsta srednjih škola među kojima su: **Hauptschule** (niža srednja škola koja traje pet godina i obično je namijenjena učenicima koji žele da nauče zanat), **Realschule** (tzv. realna škola koja kombinuje teorijsko i praktično obrazovanje i traje do 10. razreda, a pohađaju je učenici od 10 do 16 godina starosti. Učenici koji dobiju diplomu ove škole mogu pohađati srednju stručnu školu ili gimnaziju) i **Gymnasium** (završetak ove škole omogućava sticanje diplome Abitur koja mladima omogućava da nastave svoje obrazovanje na univerzitetu ili na nekoj drugoj visokoobrazovnoj instituciji).⁷²

Reforme njemačkog tržišta rada sprovedene između 2003. i 2005. godine rezultirale su stvaranjem fleksibilnijeg tržišta rada. Ekonomska kriza u Evropi 2008/2009. godine nije dovela do velikog broja otpuštanja radnika u Njemačkoj.

Niska stopa nezaposlenosti mladih

Njemački dualni sistem nudi odličan pristup razvoju vještina, a obuhvata početno stručno obrazovanje i osposobljavanje, nastavak stručnog obrazovanja i osposobljavanja, karijeru, zapošljavanje. Zahvaljujući dualnom sistemu, za Njemačku je karakteristična niska nezaposlenost mladih i visok nivo vještina. Upravo se ovaj system smatra najboljim načinom sticanja kvalifikovanog osoblja.

Izvor: Federal Ministry of Education and Research

Nezaposlenost mladih smanjila se između 2005. i 2015. godine sa 12,5% na 5,4%, što se djelimično pripisuje rezultatima implementacije sistema stručnog obrazovanja i obuke (tzv. **dualnog sistema**), kao i velikog broja programa namijenjenih tranziciji između školovanja i zaposlenja. Međutim, veliki broj nezaposlenih mladih nema stečeno stručno obrazovanje, što predstavlja veliki izazov: na primjer, 2015. godine gotovo dvije trećine (65%) nezaposlenih mladih od 25 godina

nijesu imali stečeno stručno obrazovanje, dok je taj procenat znatno niži kod nezaposlenih starijih

⁷⁰EACEA National Policies Platform – Luxembourg, 3.5 Traineeships and apprenticeships, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-luxembourg> (19.5.2020)

⁷¹ Federal Ministry of Education and Research, The German Vocational Training System <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html> (28.5.2020)

⁷² Časopis Savjetnik <http://savjetnik.de/skolski-sistem-u-njemackoj/> (28.5.2020)



od 25 godina (46%).⁷³ Prema podacima OECD-a, stopa nezaposlenosti mladih na godišnjem nivou (2019) iznosila je 5,8%.⁷⁴

Mjere za zapošljavanje mladih

Njemačka posjeduje širok spektar instrumenata na tržištu rada koji se, između ostalog, koriste za sprovođenje ključnih preporuka **Garancije za mlade** EU. Implementacija ovog programa EU uređena je Nacionalnim implementacionim planom za uspostavljanje Garancije za mlade EU u Njemačkoj, kao i Procjenom implementacije Garancije za mlade u Njemačkoj. Planom se opisuju postojeće usluge koje su dostupne u oblastima obrazovanja, zapošljavanja i obuka koje promovišu i unapređuju integraciju mladih ljudi na tržište rada.

Agencije za zapošljavanje (*Agenturen für Arbeit*) imaju obavezu u skladu sa Socijalnim zakonikom da zaključuju **integracione sporazume** (*Eingliederungsvereinbarung*) sa mladima koji traže mogućnosti za stručno obrazovanje ili zaposlenje. Kada su u pitanju mladi, ovaj **sporazum se obnavlja najkasnije nakon isteka tri mjeseca**, i sadrži **integracioni cilj**, mjere koje je preduzela agencija za zapošljavanje, dokaz sopstvenih napora nezaposlene mlade osobe u traženju posla, kao i planirane mjere podrške pri zapošljavanju. Na osnovu ovog sporazuma, nezaposleni mladi koji ostvaruju pravo na osnovnu naknadu za nezaposlene imaju prioritet kada su u pitanju mjesta u procesu stručnih obuka ili dodjeljivanje radnih mjesta.

U Njemačkoj se takođe sprovodi veliki broj programa podržanih od strane **Evropskog socijalnog fonda** koje sprovode različita ministarstva i državni organi, a za cilj imaju pomoć pri uključivanju mladih na tržište rada. U nastavku su navedeni neki od primjera takvih programa:

- **Ministarstvo rada i socijalnih pitanja:**
 - Direktiva Vlade o integraciji Evropskog socijalnog fonda 2015-2020, koja za cilj ima integrisanje mladih sa određenim poteškoćama u pristupu zaposlenju ili obučavanju za tržište rada. Ukupan budžet ove mjere iznosi 295,6 miliona eura, od čega su 111,2 miliona budžetska sredstva, 154,8 miliona eura sredstva Evropskog socijalnog fonda.
- **Savezna agencija za zapošljavanje** (*Bundesagentur für Arbeit, BA*):
 - Savezni program Evropskog socijalnog fonda „**Kofinansiranje za mentorstvo pri tranziciji ka tržištu rada**“ za cilj ima integrisanje mladih u programe stručnih obuka. Učenicima sa nižim ocjenama podršku pružaju karijerni mentori, koji rade sa njima u školi, kao i tokom trajanja stručne obuke. Tokom 2018. godine za ovaj program izdvojeno je 190,56 miliona eura.
- **Ministarstvo za porodična pitanja, starije građane, žene i mlade:**
 - Model program Evropskog socijalnog fonda „**Podrška mladima u komšiluku**“ koji se sprovodi između 2014. i 2022. godine u saradnji sa Ministarstvom životne sredine, očuvanja prirode, građevinarstva i nuklearne bezbjednosti, za cilj ima pružanje podrške ciljnim grupama, poput mladih koji nijesu zaposleni niti aktivni u procesu obrazovanja ili obuke, u korišćenju pomoći pri zapošljavanju, kao i pružanje mogućnosti za zaposlenje. Zbog određenih ličnih ograničenja ili socijalnih hendikepa, mladi ljudi koji su ciljna grupa ovog programa nemaju pristup

⁷³EACEA *National Policies Platform – Germany, 3.1 General context*, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-germany> (20.5.2020)

⁷⁴ OECD, data, ibid.



standardnim programima, i neophodna im je posebna obrazovna podrška u tranziciji između škole i posla. Posebna organizacija uspostavljena je za rad sa mladima sa migrantskom pozadinom koji su u opisanoj situaciji. Dostupni fondovi u okviru ovog programa za period 2019-2022. iznose četiri miliona eura budžetskih sredstava, kao i 87 miliona eura sredstava Evropskog socijalnog fonda.

Posebne ciljne grupe mjera integracije u programe stručnih obuka predstavljaju mladi u teškim životnim okolnostima, mladi sa migrantskom pozadinom/mladi migranti sa posebnim integracionim potrebama, mladi koji su prijevremeno napustili obrazovni proces, mladi koji namjeravaju da napuste šeme povezane sa tržištem rada ili su to već učinili, mladi koji nemaju školsku diplomu ili stručne kvalifikacije, kao i mladi sa invaliditetom.⁷⁵

Što se tiče **stručnog obrazovanja i obuka** u Njemačkoj, osnovni regulatorni okvir predstavlja *Zakon o stručnom osposobljavanju (Berufsbildungsgesetz)*, kojim su utvrđeni odredbe, ciljevi i obim stručnih obuka u toj državi, uključujući i obavezu zaključivanja ugovora o obuci, tip, strukturu i cilj obuke, kao i pravo na naknadu tokom trajanja obuke. Odredbama ovog zakona djelimično je uređena i oblast stažiranja. Drugi relevantni pravni akti u ovoj oblasti su *Socijalni zakonik* (knjiga III), *Pravilnik o zanatima*, *Propisi o stručnosti trenera*, *Zakon o zaštiti zaposlenih mladih*, *Zakon o unapređenju pomoći u obukama*, *Zakon o zaštiti učenja na daljinu*, i dr.

Zakon o stručnom osposobljavanju iz 1969. godine, koji je izmijenjen i dopunjen 2005. godine i krajem 2019. godine, uveo je blisku saradnju između savezne vlade, saveznih država i kompanija u cilju pružanja obuke mladima u okviru nacionalno priznatih zanimanja i lakšeg stupanja na tržište rada.

Zakoni kojima se reguliše oblast obrazovanja na nivou saveznih država, odnosno pokrajina (*Länder*), takođe se odnose na dio stručnih obuka koji se sprovodi u školama. **U dualnom sistemu stručnog obrazovanja i obuke, propisi za obuke (*Ausbildungsordnungen*)** predstavljaju standarde koji se primjenjuju u praktičnom segmentu obuka, dok se dio obuke koji se obavlja na stručnim koledžima vrši u skladu sa nastavnim planom. Propisi za obuke sadrže profil posla, kao i standarde obuke i ispitivanja, odnosno opis posla, trajanje obuke,

vještine koje se stiču, okvir obuke, te zahtjeve koji se tiču ispitivanja. Okvirni nastavni planovi predstavljaju osnov za izvođenje nastave na stručnim koledžima, i koordinišu se sa propisima za obuke na radnom mjestu.

U Njemačkoj ne postoji pravna definicija pripravničkog staža, iako se pripravnici u skladu sa Zakonom o stručnom obrazovanju smatraju zaposlenima. Pripravnički staž za cilj ima pružanje uvida u stručnu praksu, upoznavanje sa procesima rada, kao i pružanje prilike za sticanje stručnih vještina. U većini slučajeva ugovorom su definisani ciljevi obuke, početak i trajanje obuke, kao i pravila koja se tiču radnog vremena, slobodnih dana i naknade koja se isplaćuje pripravniku tokom trajanja obuke.

Od 2015. godine, mlade punoljetne osobe koje se obučavaju na ovaj način imaju pravo na minimalnu zaradu, ukoliko obuka traje duže od tri mjeseca. Pripravnici koji primaju minimalnu zaradu imaju obavezu plaćanja poreza i socijalnog osiguranja.

Mnogi univerzitetski kursevi zahtijevaju od studenata da odrade pripravnički staž kao obavezan dio studija (*Pflichtpraktikum*). Često se ove obuke moraju završiti prije samog početka studija, u vidu tzv. predstudijskih obuka. Pripravnički staž tokom trajanja studija računa se kao sastavni dio

⁷⁵EACEA *National Policies Platform – Germany, 3.6 Integration of young people in the labour market*, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-germany> (25.5.2020)



studijskog programa, te se za njega ne uplaćuju doprinosi za socijalno osiguranje, niti postoji pravo na naknadu učesnika u obaveznim obukama ovog tipa.

Kada je u pitanju **stažiranje**, stažisti ostvaruju pravo na naknadu tokom trajanja obuke, čiji je iznos različit u zavisnosti od grane u kojoj se obučavaju. Tokom trajanja obuke, stažisti uplaćuju sve doprinose za socijalno osiguranje (zdravstveno osiguranje, penzijsko osiguranje, osiguranje za nezaposlenost), osim ako im mjesečna zarada iznosi manje od 325 eura. U tom slučaju, poslodavac ima obavezu uplaćivanja navedenih doprinosa.

Iz budžeta Savezne agencije za zapošljavanje, Vlada pruža podršku stažistima koji su u procesima praktičnih obuka, u obliku **grantova za stručne obuke**. Ukoliko ispunjavaju određene uslove koji se tiču finansijske situacije, stažisti koji učestvuju u programima obuke u školama mogu ostvariti pravo na finansijsku pomoć, u skladu sa zakonom kojim je regulisana podrška programima stručnih obuka na državnom nivou.

Kada su u pitanju **ciljne grupe** programa stručnih obuka, uglavnom su to mladi koji nijesu zaposleni niti aktivni u procesu obrazovanja ili obuke, mladi migranti ili mladi sa migrantskom pozadinom, mlade izbjeglice, mladi iz porodica sa niskim prihodima, mladi iz porodica u nepovoljnom socijalnom položaju, kao i mladi sa invaliditetom i sa posebnim potrebama.

Kada je u pitanju **promovisanje** programa stručnih obuka, mladi mogu pronaći informacije o dostupnim poslovnim mogućnostima koristeći usluge savjetovanja koje nude agencije za zapošljavanje. U agencijama takođe mogu dobiti informacije o razgovorima, sajmovima i informativnim događajima iz oblasti stručnih obuka, te ostvariti prvi kontakt sa organizatorima obuka, između ostalog i putem specijalizovanog internet sajta koji održava Savezna agencija za zapošljavanje.

Kampanja Vlade za obučene radnike za cilj ima privlačenje i obučavanje mladih koji su u procesu obrazovanja, putem ugovora o obukama, grantova i programa obuka. **Savez za inicijalne i dodatne obuke** takođe je posvećen stvaranju više mjesta za praktične obuke u kompanijama, kao i nuđenju odgovarajućih šema koje posebno pomažu mikro i malim preduzećima pri sprovođenju stručnih obuka. U nastavku su pobrojani neki od programa u oblasti stručnog obrazovanja i obuka na saveznom (državnom) nivou:

- Program „**Pokretači budućnosti**“ (*Zukunftstarter*) sprovodi se u okviru kampanje promovisanja stručnog obrazovanja koju zajednički sprovode Ministarstvo rada i socijalnih pitanja i Savezna agencija za zapošljavanje, i za cilj ima uključivanje 120.000 mladih u programe inicijalnih i kontinuiranih stručnih obuka u cilju sticanja stručnih kvalifikacija do kraja 2020. godine.
- Inicijativa **JOBSTARTER plus**, koju je između 2015. i 2019. godine sprovodilo Ministarstvo prosvjete i istraživanja, za cilj ima jačanje dualnog sistema stručnog obrazovanja i obuke u Njemačkoj. Putem ove inicijative finansirani su projekti kojima se pruža pomoć pri tranziciji od školovanju ka procesu stručne obuke. Ukupan budžet iznosio je 109 miliona eura, od čega je 61 milion izdvojen iz sredstava Evropskog socijalnog fonda.
- Inicijativa **Vera** Ministarstva prosvjete i istraživanja u saradnji sa vodećim udruženjima industrija za cilj ima smanjenje rizika od odustajanja mladih od programa stručnih obuka. Posebna obuka u okviru ove inicijative organizovana je za eksperte koji pružaju podršku mladima za vrijeme trajanja stručnih obuka. Za potrebe ove inicijative u 2018. godini izdvojena su 3,5 miliona eura.



- Ministarstvo za životnu sredinu, zaštitu prirode, građevinarstva i nuklearne bezbjednosti sprovodi program pod nazivom „**Promovisanje stručnog obrazovanja za održivi razvoj. Sticanje zelenih vještina za klimatski povoljne, resursno efikasne aktivnosti na poslu**“, koji je finansiran od strane Evropskog socijalnog fonda. Cilj ovog programa je integrisanje strategija održivosti u stručno obrazovanje. Ukupna sredstva izdvojena u te svrhe za period 2019-2022. iznose oko 9,5 miliona eura sredstava Evropskog socijalnog fonda, kao i 7,7 miliona eura iz budžeta Njemačke.
- **Proces „četiri talasa“** pronalazi mjesta za obuke mladima kojima inicijalno nije ponuđeno mjesto. Ovaj proces, uveden 2015. godine, za cilj ima da obezbijedi da svi mladi aplikanti kojima mjesto za obuku nije ponuđeno do 30. septembra dobiju tri ponude za dostupne stručne obuke u kompanijama.
- U okviru **formalnog procesa obrazovanja**, mladima bez diplome dostupne su mogućnosti godine pred-stručne obuke, godine osnovne stručne obuke, kao i šeme za spremnost za zapošljavanje. U okviru implementacije Garancije za mlade, 2015. godine je koncept **asistirane obuke** (*Assistierte Ausbildung*) uveden i u Socijalni zakonik. Ovaj koncept prvenstveno se odnosi na mlade bez školske diplome ili sa lošim obrazovnim rezultatima, kao i na mlade sa migrantskom pozadinom. Mladima, kao i organizatorima stručnih obuka, pruža se podrška putem obuka koje organizuju obrazovne institucije. Za koncept asistiranih obuka tokom 2018. godine izdvojeno je 63,86 miliona eura.

Određene mjere pomoći institucijama i kompanijama pruža i **Savezna agencija za zapošljavanje**:

- Grantovi za uvodne obuke, dizajnirane da mlade zainteresuju za proces stručne obuke. Institucije u kojima se mladi mogu pripremati za početak stručne obuke mogu se prijaviti za sredstva kojima se pokrivaju naknade za učesnike takvih obuka, odnosno priprema. U ove svrhe 2018. godine izdvojeno je 48,25 miliona eura.
- Pokrivanje troškova mjera kojima se promovišu učešće i karijerna integracija: Agencija za zapošljavanje pokriva troškove za učesnike u programima provjera stručnih vještina u kompanijama koje organizuju stručne obuke.
- Pružanje pomoći tokom trajanja obuka, uključujući šeme u okviru Garancije za mlade: Agencija pokriva troškove razvoja i sprovođenja šema u okviru kojih kompanije obučavaju mlade sa određenim socijalnim hendikepima, ili jezičkim ili obrazovnim nedostacima, za čije obučavanje je neophodan prilagođen paket mjera. Za ove potrebe u 2018. godini izdvojeno je 100,32 miliona eura.
- Pokrivanje troškova asistiranih obuka: kompanijama se obezbjeđuje pomoć u upravljanju, organizovanju i sprovođenju obuka, kao i mentorstvo obrazovne institucije u svakodnevnom sprovođenju obuka.

Pored navedenih mjera koje se sprovode na saveznom, tj. državnom nivou, u Njemačkoj takođe postoji veliki broj programa u ovoj oblasti čija je implementacija ograničena na nivo saveznih država, odnosno pokrajina.⁷⁶

⁷⁶EACEA *National Policies Platform – Germany, 3.5 Traineeships and apprenticeships*, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-germany> (27.5.2020)



POLJSKA

U Poljskoj je pitanje zaposlenosti mladih jedno od glavnih područja javne politike u zemlji. Ovo nije iznenađujuće s obzirom na visoku stopa nezaposlenosti mladih koja je trajna karakteristika poljskog tržišta rada od promjene režima 1989. godine. U prvim decenijama političke transformacije, među glavnim aktivnostima koje je država preduzela u pogledu mladih bila je politika suzbijanja nezaposlenosti. Prije pristupanja Poljske Evropskoj uniji (2004), stopa nezaposlenosti mladih prelazila je 40% i bila je najviša među državama članicama (prema podacima Eurostata). Međutim, naredne godine donijele su konstantno smanjenje stope nezaposlenosti. Nedostatak radnih mjesta i zadovoljavajući izgledi za karijeru za sve bolje obrazovane mlade ljude rezultirali su masovnom emigracijom nakon otvaranja tržišta rada u EU. Masovna emigracija, porast finansijskih troškova za aktivne politike tržišta rada usmjerene na mlade (npr. iz javnih i evropskih fondova) i rast broja radnih mjesta u ekonomiji doprinijeli su postepenom smanjenju nezaposlenosti mladih. Situacija u pogledu tržišta rada u Poljskoj se poboljšala, iako je i dalje nezadovoljavajuća. U poređenju sa ostalim starosnim grupama, niska stopa zaposlenosti karakteristična je za mlade ljudi u Poljskoj (ispod 25 godina starosti). Stopa nezaposlenosti mladih u Poljskoj prema podacima OECD-a iznosila je 9,9% u 2019. godini.

U zemlji su na snazi brojne aktivnosti javnih institucija i nevladinih organizacija (koje često izvode jedinstvene i uspješne projekte) u cilju podrške zapošljavanju mladih ili određenih kategorija mladih, te studenata.

Programi i inicijative namijenjene studentima: praksa, obuke (stažiranja) i pripravnički staž

*Obuke, odnosno stažiranja i praksa organizovane su za učenike viših razreda srednjeg obrazovanja⁷⁷ i studente. Ustanove visokog obrazovanja nude **dvije vrste radnih aranžmana za studente: obavezne i neobavezne**. Zakon o visokom obrazovanju do 2014. godine nije nametao obavezu visokoškolskim ustanovama da u svoje nastavne programe uključe praksu. Izuzeci od ovog pravila obuhvatali su studijske programe kao što su medicina, veterina, stomatologija, arhitektura i slično. Studijski programi sa praktičnim profilima od 1. oktobra 2014. godine moraju obavezno sadržati praksu za studente, koja traje najmanje tri mjeseca. Fakulteti mogu organizovati obrazovanje studenata na alternativni način: podučavanje u učionici na visokoškolskoj ustanovi i stažiranje kod poslodavca. Za mnoge programe osnovnih i magistarskih studija, **studijski programi uključuju obavezne prakse kraćeg trajanja**. Obavezna praksa zasnovana je na posebnom ugovoru o obaveznoj praksi studenta. Poslodavac sklapa ugovor direktno sa visokoškolskom ustanovom i definiše plan i program prakse, te se obavezuje da će obezbijediti organizacioni nadzor, kao i određenu poziciju/radno mjesto i sredstva za rad. Sa druge strane, neobavezujući radni aranžmani organizuju se na osnovu sporazuma između poslodavca i studenta.*

Dodatni oblik motivacije studenata je tzv. **vaučer za stažiranje**, odnosno instrument za aktiviranje nezaposlenih osoba mlađih od 30 godina. Nakon što nezaposlena osoba završi šestomjesečni staž kod poslodavca kojeg odabere, **poslodavac je u obavezi da tu osobu zaposli još šest mjeseci po završetku stažiranja**.

⁷⁷Praktična stručna obuka (*praktyczna nauka zawodu*) u formi praktične nastave ili stručnog osposobljavanja za učenike viših razreda srednjih stručnih škola propisana je Uredbom ministra prosvjete. Vrijeme, mjesto i potencijalna zarada zavise od vrste škole i razreda. Obuka se odvija na osnovu sporazuma između škole i poslodavca i to u okviru školskih radionica, u centrima za praktičnu obuku i kod poslodavaca.



Ustanove visokog obrazovanja na svojim internet stranicama sadrže **baze podataka o stažiranju i zapošljavanju**, koje često dopunjavaju izvještajima o prethodno obavljenim praksama koje završavaju studenti. Ponude za stažiranje i zapošljavanje oglašavaju centri za studentsku karijeru, koji često takođe učestvuju ili organizuju sajmove karijere, i pripremaju brošure o praksama i stažiranjima za studente. Važan izvor informacija za studente u tom smislu su platforme društvenih medija i internet stranice organizacija koje pomažu u pronalaženju radnih mjesta, poput *AIESEC* ili *Global Citizen*.

Parlament studenata Poljske pokrenuo je 2014. godine **internet bazu podataka *Lepszepraktiki***⁷⁸ koja sadrži sve poslove i radna mjesta dostupna studentima. Pretragu unutar baze moguće je vršiti prema kategorijama zanimanja i regionima zemlje.

Fondacija za razvoj sistema obrazovanja⁷⁹ sprovodi projekte zapošljavanja koji se finansiraju iz evropskih fondova. Primjer je projekat „Transnacionalna mobilnost studenata i diplomaca i osoblja stručnog obrazovanja“. Ovaj projekat realizuje se u okviru operativnog programa za razvoj obrazovanja i znanja 2014-2020. Fondacija djeluje kao Nacionalna agencija za program Erasmus+ za period 2014-2020. Programe za zapošljavanje u inostranstvu mogu koristiti studenti dodiplomskih, master i doktorskih studija.

Aktivnosti javnih institucija na tržištu rada: zavodi za zapošljavanje i Dobrovoljni korpus rada (*Ochotnicze Hufce Praci, OHP*)⁸⁰ - Informacije o stažiranju koje nude javne institucije tržišta rada dostupne su putem internet stranica i neposredno u komunikaciji sa savjetnicima i agentima u tim institucijama. Institucije, izuzev standardnih poslova, takođe obavljaju i dodatne aktivnosti u okviru Inicijative za garancije mladih. Izuzev navedenog, **postoji i posebna internet stanica**⁸¹ koja sadrži sve aktuelne ponude za zapošljavanje, stažiranje, te obavljanje prakse za studente u institucijama javne uprave.

Inicijative za integraciju mladih ljudi i studenata na tržište rada

Što se tiče integracije mladih ljudi na tržište rada, u Poljskoj je na snazi niz instrumenata, *online* platformi i programa koje imaju za cilj pružanje podrške u pronalaženju posla i zapošljavanju.

Jedan od aktuelnih programa je **pristup kapitalu za pokretanje sopstvenog biznisa**. Konkretno, riječ je o Vladinom programu „**Prvo poslovanje – podrška za pokretanje posla**“ koji sprovode Ministarstvo porodice, rada i socijalne politike i državna razvojna banka *Bank Gospodarstwa Krajowego* u cilju razvoja preduzetništva i otvaranja novih radnih mjesta. Krediti za pokretanje preduzetništva namijenjeni su:

⁷⁸ Baza podataka *Lepszepraktiki* <https://lepszepraktyki.pl/> (11.5.2020)

⁷⁹ Foundation for the Development of the Education System <https://www.frse.org.pl/en/> (11.5.2020)

⁸⁰ Dobrovoljni korpus rada jedinica je u okviru ministarstva nadležnog za rad koja obavlja zadatke određene Zakonom o institucijama na tržištu rada i podsticanju zaposlenja, a specijalizovana je za aktivnosti za mlade, naročito mlade u riziku od socijalne isključenosti i nezaposlene do 25 godina. OHP <https://ohp.pl/o-nas/> (11.5.2020)

⁸¹ Wortal PSZ <https://psz.praca.gov.pl/oferty-pracy> (11.5.2020)



Akademski poslovni inkubator u Poljskoj

Mnogi sanjaju o pokretanju poslovanja, ali u stvarnosti nailaze na niz prepreka: loša finansijska situacija, strah da preduzeće neće preživjeti na tržištu ili nedostatak iskustva i elementarnog znanja o tome kako voditi sopstveni posao.

Kao odgovor na takve strahove, univerziteti su 2004. godine osnovali **Akademski poslovni inkubator** kao fond za podršku ljudima koji žele da pokrenu sopstveni posao. Razlog za osnivanje inkubatora je činjenica da u Poljskoj postoji velika potražnja za mjestima gdje bi mladi preduzetnici mogli dobiti pomoć u početnoj fazi pokretanja posla.

Uz pomoć Akademskog poslovnog inkubatora stvoreno je **12.000 preduzeća** u Poljskoj, uključujući neke poznate nacionalne brendove, poput *PhotoBlog.pl*, *Chomikuj.pl*, *MISBHV*, *Key2Print*, i *Glov*.

Izvor: AIP - Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości
<https://6krokow.pl/aip-akademickie-inkubatory-przedsiębiorczości/>

bez velikog rizika. Ovaj instrument namijenjen je **uglavnom studentima** (s tim što nije isključena mogućnost učešća drugih ljudi) i nudi mogućnost osnivanja probne kompanije, bez registracije preduzeća. Model predinkubacije uključuje korišćenje svojstva pravnog lica Akademskog poslovnog inkubatora od strane preduzetnika koji prvi put pokreće poslovanje. Osim računovodstvene i pravne podrške, ponuda uključuje korišćenje kancelarija Akademskog poslovnog inkubatora, savjetovanje sa stručnjacima, obuku, podršku mentora i drugu podršku.

Program namijenjen podršci zapošljavanju mladih ljudi pod nazivom „Otključaj svoj potencijal“⁸⁴, pokrenut 2017.godine u okviru Inicijative za garancije mladih, namijenjen je mladim ljudima:

- ✚ u dobi od 15 do 17 godina koji su napustili školu;
- ✚ u dobi od 18 do 24, koji nijesu zaposleni, ne pohađaju obrazovanje ili obuku, uključujući ljude kojima je potrebna posebna podrška;
- ✚ u dobi od 18 do 25 godina koji su prijavljeni kao nezaposleni, uključujući vanredne i večernje studente;
- ✚ koji su diplomirali na univerzitetima, ostavši bez posla 48 mjeseci nakon što su završili obrazovanje, i nezaposlenima u dobi od 18 do 29 godina u oblasti podrške preduzetništvu.

U okviru programa, mladim ljudima obezbijedena je kvalitetna ponuda za posao, usavršavanje ili praksu nakon završetka formalnog obrazovanja ili gubitka posla.

Među internet platformama namijenjenim mladim ljudima od 15 do 25 godina starosti koji traže posao je i **Elektronski centar za aktiviranje mladih**⁸⁵ koju je osnovao Dobrovoljni korpus rada. Putem ove platforme mladim ljudima omogućeno je lakše pronalaženje odgovarajućih poslova (uz pomoć ICT sistema mogu primati obavještenja o poslovima ili usavršavanjima u svojoj blizini), pomoć pri planiranju karijere, korišćenje savjetodavne podrške stručnjaka, učešće u radionicama

⁸² Za konvertovanje nacionalne valute u euro korišćena je internet stranica OANDA.com <https://www1.oanda.com/currency/converter/> (13.5.2020)

⁸³AIP – Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości
<https://6krokow.pl/aip-akademickie-inkubatory-przedsiębiorczości/> (13.5.2020)

⁸⁴ Detaljnije informacije o programu dostupne su na sljedećem linku: <https://ohp.pl/nowe-projekty-ohp/> (11.5.2020)

⁸⁵Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży-ECAM <https://dokariery.pl/zaplanuj-kariere-38015> (11.5.2020)



namijenjenim profesionalnoj motivaciji, te izrada testova koji doprinose određivanju profesionalnih predispozicija.

Dodatno, od 1. avgusta 2019. godine, shodno izmjenama poreskog zakonodavstva, mladi ljudi do 26 godina starosti **izuzeti su od plaćanja poreza na dohodak** (primjenjuje se nulta stopa poreza). Olakšica (tj. poresko izuzeće) odnosi se na prihode osoba do 26 godina starosti stečene tokom radnog odnosa, kooperativnog radnog odnosa i ugovora o radu koji ne prelaze 18.700 eura (85.528 PLN) u poreskoj godini.⁸⁶

SLOVENIJA

Stopa nezaposlenosti mladih u Sloveniji znatno se povećala u posljednjih 15 godina, naročito tokom ekonomske krize između 2007. i 2013. godine. Zavod za zapošljavanje Slovenije je u 2008. godini registrovao je 18.223 nezaposlene osobe starosti od 15 do 29 godina, da bi u prvoj godini krize broj nezaposlenih mladih ljudi porastao na 27.424. Stopa nezaposlenosti mladih u Sloveniji se od 2013. godine smanjivala, čemu su doprinijele mjere Vlade koja je u narednim godinama uspostavila niz instrumenata kako bi poboljšala prelazak iz procesa obrazovanja na zapošljavanje, te smanjila nezaposlenost. Konkretno, stopa nezaposlenosti smanjena je sa 33,8% u decembru 2013. godine na 19,7% u avgustu 2016. godine. Prema podacima OECD-a stopa nezaposlenosti mladih u Sloveniji u 2019. godini iznosila je 8,2%.⁸⁷

Mladi u Sloveniji obično stupaju na tržište rada nakon završetka školovanja, pa tako većina mladih aktivno počinje tražiti posao nakon 20. godine. Zbog aktivnog učešća u sistemu obrazovanja, vrlo je malo zaposlenih osoba mlađih od 20 godina.⁸⁸

Jedan od najčešćih oblika fleksibilnog zapošljavanja mladih u Sloveniji je **studentski rad** (detaljnij u nastavku rada). Zajedno sa druge dvije vrste zapošljavanja (honorarno i samozapošljavanje), fleksibilni oblici zapošljavanja čine većinu zvanično priznatih poslova koje rade mladi. U okviru reforme tržišta rada 2013. godine, među brojnim mjerama uvedena je **politika koja reguliše rad studenata i učenika**. Konkretno, studentski rad uređen je propisima, na prvom mjestu Zakonom o uređenju tržišta rada⁸⁹ i Zakonom o radnim odnosima⁹⁰. Zakonom o uređenju tržišta rada predviđena je aktivna politika zapošljavanja zasnovana na konceptu tzv. fleksigurnosti (eng. *flexicurity*) koja ima za cilj pomoć u poboljšanju društveno-ekonomske situacije mladih uz omogućavanje bržeg i lakšeg prelaska mladih iz obrazovnog sistema na tržište rada.

Aktivna politika zapošljavanja i studentski rad

Svrha Zakona o uređenju tržišta rada je povećanje sigurnosti nezaposlenih i osoba kojima je posao ugrožen, ubrzavanjem djelovanja države na tržištu rada. Cilj je uspostavljanje mreže pružalaca doživotnog profesionalnog usmjeravanja i posredovanja pri zapošljavanju, što

⁸⁶ European Commission, EACEA National Policies, Poland, last modified 13/12/2019

<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-poland> (11.5.2020)

⁸⁷ OECD, Youth unemployment rate (indicator), 2020 <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm#indicator-chart> (17.5.2020)

⁸⁸ European Commission, EACEA, National policies, Slovenia <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-slovenia>

⁸⁹ Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19 i 11/20 – odl. US)

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840> (17.5.2020)

⁹⁰ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19) <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (17.5.2020)



omogućava slobodan izbor zaposlenja ili zanimanja u skladu sa kompetencijama i mogućnostima zapošljavanja, te postizanje najviše mogućeg nivoa zaposlenosti.

Sigurnost i povećanje zaposlenosti obezbijede su i aktivnim mjerama politike zapošljavanja usmjerenim na osposobljavanje i obrazovanje u skladu sa potrebama tržišta rada, podsticanje zapošljavanja i otvaranje novih radnih mjesta. Konkretno, **aktivna politika zapošljavanja** je skup mjera na tržištu rada koje su usmjerene na povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti, povećanje konkurentnosti i fleksibilnosti poslodavaca. Ciljevi aktivne politike zapošljavanja slijede strateške dokumente i mjere države, a ujedno pružaju mogućnosti prilagođavanja mjera brzim promjenama stanja i potreba na tržištu rada. Programi aktivne politike zapošljavanja namijenjeni su i nezaposlenima i zaposlenima.

Studentski rad definisan je u zakonodavstvu kao **privremeni i povremeni rad učenika i studenata** i predstavlja pravni odnos u kojem učenik ili student obavlja posao za drugo (pravno) lice. Osim studentskog rada, za obavljanje različitih oblika rada koriste se i poslovni ugovori, ugovori o upravljanju, dopunski rad, pripravnički staž itd. Svaki oblik ugovornog rada ima svoju svrhu i ograničenja, a studentski rad razlikuje se od ostalih po tome što ga mogu obavljati **samo srednjoškolci i studenti**, a namijenjen je radu za vrijeme studija, odnosno srednje škole. Kako je studentski rad privremenog i povremenog karaktera, manje je formalan i stoga je prijemčiviji studentima i poslodavcima. Budući da je njegova funkcija i socijalni korektiv (potencijal zarade koji omogućava ili olakšava studiranje), takođe je manje opterećen porezom (u odnosu na ugovor o radu).⁹¹

Zakonom o uređenju tržišta rada predviđeno je da **Studentska organizacija Slovenije vodi evidenciju o studentskom radu**. Na osnovu podataka o studentskom radu, Studentska organizacija održava **informacioni sistem** znanja, iskustava i kompetencija stečenih povremenim i privremenim radom studenata, u cilju nadzora, planiranja i vođenje politike na područjima koja su uređena zakonom.⁹² Evidencija poboljšava mogućnosti zapošljavanja mladih, podstiče svijest mladih i poslodavaca o kompetencijama stečenim privremenim i povremenim radom, podstiče mlade na sticanje kompetencija koje se traže na tržištu rada i jača učešće na tržištu rada.⁹³

Integracija studenata i mladih na tržište rada

U pogledu integracije mladih, kao i studenata na tržište rada i podsticanja zapošljavanja, u Sloveniji se sprovode **brojne mjere i programi uz podršku države** u okviru Zavoda za zapošljavanje. Među tim mjerama su programi subvencija za poslodavce koje zapošljavaju mlade ljude, podrška licima sa invaliditetom, te određene poreske olakšice, poput oslobađanja plaćanja doprinosa za samozaposlene i slične. Osim toga, prisutne su nezavisne organizacije i agencije koje nude podršku u pronalaženju poslova.

Program „**Održivo zapošljavanje mladih 2020**“ namijenjen je osobama mlađim od 30 godina koje su prijavljene kao nezaposlene. Poslodavci koji su odabrani na javnom pozivu primaju mjesečnu subvenciju za zapošljavanje mladih. Program pruža **redovno zapošljavanje** na neodređeno vrijeme, više **praktičnog znanja i radnog iskustva** koje otvara nove mogućnosti karijere, te uplaćene **doprinos** za obavezno socijalno osiguranje. Sprovodi se na osnovu javnog poziva na koji se prijavljuje poslodavac i predstavlja ponudu sa opisom slobodnog mjesta. Intervju sa poslodavcem, predstavljanje plana zapošljavanja i potpisivanje ugovora o uključivanju u

⁹¹ Pravna varnost študentskega dela <http://www.studentska-org.si/studentski-kazipot/studentsko-delo/pravna-varnosot-studentskega-dela-elementi-delovnega-razmerja/> (18.5.2020)

⁹² Član 123a Zakona

⁹³ Detaljnije informacije dostupne su na <http://www.studentska-org.si/projekti/evidenca-studentskega-dela/> (18.5.2020)



program, tj ugovor u radu (za kandidata kojeg izabere poslodavac) organizuje se uz posredovanje ličnog savjetnika za zapošljavanje u Zavodu. Poslodavac je u obavezi da zaposli kandidata na neodređeno vrijeme, sa punim radnim vremenom. Izuzetno, poslodavac može zaposliti osobe sa invaliditetom honorarno sa skraćenim radnim vremenom (ne manje od 20 sati sedmično). Poslodavac prima subvenciju za zapošljavanje na neodređeno vrijeme u iznosu od 208 eura mjesečno (za 40 sati sedmično ili manje u slučaju osoba sa invaliditetom).⁹⁴

Kao jedan od podsticaja za zapošljavanje je **program „Radionice za učenje“** u okviru kojeg se tokom zapošljavanja od najmanje šest mjeseci pohađa praktična obuka. Poslodavci dobijaju mjesečnu subvenciju za zapošljavanje mladih. Program se sprovodi na osnovu javnog poziva, a poslodavac je dužan da zaposli kandidata na šest mjeseci. Ukoliko poslodavac produži ugovor još šest mjeseci bez prekida, u tom slučaju ima pravo na subvenciju u istom iznosu tokom tih šest mjeseci. Mjesečna subvencija za poslodavce (za period od najmanje šest mjeseci) iznosi 740 eura.⁹⁵

Mladi koji su dugotrajno nezaposleni mogu se uključiti u programe obavljanja poslova u javnom sektoru za 2020. godinu, takođe posredstvom Zavoda. Ovi programi omogućavaju jednogodišnje zaposlenje u oblasti socijalne zaštite, obrazovanja, kulture, životne sredine i prostora, poljoprivrede i drugih srodnih oblasti. Visina zarade određena je Zakonom o uređenju tržišta rada, te zavisi od nivoa obrazovanja ili osposobljenosti za posao koji se obavlja. Radno vrijeme uključuje najmanje radnu obavezu od 25 časova sedmično, pet dana u nedjelji.

Jedan od načina podrške mladim ljudima je **program osposobljavanja na radnom mjestu** koji je namijenjen mladima do 30 godina starosti. U okviru programa stiču se praktična znanja, vještine i iskustvo na radnom mjestu kod poslodavca, a mladi ljudi uključuju se u radno okruženje i povećavaju svoje mogućnosti zapošljavanja. Obuka se odvija pod stručnim nadzorom mentora kojeg obezbjeđuje poslodavac, i to:

- ✚ najmanje 90 sati tokom tromjesečne obuke, ili
- ✚ najmanje 60 sati tokom dvomjesečne obuke.

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje, od 2016. godine kada je uveden ovaj program više od 75% učesnika u programu zaposleno u jednoj godini nakon završetka obuke.

Među nezavisnim organizacijama koje pružaju podršku zapošljavanju studenata i mladih je agencija **e-Studentski servis** koja djeluje kao posrednik između studenata i tržišta i prikuplja informacije (putem telefona, e-maila, pošte i faksa) o osobama/ studentima koji traže posao, kompanijama/poslodavcima i mogućnostima povremenog i privremenog zapošljavanja učenika i studenata. Studentski servis ima kancelarije širom zemlje i predstavlja pouzdan način pronalaska posla u zemlji, uz zadržavanje statusa studenta. Prije početka bilo kojeg posla, studenti moraju imati studentsku radnu dozvolu, inače se radna djelatnost smatra nezakonitom (tokom inspeksijskog nadzora, odgovornost preuzimaju student i poslodavac). Agencija omogućava kompanijama da na internet stranicama agencije objavljuju oglase za posao kako bi studenti i učenici sve aktuelne ponude pronašli na jednom mjestu. Rad koji se ostvaruje preko studentske radne dozvole ulazi u penzijski staž, a evidenciju vodi Zavod za penzijsko i invalidsko osiguranje. Za doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje od bruto iznosa oduzima se 15,5%.⁹⁶

⁹⁴ Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Trajno zaposlovanje mladih 2020, https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/trajno-zaposlovanje-mladih (18.5.2020)

⁹⁵ Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Spodbude za zaposlovanje učne delavnice 2020 https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/spodbude-za-zaposlovanje-ucne-delavnice (18.5.2020)

⁹⁶ e-Studentski servis <https://www.studentski-servis.com/studenti/delo/prosta-dela> (18.5.2020)



SRBIJA

Kada je u pitanju položaj mladih na tržištu rada u Srbiji, u skladu sa podacima Ankete o radnoj snazi Republičkog zavoda za statistiku (prosjeak za 2018. i 2019. godinu) kontingent mladih starosti između 15 i 29 godina⁹⁷ u 2019. godini iznosio je 1.130.700, što predstavlja smanjenje u odnosu na 2018. godinu za 20.800, odnosno za 1,8% (1.151.500 u 2018. godini). Kontingent mladih žena smanjen je za 10.100 i u 2019. godini iznosio je 549.800, dok je kontingent mladih muškaraca smanjen za 10.700, i iznosio je 580.900.

Broj aktivnih mladih ljudi koji u 2019. godini iznosi 531.400, sastoji se od 114.200 nezaposlenih i 417.200 zaposlenih. Smanjenje broja aktivnih mladih u odnosu na 2018. godinu za 22.900, odnosno za 4,1%, najvećim dijelom je rezultat smanjenja broja nezaposlenih za 21.700 ili 16% u odnosu na 2018. godinu, dok se broj zaposlenih mladih ljudi smanjio za 1.200 ili 0,3% u odnosu na prethodnu godinu. Broj neaktivnih mladih iznosio je u 2019. godini 599.300 i veći je u odnosu na 2018. godinu za 2.100 ili 0,4%.

Stopa aktivnosti mladih u 2019. godini iznosila je 47,0% i bila je za 1,1 procentni poen (p.p.) manja u odnosu na prethodnu godinu, pri čemu je stopa aktivnosti mladih muškaraca od 53,5% za 13,4 p.p. bila veća od stope aktivnosti mladih žena koja iznosi 40,1%. Stopa zaposlenosti mladih u 2019. godini iznosila je 36,9% i bila je za 0,6 p.p. veća u odnosu na 2018. godinu. Rodni jaz zaposlenosti iznosi 11,3 p.p. i rezultat je razlike između stope zaposlenosti muškaraca (42,4%) i stope zaposlenosti žena (31,1%). Stopa nezaposlenosti mladih u 2019. godini iznosila je 21,5% i bila je manja za 3,0 procentna poena u odnosu na 2018. godinu. Stopa NEET, odnosno, učešće mladih koji nijesu zaposleni i ne nalaze se u nekom od programa obuke ili obrazovanja u ukupnom broju mladih iznosilo je 18,9% i bilo je manje za 1,2 p.p. u odnosu na 2018. godinu.⁹⁸

Mjere za zapošljavanje mladih

Nacionalnim akcionim planom zapošljavanja za 2020. godinu⁹⁹ predviđeni su određeni programi i mjere aktivne politike zapošljavanja, kao što su posredovanje u zapošljavanju lica koja traže zaposlenje, profesionalna orijentacija i savjetovanje o planiranju karijere, te dodatno obrazovanje i obuka. Godišnjim programom dodatnog obrazovanja i obuke utvrđuju se programi i mjere dodatnog obrazovanja i obuke koji se realizuju u 2020. godini, odnosno programi i mjere kojima lica stiču nova znanja, vještine i radno iskustvo. Ovaj program zasniva se na analizi potreba tržišta rada, odnosno potreba poslodavaca u pogledu potrebnih znanja i vještina neophodnih za obavljanje konkretnih poslova, utvrđenih u kontaktima sa poslodavcima. U skladu sa tim, Akcionim planom predviđena je realizacija dodatnog obrazovanja i obuke za ona područja rada u kojima postoji deficit znanja i vještina. Naknada troškova dodatnog obrazovanja i obuke kao i visina učešća Nacionalne službe za zapošljavanje u troškovima realizacije dodatnog obrazovanja i obuke, u zavisnosti od vrste programa, definišu se *Programom rada Nacionalne službe za zapošljavanje za 2020. godinu* u skladu sa raspoloživim sredstvima. Godišnji program dodatnog obrazovanja i obuka podrazumijeva sprovođenje sljedećih programa i mjera:

1. Program stručne prakse podrazumijeva stručno osposobljavanje za samostalan rad u struci, za koje je stečeno odgovarajuće obrazovanje, radi obavljanja pripravnčkog staža, odnosno

⁹⁷ U skladu sa Zakonom o mladima („Službeni glasnik RS“, broj 50/11), omladinom ili mladima u Srbiji smatraju se lica od navršениh 15 do navršениh 30 godina života.

⁹⁸ Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/rs/o-nama/inicijativa-za-zaposljavanje-mladih/polozej-mladih-na-trzistu-rada/#_ftn1 (20.5.2020)

⁹⁹ Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2020. godinu, http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2020/01/Nacionalni_akcioni_plan_zaposljavanja_2020.pdf (20.5.2020)



sticanja uslova za polaganje stručnog ispita kada je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci. Program je namijenjen nezaposlenim licima bez radnog iskustva u struci, sa najmanje srednjim obrazovanjem, i realizuje se bez zasnivanja radnog odnosa. Program se realizuje kod poslodavca koji pripada privatnom sektoru, dok se najviše do 30% ukupno planiranih u ovaj program može angažovati u javnom sektoru i to isključivo u oblasti zdravstva, obrazovanja, socijalne zaštite i pravosuđa. Izuzetno, na teritoriji AP Kosovo i Metohija i devastiranih područja na teritoriji RS, program stručne prakse realizuje se kod poslodavca koji pripada privatnom ili javnom sektoru, pri čemu privatni sektor ima prioritet. Trajanje programa utvrđeno je zakonom odnosno pravilnikom, a Nacionalna služba za zapošljavanje finansira program najduže do 12 mjeseci. U 2020. godini planirano je uključivanje 4.030 nezaposlenih lica od kojih je 30 osoba sa invaliditetom.

2. Program pripravnika za mlade sa visokim obrazovanjem podrazumijeva stručno osposobljavanje za samostalan rad u zanimanju za koje je stečeno najmanje visoko trogodišnje ili četvorogodišnje obrazovanje, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno sticanja uslova za polaganje stručnog ispita kada je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za rad na određenim poslovima, uz zasnivanje radnog odnosa. Program je namijenjen mladim nezaposlenim licima do 30 godina starosti, bez radnog iskustva u zanimanju za koje je stečeno obrazovanje i prosječnom ocjenom od najmanje 8,5 na prethodno završenim nivoima studija. Takođe, u program se mogu uključiti nezaposlene osobe sa invaliditetom i Romi bez obzira na godine starosti i prosječnu ocjenu na prethodno završenim studijama. Program se realizuje kod poslodavca koji pripada privatnom sektoru a poslodavac ostvaruje pravo na naknadu troškova zarade za pripravnika. Trajanje programa utvrđeno je zakonom, odnosno pravilnikom, a Nacionalna služba za zapošljavanje finansira program najduže do 12 mjeseci. U 2020. godini planirano je uključivanje 530 nezaposlenih lica od kojih je 30 osoba sa invaliditetom.

3. Program pripravnika za nezaposlene sa srednjim obrazovanjem podrazumijeva stručno osposobljavanje za samostalan rad u struci, za koje je stečeno odgovarajuće obrazovanje, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno sticanja uslova za polaganje stručnog ispita kada je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za određenim poslovima, uz zasnivanje radnog odnosa. Pravo na uključivanje u program pripravnika imaju nezaposleni sa završenim srednjim obrazovanjem, bez radnog iskustva u zanimanju za koje je stečeno obrazovanje i to:

- mladi do 30 godina starosti koji se na evidenciji nezaposlenih lica nalaze duže od šest mjeseci;
- nezaposlene osobe sa invaliditetom;
- Romi;
- mladi u domskom smještaju, hraniteljskim porodicama i starateljskim porodicama.

Program se realizuje kod poslodavca koji pripada privatnom sektoru a poslodavac ostvaruje pravo na naknadu troškova zarade za pripravnika. Trajanje programa utvrđeno je zakonom odnosno pravilnikom, a Nacionalna služba za zapošljavanje finansira program najduže do šest mjeseci. U 2020. godini planirano je uključivanje 590 nezaposlenih lica od kojih je 40 osoba sa invaliditetom.

4. Program sticanja praktičnih znanja za nekvalifikovana lica, viškove zaposlenih i dugoročno nezaposlena lica koja se nalaze na evidenciji nezaposlenih duže od 18 mjeseci podrazumijeva sticanje praktičnih znanja i vještina kroz obavljanje konkretnih poslova zasnivanjem radnog odnosa kod poslodavca koji pripada privatnom sektoru. Program je namijenjen sljedećim kategorijama nezaposlenih lica, bez obzira na godine života:



- licima bez završenog srednjeg obrazovanja, odnosno bez kvalifikacija, i licima koja su završila funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih, koji u ukupnom broju planiranih polaznika ovog programa učestvuju sa najmanje 40%;
- licima iz kategorije viškova zaposlenih i licima koja se nalaze na evidenciji nezaposlenih duže od 18 mjeseci, sa najmanje srednjim obrazovanjem, bez obzira na vrstu stečenog obrazovanja i radno iskustvo, a koja nemaju adekvatna i primjenljiva znanja, vještine i kompetencije za obavljanje specifičnih poslova.

Poslodavac zasniva radni odnos na određeno vrijeme sa nezaposlenim licem i ostvaruje pravo na naknadu troškova zarade za uključena lica u trajanju od tri mjeseca. Poslodavac ima obavezu da zadrži lice u radnom odnosu još tri mjeseca nakon završetka programa. U slučaju da poslodavac zasnjuje radni odnos na neodređeno vrijeme sa nezaposlenim licem na početku programa ili do isteka trećeg mjeseca, odnosno završetka programa, ima pravo na naknadu troškova zarade za još tri mjeseca, odnosno u ukupnom trajanju od šest mjeseci. Poslodavac ima obavezu da zadrži lice u radnom odnosu još najmanje šest mjeseci nakon isteka finansiranja. U 2020. godini planirano je uključivanje 820 nezaposlenih lica od kojih je 20 osoba sa invaliditetom.

Izmjene zakonodavstva kao podsticaj za zapošljavanje mladih

Osim toga, u cilju smanjenja stope nezaposlenosti mladih, Srbija je prethodne godine **usvojila set mjera koje su podrazumijevale izmjene Zakona o porezu na dohodak građana¹⁰⁰ i Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje¹⁰¹**. Usvojenim izmjenama obezbijeđeni su poreski podsticaji za nova zapošljavanja u kompanijama koje povećavaju broj zaposlenih, uključujući i zapošljavanje mladih koji tek ulaze na tržište rada, ali i pravna sigurnost u pogledu poresko-pravnog tretmana prilikom angažovanja preduzetnika paušalaca. Tako, kompanije koje povećaju broj zaposlenih i zaposle lica koja nijesu bila u radnom odnosu tokom 2019. godine oslobodaju se plaćanja 70% poreza na zarade i doprinose za penzijsko invalidsko osiguranje za ta lica tokom 2020. godine, odnosno 65% tokom 2021. godine i 60% tokom 2022. godine. Ta mjera odnosi se i na zapošljavanje nezaposlenih lica bez obzira da li su prijavljeni kod nacionalne službe za zapošljavanje, studenata i preduzetnika paušalaca.

Konkretno, *Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje* predviđeno je da **poslodavac** (pravno lice, preduzetnik, preduzetnik paušalac ili preduzetnik poljoprivrednik) **koji zaposli novo lice ima pravo na povraćaj dijela plaćenih doprinosa za obavezno socijalno osiguranje**, na teret zaposlenog i na teret poslodavca, po osnovu zarade za novozaposleno lice, isplaćene zaključno sa 31. decembrom 2020. godine. Novozaposlenim licem smatra se lice sa kojim je poslodavac zaključio ugovor o radu u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi, koje je prijavio na obavezno socijalno osiguranje u Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja i koje je prije zasnivanja radnog odnosa kod Nacionalne službe za zapošljavanje bilo bez prekida prijavljeno kao nezaposleno najmanje šest mjeseci, a lice koje se smatra pripravnikom najmanje tri mjeseca. S druge strane, novozaposlenim licem ne smatra se lice koje je prije zasnivanja radnog odnosa bilo zaposleno kod poslodavca koji je povezano lice¹⁰² sa

¹⁰⁰ Zakon o porezu na dohodak građana ("Sl. glasnik RS", br. 24/2001, 80/2002, 80/2002 - dr. zakon, 135/2004, 62/2006, 65/2006 - ispr., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 - odluka US, 7/2012 - usklađeni din. izn., 93/2012, 114/2012 - odluka US, 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 48/2013 - ispr., 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn., 86/2019 i 5/2020 - usklađeni din. izn.), <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-porezu-na-dohodak-gradjana.html> (20.5.2020)

¹⁰¹ Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ("Sl. glasnik RS", br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - usklađeni din. izn., 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn., 86/2019 i 5/2020 - usklađeni din. izn.), <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-doprinosima-za-obavezno-socijalno-osiguranje.html> (20.5.2020)

¹⁰² Povezano lice je lice koje se smatra povezanim licem u smislu zakona kojim se uređuje porez na dobit pravnih lica (član 45 Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje).



poslodavcem kod koga zasniva radni odnos, odnosno kod poslodavca koji bi, da nije prestao da postoji, bio povezano lice sa poslodavcem kod koga novozaposleno lice zasniva radni odnos, nezavisno od toga da li je postojao prekid radnog odnosa. Tako, olakšicu može ostvariti poslodavac ako se zasnivanjem radnog odnosa sa novozaposlenim licem poveća broj zaposlenih kod poslodavca u odnosu na broj zaposlenih na dan 31. mart 2014. godine. Takođe, olakšicu može da koristi i poslodavac koji započne obavljanje djelatnosti nakom 31. marta 2014. godine. Poslodavac ima pravo na povraćaj plaćenih doprinosa, i to:

- 1) 65% ako je zasnovao radni odnos sa najmanje jednim, a najviše sa devet novozaposlenih lica;
- 2) 70% ako je zasnovao radni odnos sa najmanje 10, a najviše sa 99 novozaposlenih lica;
- 3) 75% ako je zasnovao radni odnos sa najmanje 100 novozaposlenih lica.

Zbir iznosa plaćenog doprinosa za koji poslodavac ima pravo na povraćaj i iznosa plaćenog doprinosa za koji poslodavac nema pravo na povraćaj, predstavlja iznos ukupno plaćene obaveze doprinosa po osnovu zarade za novozaposleno lice. Povraćaj plaćenih doprinosa vrši se u skladu sa zakonom kojim se uređuju poreski postupak i poreska administracija, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za povraćaj nadležnom poreskom organu. Međutim, poslodavac koji za određeno lice koristi bilo koju vrstu podsticaja koji su uređeni odgovarajućim zakonom, osim u skladu sa odredbom zakona kojim se uređuje porez na dohodak građana koja se odnosi na istu vrstu olakšice, po osnovu zasnivanja radnog odnosa sa tim licem nema pravo da za to lice ostvari ovu vrstu olakšice. Takođe, ovu vrstu olakšice ne mogu ostvariti državni organi i organizacije, Zaštitnik građana, Povjerenik za zaštitu ravnopravnosti, Državna revizorska institucija, Povjerenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, Agencija za borbu protiv korupcije, Republička komisija za zaštitu prava u postupcima javnih nabavki, Komisija za zaštitu konkurencije, Komisija za hartije od vrijednosti, Fiskalni savjet, Republička radiodifuzna agencija, Agencija za energetiku Republike Srbije i druge javne agencije, javna preduzeća, javne službe i drugi direktni ili indirektni budžetski korisnici, odnosno korisnici javnih sredstava.

Osim toga, **poslodavac koji zasnjuje radni odnos sa licem koje se može smatrati kvalifikovanim novozaposlenim¹⁰³, oslobađa se obaveze plaćanja doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje** na teret zaposlenog i na teret poslodavca, za zaradu isplaćenu zaključno sa 31. decembrom 2022. godine. Poslodavcem se smatra pravno ili fizičko lice koji u bilo kom trenutku u periodu od 1. januara 2020. godine do 31. decembra 2022. godine sa kvalifikovanim novozaposlenim licem zaključi ugovor o radu u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi i koji je kvalifikovano novozaposleno lice prijavio na obavezno socijalno osiguranje u Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja. Sa druge strane, kvalifikovanim novozaposlenim licem smatra se lice koje u periodu od 1. januara 2019. godine do 31. decembra 2019. godine nije imalo status osiguranika zaposlenog, odnosno osiguranika samostalnih djelatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član, a koje je status osiguranika zaposlenog, odnosno osiguranika samostalnih djelatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član steklo u periodu od 1. januara 2020. godine do 30. aprila 2020. godine zasnivanjem radnog odnosa kod prethodno navedenog poslodavca ili kod drugog poslodavca. Takođe, kvalifikovanim novozaposlenim licem smatra se i lice koje u periodu od 1. januara 2019. godine do 30. aprila 2020. godine nije imalo status osiguranika zaposlenog, osiguranika preduzetnika, odnosno osiguranika samostalnih djelatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji

¹⁰³ Kvalifikovanim novozaposlenim licem ne smatra se lice koje je u periodu od 1. januara 2019. godine do 30. aprila 2020. godine imalo status korisnika starosne, privremene starosne ili invalidske penzije (član 45d *Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje*).



je osnivač odnosno član, a koje je status osiguranika zaposlenog, odnosno status osiguranika samostalnih djelatnosti koji je osnivač odnosno član privrednog društva koji je u radnom odnosu u privrednom društvu čiji je osnivač odnosno član steklo u periodu od 1. maja 2020. godine do 31. decembra 2020. godine zasnivanjem radnog odnosa kod prethodno navedenog poslodavca ili kod drugog poslodavca. Oslobođenje od plaćanja doprinosa može da ostvari poslodavac ako se zasnivanjem radnog odnosa sa kvalifikovanim novozaposlenim licem poveća broj zaposlenih kod poslodavca u odnosu na broj zaposlenih na dan 31. decembar 2019. godine, kao i poslodavac koji započne obavljanje djelatnosti nakon 31. decembra 2019. godine. Ukoliko u toku korišćenja oslobođenja od plaćanja doprinosa za kvalifikovano novozaposleno lice poslodavac smanji broj zaposlenih u odnosu na dan 31. decembar 2019. godine uvećan za broj kvalifikovanih novozaposlenih lica, gubi pravo da koristi oslobođenje od plaćanja doprinosa za onaj broj kvalifikovanih novozaposlenih lica za koliko je smanjen broj zaposlenih u odnosu na dan 31. decembar 2019. godine uvećan za broj kvalifikovanih novozaposlenih lica, pri čemu, u slučaju kada je oslobođenje od plaćanja doprinosa ostvareno za više kvalifikovanih novozaposlenih lica, prvo gubi olakšicu za ono kvalifikovano novozaposleno lice sa kojim je ranije zasnovao radni odnos. Međutim, ako u toku korišćenja oslobođenja od plaćanja doprinosa za kvalifikovano novozaposleno lice poslodavac smanji broj zaposlenih u odnosu na dan 31. decembar godine u kojoj je započeo obavljanje djelatnosti, gubi pravo da koristi oslobođenje od plaćanja doprinosa za onaj broj kvalifikovanih novozaposlenih lica za koliko je smanjen broj zaposlenih u odnosu na dan 31. decembar godine u kojoj je započeo obavljanje djelatnosti. Poslodavac se oslobađa obaveze plaćanja doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na sljedeći način:

- 1) 100% doprinosa - za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2020. godine do 31. decembra 2020. godine;
- 2) 95% doprinosa - za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2021. godine do 31. decembra 2021. godine;
- 3) 85% doprinosa - za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2022. godine do 31. decembra 2022. godine.

Poslodavac koji za određeno lice koristi bilo koju vrstu podsticaja koji su uređeni odgovarajućim zakonom, osim u skladu sa odredbom zakona kojim se uređuje porez na dohodak građana koja se odnosi na istu vrstu olakšice, po osnovu zasnivanja radnog odnosa sa tim licem nema pravo da za to lice ostvari ovo oslobođenje. Takođe, ovu vrstu oslobođenja ne mogu ostvariti državni organi i organizacije, javne agencije, javna preduzeća, javne službe i drugi direktni ili indirektni budžetski korisnici, odnosno korisnici javnih sredstava.

Kada je riječ o odredbama *Zakona o porezu na dohodak građana* koje se odnose na olakšice za zapošljavanje novih lica, predviđeno je **pravo na povraćaj dijela plaćenog poreza na zaradu za novozaposleno lice** u istim procentima i po istim pravilima kao i za povraćaj dijela plaćenih doprinosa za obavezno socijalno osiguranje. Osim toga, i odredbama ovog zakona prepoznata su kvalifikovana novozaposlena lica za koja važe ista pravila, s tim što se poslodavac oslobađa obaveze plaćanja obračunatog i obustavljenog poreza iz zarade na sljedeći način:

- 1) 70% poreza - za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2020. godine do 31. decembra 2020. godine;
- 2) 65% poreza - za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2021. godine do 31. decembra 2021. godine;
- 3) 60% poreza - za zarade isplaćene u periodu od 1. januara 2022. godine do 31. decembra 2022. godine.



ŠVEDSKA

Opšti cilj švedske politike tržišta rada je postizanje najniže stope nezaposlenosti u EU do 2020. godine. Važan dio vladinog programa rada je aktivna politika tržišta rada, pa je samim tim među prioritetnim oblastima smanjenje nezaposlenost mladih. Tokom posljednjih godina preduzete su brojne mjere za povećanje zaposlenosti mladih. Sprovedene su reforme u oblastima obrazovanja, tržišta rada i poreske politike. Cilj mjera za mlade je podržavanje njihovog ulaska na tržište rada ili pronalaženje načina da nastave obrazovanje. Ministarstvo kulture koje je nadležno za sprovođenje politike mladih najavilo je na proljeće 2019. godine da će na jesen 2020. biti predstavljena revidirana politika mladih i novi akcioni plan. Međutim, prema podacima švedske Agencije za statistiku, prvi put od 2013. godine nezaposlenost mladih se tokom 2019. godine povećala.¹⁰⁴ Stopa nezaposlenosti mladih u 2019. godini iznosila je 20,1%, prema podacima OECD-a.¹⁰⁵

Integracija studenata i mladih ljudi na tržište rada – koncept obavezne prakse

U Švedskoj se u okviru srednjih škola odvija obuka učenika, pa prema Pravilniku Ministarstva prosvjete o srednjim školama, **svi učenici u srednjim školama (uključujući i stručne škole) dio obuke obavljaju na radnom mjestu.** Ovaj koncept naziva se učenje na radnom mjestu. Ustanove obrazovnog sistema nadležne su za organizaciju obuke na radnom mjestu i ispunjenje kriterijuma navedenih u nastavnim planu i programu. Prije nego što učenik započne obuku, između učenika i poslodavca mora biti sklopljen ugovor o obrazovanju koji potpisuju učenik, direktor škole i pravno lice koje pruža obuku na radnom mjestu (poslodavac).

Državna podrška zapošljavanju studenata i mladih

Vlada ima poseban program pripravničkog staža koji je namijenjen novim tražiocima posla i osobama s invaliditetom koji smanjuje njihovu sposobnost za rad. Cilj je pružiti tim ljudima iskustvo u vladinim tijelima i na taj način poboljšati njihove šanse za zapošljavanje.

Dodatno, Švedska je preduzela niz mjera i inicijativa za povećanje kvaliteta, ponude i atraktivnosti obuka, treninga i pripravničkog staža, poput finansijske podrške opštinama za dalje učešće u organizovanju stručne obuke, te programa finansijskih podsticaja za one koji pružaju učenje na radnom mjestu. Osim toga, mladim ljudima između 16 i 24 godine starosti, koji učestvuju u programu Garancije za mlade, može se ponuditi staž u trajanju do tri mjeseca.

Jedna od mjera za podsticanje zapošljavanja mladih je **program stažiranja Tehnološki skok (Tekniksprånget)**, koji od 2012. godine vodi Kraljevska švedska akademija inženjerskih nauka na zahtjev švedske vlade. Kroz ovaj program, švedski poslodavci i Vlada zajedno ulažu u očuvanje švedske inženjerske tradicije, omogućavajući maturantima srednjih škola da steknu praktično iskustvo. Cilj je pokazati mladima mogućnosti koje nudi sticanje diplome inženjera. Više od 200 poslodavaca nudi pripravnički staž preko pomenutog programa. Tokom četiri mjeseca zaposlenja s punim radnim vremenom, pripravnici dobijaju mentora i mjesečnu platu od 1.485 eura (15.000 SEK).¹⁰⁶

¹⁰⁴ SCB Sweden <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/labour-market/labour-force-surveys/labour-force-surveys-lfs/pong/statistical-news/labour-force-surveys-lfs-labour-force-surveys-lfs-annual-averages-2019/> (18.5.2020)

¹⁰⁵ OECD, Youth unemployment rate, ibid.

¹⁰⁶ Tekniksprånget <https://teknikspranget.se/> (18.5.2020)



Sporazumi o uvođenju u profesiju su instrument namijenjen mladim ljudima bez odgovarajućeg radnog iskustva, a suština je kombinovanje rada sa obrazovanjem (komponenta obrazovanja ograničena je na maksimalno 25% radnog vremena). U pogledu ovih sporazuma, Vlada pruža podršku mentoru u iznosu od oko 255 eura mjesečno po zaposlenom, te finansijsku podršku za posebne informativne kampanje o poslovima uvođenja u profesiju i poslovima za studente.

Kolektivni ugovor o zapošljavanju studenata u privatnom, lokalnom i centralnom državnom sektoru potpisan je 2014. godine. Cilj je obezbjeđivanje kvalifikovanog rada za studente univerziteta i drugih visokoškolskih ustanova. Poslovi obuhvataju privremena radna mjesta različitog trajanja sa maksimalnim radnim vremenom od 10 do 15 sati sedmično u prosjeku. Za zaposlene, ovakvi sporazumi predstavljaju mogućnost rada na kvalifikovanim radnim mjestima i olakšavaju prelazak sa studija u proces rada. Sa druge strane, poslodavci dobijaju priliku da iskoriste kompetencije studenata visokog obrazovanja, a istovremeno imaju priliku da predstave svoje poslovanje kako bi privukli kompetentnu radnu snagu. Osim toga, univerziteti, kao što su Univerzitet u Stokholmu¹⁰⁷ i Kraljevski institut za tehnologiju¹⁰⁸, nude podršku za razvoj inovacija i ideja, te započinjanje preduzetništva.¹⁰⁹

Među vidovima podrške mladim ljudima u pronalaženju posla su i **nezavisne kompanije**, poput **agencije Akademski rad**¹¹⁰, najstarije švedske kompanije u oblasti zapošljavanja, koja pomaže studentima i diplomcima da pronađu posao, a kompanijama da pronađu osoblje. Na internet stranicama agencije nalaze se brojne ponude za posao za studente u oblasti turizma, ekonomije, finansija, industrijske proizvodnje i dr.

UJEDINJENO KRALJEVSTVO

Ujedinjeno Kraljevstvo predstavlja veliku, otvorenu i konkurentnu ekonomiju. Do izvjesne tržišne i ekonomske nestabilnosti došlo je nakon referenduma 23. juna 2016. godine, na kojem su građani izglasali izlazak iz Evropske unije. U Izvještaju Evropske komisije za Ujedinjeno Kraljevstvo za 2018. godinu navodi se da je ekonomski rast usporen od početka 2017. godine, vođen prije svega padom rasta privatne potrošnje. U principu, uslovi na tržištu rada uglavnom su pozitivni sa visokim nivoom ekonomske aktivnosti koji se podudara sa niskim nivoom inflacije.

U pogledu zaposlenosti mladih, u Izvještaju vladine Komisije za zapošljavanje i vještine o mladima iz 2015. godine navodi se da je strukturni element britanske ekonomije dugoročno visoka stopa nezaposlenost mladih. Tokom recesije 2011. godine, stopa nezaposlenosti mladih iznosila je 22,5%, da bi se vremenom do 2017. godine (u periodu od marta do maja) smanjila na 12,5%. Prema podacima OECD-a iz januara 2020. godine, stopa nezaposlenosti mladih u UK u 2019. godini iznosila je 11,3%¹¹¹. U Ujedinjenom Kraljevstvu ne postoje posebni propisi koji uređuju funkcionisanje tržišta rada mladih, ali postoje brojni posebni programi i instrumenti za podsticanje njihovog zapošljavanja.

Mogućnosti za studente i učenike: pripravnički staž i obuke (stažiranja)

Dok pripravnički staž predstavlja praksu na radnom mjestu u kombinaciji sa učenjem, obuka (stažiranje) predstavlja kombinaciju radnog iskustva i pripreme za rad, kao i dodatnog učenja

¹⁰⁷ SU Inkubator <https://suinkubator.se/om-oss/> (18.5.2020)

¹⁰⁸ KTH Innovation <https://www.kth.se/innovation> (18.5.2020)

¹⁰⁹ European Commission, EACEA National policies, Sweden

<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/overview-Sweden> (18.5.2020)

¹¹⁰ Academic Work Sweden <https://www.academicwork.se/> (18.5.2020)

¹¹¹ OECD, Youth unemployment rate (indicator), 2020, doi: 10.1787/c3634df7-en (13.5.2020)



engleskog i matematike za one kojima je potrebna podrška prije nego što započnu pripravnički staž ili drugi posao.

Pripravnici od 16 do 18 godina starosti imaju, u skladu sa propisima, minimalnu zaradu od pet (5) eura po satu. Pripravnici koji imaju 19 i više godina takođe imaju pravo na minimalnu platu u iznosu od 4,5 eura po satu u prvih 12 mjeseci pripravničkog staža. Nakon 12 mjeseci pripravničkog staža, lica starija od 19 godina imaju pravo na minimalnu nacionalnu zaradu.

Stožiranje, odnosno praksa, predstavlja obrazovne, odnosno programe usavršavanja sa radnim iskustvom koji imaju za cilj pripremu mladih za zapošljavanje. Ovakvi programi osmišljeni su kako bi pomogli mladim ljudima koji još nemaju odgovarajuće vještine ili iskustvo za započinjanje pripravničkog staža ili druge vrste zaposlenja. Stožiranje, odnosno praksa, dostupno je mladima od 16 do 24 godine starosti koji su kvalifikovani ispod nivoa 3 (što odgovara nivou 4 Evropskog kvalifikacionog okvira). Stožiranje traje **najmanje šest nedjelja, a najviše šest mjeseci**. Sadržaj je prilagođen potrebama pojedinca i uključuje najmanje 100 sati radnog iskustva, osposobljavanje za posao (pronalaženje posla, pisanje biografije, priprema za intervju i slično), te dodatnu podršku u oblasti engleskog jezika i matematike u cilju jačanja vještina za izgradnju bolje karijere.

Posebne mjere uvedene su u cilju promovisanja stožiranja i pripravničkog staža kako bi ovi aranžmani prije svega, postali privlačniji poslodavcima. Poslodavci dobijaju određene podsticaje ukoliko angažuju pripravnike, pa tako na primjer za mlade starosti od 16 do 18 godina poslodavci imaju pravo na iznos od 1.000 funti, koji im se isplaćuje u ratama od 3 i 12 mjeseci.

Stožiranje i pripravnički staž promovišu se mladima kroz uobičajene kanale, uključujući društvene medije, televiziju i reklamne oglase. Vlada **putem internet platforme**¹¹² nudi mogućnost pronalaženja odgovarajućeg pripravničkog staža i apliciranja. Postoje i brojni nacionalni događaji koji promovišu pripravnički staž. Pored toga što mladi ljudi aktivno traže mogućnosti, organizacije koje rade sa mladima takođe ih mogu uputiti u programe stožiranja i pripravničkog staža.

Integracija studenata i mladih ljudi na tržište rada

U pogledu integracije mladih ljudi na tržište rada, jedan od programa koji se primjenjuje je program EU **Garancija za mlade** koji ima za cilj suzbijanje nezaposlenosti mladih ljudi do 25 godina starosti i obezbjeđivanje kvalitetnih konkretnih ponuda za posao u roku od četiri mjeseca nakon što napuste formalno obrazovanje ili ostanu bez posla.

Vladin program pod nazivom **Radno iskustvo** namijenjen je mladim ljudima od 18 do 24 godine starosti sa malo ili bez radnog iskustva. U okviru programa, shodno kompetencijama pojedinci biraju radna mjesta. Program traje od dvije do osam sedmica i između 25 i 30 sati sedmično. Pojedini učesnici mogu produžiti angažman najviše još četiri sedmice ukoliko im poslodavac ponudi pripravnički staž. Učesnici u programu ne primaju platu, ali primaju naknadu za nezaposlena lica, putne troškove (na zahtjev) i u obavezi su da nastave da aktivno traže posao. Učešće u programu je na dobrovoljnoj osnovi.

U Ujedinjenom Kraljevstvu postoji **niz nezavisnih organizacija** koje imaju za cilj suzbijanje nezaposlenosti mladih, te koje pomoću raznih inicijativa i programa nude podršku pri pronalaženju posla, uključujući savjetovanje i upućivanje na poslodavce koji zapošljavaju studente i mlade ljude. Jedna od organizacija koja saraduje sa obrazovnim ustanovama i vladom na jednom mjestu sadrži brojne ponude za zapošljavanje studenata i mladih ljudi koji su stekli diplomu (honorarni

¹¹²Find an apprenticeship <https://www.findapprenticeship.service.gov.uk/apprenticeshipsearch> (13.5.2020)



poslovi, pripravnički staž, poslovi sa punim radnim vremenom i slično) je **kompanija Prospects**.¹¹³

Dalje, u ovom pogledu aktivna je i **neprofitna organizacija Youth Employment UK**¹¹⁴ koja se od 2012. godine aktivno bori protiv nezaposlenosti mladih, između ostalog, povezivanjem mladih ljudi sa poslodavcima. Među partnerima organizacije *Youth Employment*, kao poslodavci koji zapošljavaju mlade ljude, su poznate velike kompanije kao što je *Coca Cola* i mnoge druge (*na internet stranicama organizacije dostupne su detaljne informacije o kompanijama koje nude posao mladim ljudima*). Organizacija *Youth Employment* blisko saraduje sa **Grupom za pitanje zaposlenosti mladih** sačinjenom od predstavnika svih parlamentarnih grupa. Grupa za pitanje zaposlenosti mladih je **neformalno tijelo sačinjeno od poslanika oba doma Parlamenta** koji imaju zajednički interes za određena pitanja koja se tiču mladih (nije zvanično radno tijelo Parlamenta, niti je tijelo koje je formirao Parlament). Primarni cilj ove grupe koja se redovno sastaje je podsticanje zapošljavanja mladih ljudi i uopšteno uloge mladih ljudi u ekonomiji, isticanje potrebe za kvalitetnim mogućnostima za mlade, te dijeljenje najbolje prakse u toj oblasti.¹¹⁵

Osim toga, **organizacija Movement to Work** predstavlja koaliciju vodećih poslodavaca, civilnog društva i vlade u UK koja ima za cilj podsticanje zapošljavanja mladih ljudi. Organizacija ima raznoliku i proaktivnu bazu članova koju čine predstavnici javnog i privatnog sektora, te svih grana industrije. U bliskoj saradnji sa Vladom UK i ministarstvima, te brojnim poslodavcima organizacija nudi mogućnosti za zapošljavanje mladih ljudi od 16 do 30 godina starosti.¹¹⁶

Izuzev navedenog, u UK postoje **brojni programi i fondovi koji omogućavaju pristup kapitalu i podstiču ideje i preduzetništvo mladih ljudi**. Primjer takvog programa je *Shell LiveWIRE Smarter Future* koji je namijenjen mladim, inovativnim preduzetnicima starosti od 16 do 30 godina koji su pokrenuli poslovanje u periodu kraćem od godinu dana ili planiraju da to urade u narednih šest mjeseci, te koji imaju ideju koja se se odnosi na budućnost saobraćaja, energetike ili prirodnih resursa UK ili doprinosi zaštiti životne sredine.¹¹⁷

Program Shell LiveWIRE nastao je u Škotskoj 1982. godine kao odgovor na stopu nezaposlenosti mladih koja je iznosila 18%. Nakon toga, primjena programa proširena je i na ostala područja koja se suočavaju sa izazovima u pogledu nezaposlenosti mladih. U 2018. godini, u okviru ovog programa obuku je pohađalo 2.686 mladih preduzetnika, podršku dobila 1.384 preduzeća i stvorena su 1.374 radna mjesta.

Izvor: Shell LiveWIRE <https://www.livewire.shell/> (13.5.2020)

¹¹³ Prospects UK <https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/work-experience-and-internships/student-jobs-at-university> (13.5.2020)

¹¹⁴ Youth Employment UK <https://www.youthemployment.org.uk/> (13.5.2020)

¹¹⁵ All-Party Parliamentary Group For Youth Employment <https://appgyouthemployment.org/> (13.5.2020)

¹¹⁶ Movement to Work <https://www.movementtowork.com/employers/> (13.5.2020)

¹¹⁷ European Commission, EACEA National Policies UK, last modified 1/10/2019

<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-united-kingdom-england> (13.5.2020)

**IZVORI INFORMACIJA**

- Academic Work Sweden <https://www.academicwork.se/>
- Act on Equality between Women and Men (915/2016) <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1986/en19860609.pdf>
- AIP - Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości <https://6krokow.pl/aip-akademickie-inkubatory-przedsiębiorczosci/>
- All-Party Parliamentary Group For Youth Employment <https://appgyouthemployment.org/>
- Baza podataka Lepszepraktiki <https://lepszepraktyki.pl/>
- Covid-19 pandemic could increase youth unemployment by 600,000 this year <https://www.nuffieldfoundation.org/news/covid-19-pandemic-could-increase-youth-unemployment-by-600000-this-year>
- Časopis Savjetnik <http://savjetnik.de/skolski-sistem-u-njemackoj/>
- EACEA National Policies Platform – Cyprus, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-cyprus>
- EACEA National Policies Platform – Cyprus, 3.5 Traineeships and apprenticeships, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-cyprus#121>
- EACEA National Policies Platform – Cyprus, 3.6 Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-cyprus>
- EACEA National Policies Platform – Germany, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-germany>
- EACEA National Policies Platform – Germany, 3.5 Traineeships and apprenticeships, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-germany>
- EACEA National Policies Platform – Germany, 3.6 Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-germany>
- EACEA National Policies Platform – Latvia, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-latvia>
- EACEA National Policies Platform – Latvia, 3.5 Traineeships and apprenticeships, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-latvia>
- EACEA National Policies Platform – Latvia, 3.6 Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-latvia>
- EACEA National Policies Platform – Lithuania 3.6 Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-lithuania>
- EACEA National Policies Platform – Lithuania, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-lithuania>
- EACEA National Policies Platform – Lithuania, 3.5 Traineeships and apprenticeships, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-lithuania>
- EACEA National Policies Platform – Luxembourg, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-luxembourg>
- EACEA National Policies Platform – Luxembourg, 3.5 Traineeships and apprenticeships, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-luxembourg>
- EACEA National Policies Platform – Luxembourg, 3.6 Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-luxembourg>
- Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży-ECAM <https://dokariery.pl/zaplanuj-kariere-38015>
- Employed Graduates, Supporting the creation of traineeships to help young people start their professional career, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en>
- e-Študentski servis <https://www.studentski-servis.com/studenti/delo/prosta-dela>
- Eurofound, Is history repeating itself? The impact of the COVID-19 crisis on youth <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/is-history-repeating-itself-the-impact-of-the-covid-19-crisis-on-youth>
- Europe 2020 Cyprus National Reform Programme 2019,



- <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019-european-semester-national-reform-programme-cyprus-en.pdf>
- European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, My First Job - Wage subsidies for employers providing jobs and training to young people, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en>
- European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, Professional traineeships for young people under 30, Financial support for employers to train future employees, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en>
- European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, The Youth Prop-Up Programme, Support services through youth centres to 15-26-year old NEET youth to facilitate their (re-)entry into education or employment, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en>
- European Commission, Youth Guarantee – Knowledge centre, Young Adults' Skills Programme, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1327&langId=en>
- European Commission, EACEA National Policies Platform - Croatia, 3.5 Traineeships and apprenticeships <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-croatia>
- European Commission, EACEA National Policies Platform - Finland, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-finland>
- European Commission, EACEA National Policies Platform - Finland, 3.6 Integration of young people in the labour market <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-finland>
- European Commission, EACEA National Policies Platform – France, 3.1 General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-france>
- European Commission, EACEA National Policies Platform, General context, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-czech-republic>
- European Commission, EACEA NATIONAL POLICIES PLATFORM, Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-czech-republic>
- European Commission, EACEA NATIONAL POLICIES PLATFORM, Integration of young people in the labour market, <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-denmark>
- European Commission, EACEA National Policies UK, last modified 1/10/2019 <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-united-kingdom-england>
- European Commission, EACEA National Policies, Poland, last modified 13/12/2019 <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/36-integration-young-people-labour-market-poland>
- European Commission, EACEA National policies, Sweden <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/overview-Sweden>
- European Commission, EACEA, National policies, Slovenia <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/31-general-context-slovenia>
- European Commission, EUROPEAN SEMESTER THEMATIC FACTSHEET YOUTH EMPLOYMENT, 2016 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_en.pdf
- European Commission, Youth Employment, the Youth Guarantee <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>
- Federal Ministry of Education and Research, The German Vocational Training System <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html>
- Find an apprenticeship UK <https://www.findapprenticeship.service.gov.uk/apprenticeshipsearch>
- Foundation for the Development of the Education System. Poland <https://www.frse.org.pl/en/>
- Government of Canada, Support for Students and Recent Graduates Impacted by COVID-19, April 22, 2020
- ILO, Global Employment Trends for Youth 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- KTH Innovation <https://www.kth.se/innovation>
- Movement to Work <https://www.movementtowork.com/employers/>
- Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2020. godinu, http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2020/01/Nacionalni_akcioni_plan_zaposljavanja_2020.pdf
- Non-discrimination Act (1325/2014) <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2014/en20141325.pdf>
- OANDA.com <https://www1.oanda.com/currency/converter/>
- Occupational Safety and Health Act (738/2002) <https://finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>



- OECD and ILO, Promoting better labour market outcomes for youth, August 2014, page 3 <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/OECD-ILO-Youth-Apprenticeships-G20.pdf>
- OECD, Short-term labour statistics <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#>
- Ochotnicze Hufce Praci –OHP <https://ohp.pl/o-nas/>
- Policy brief on labour market integration measures for young people, International Labour Organization, 2017 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_544351.pdf
- Pravna varnost študentskega dela <http://www.studentska-org.si/studentski-kazipot/studentsko-delo/pravna-varnosot-studentskega-dela-elementi-delovnega-razmerja/>
- Prospects UK <https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/work-experience-and-internships/student-jobs-at-university>
- SCB Sweden
- <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/labour-market/labour-force-surveys/labour-force-surveys-lfs/pong/statistical-news/labour-force-surveys-lfs-labour-force-surveys-lfs-annual-averages-2019/>
- SU Inkubator <https://suinkubator.se/om-oss/>
- Tekniskprånget <https://tekniskpranget.se/>
- Tim za socijalno vključevanje i smanjenje siromaštva, http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/rs/o-nama/inicijativa-za-zaposljavanje-mladih/polozaj-mladih-na-trzistu-rada/#_ftn1
- Wortal PSZ <https://psz.praca.gov.pl/oferty-pracy>
- Young Workers' Act (998/1993) <https://finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1993/en19930998.pdf>
- Youth Employment UK <https://www.youthemployment.org.uk/>
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19) <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ("Sl. glasnik RS", br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - usklađeni din. izn., 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn., 86/2019 i 5/2020 - usklađeni din. izn.), <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-doprinosima-za-obavezno-socijalno-osiguranje.html>
- Zakon o obrtu (NN 143/13, 127/19, 41/20) <https://www.zakon.hr/z/297/Zakon-o-obrtu>
- Zakon o porezu na dohodak građana ("Sl. glasnik RS", br. 24/2001, 80/2002, 80/2002 - dr. zakon, 135/2004, 62/2006, 65/2006 - ispr., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 - odluka US, 7/2012 - usklađeni din. izn., 93/2012, 114/2012 - odluka US, 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 48/2013 - ispr., 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015, 5/2016 - usklađeni din. izn., 7/2017 - usklađeni din. izn., 113/2017, 7/2018 - usklađeni din. izn., 95/2018, 4/2019 - usklađeni din. izn., 86/2019 i 5/2020 - usklađeni din. izn.), <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-porezu-na-dohodak-gradjana.html>
- Zakon o strukovnom obrazovanju (NN 30/09, 24/10, 22/13, 25/18) <https://www.zakon.hr/z/383/Zakon-o-strukovnom-obrazovanju>
- Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19 in 11/20 – odl. US) <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Spodbude za zaposlovanje učne delavnice 2020 https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/spodbude-za-zaposlovanje-ucne-delavnice
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Trajno zaposlovanje mladih 2020, https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/zaposlovanje/trajno-zaposlovanje-mladih