

Филип БОЈИЋ

сарадник у настави Правног факултета Универзитета у Београду

ИЗАЗОВИ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА МЛАДИХ: УПОРЕДНА ИСКУСТВА И РЕАЛНОСТ У СРБИЈИ

Резиме

Аутор, полазећи од проблема светске економске кризе, стања у еврозони и ситуације у Србији, обрађује у овом раду поручујућу тему проблема незајослености. Акцент је, при том, стављен на положај младих, који представљају посебно сензитивну групу.

Истичући у први план стање у земљама Европске уније, анализирају се досадашњи резултати истраживања Међународног удружења за социјално осигурање. Истовремено, аутор посебно истиче стање у Србији, а у научној обради овог проблема покушава да, историјским, социолошким и правно-економским аспектима, да оригинални допринос типичним решењима.

Посебна пажња посвећена је дегенеративним променама у друштву (одлив мозгова, пораст криминалитета међу младима) изазваним овим проблемом. У том погледу аутор, истичући искуства европских држава у обезбеђивању права на социјално осигурање и помоћ незајосленим младим грађанима, предлаже и даље спровођење ефикасних мера изв. професионалне обуке и прве шансе у Републици Србији.

Кључне речи: омладина, незајосленост, професионална обука, социјално обезбеђење.

Услед економске кризе, наглог старења становништва, појаве флексибилних облика запошљавања на тржишту рада, као и честим променама у системима социјалне сигурности, нарочито у вези са повећањем

старосне доби за остваривање права на старосну пензију, све је већа стопа незапослености како у земљама чланицама Европске уније, тако и у Србији. Висока стопа незапослености је посебно карактеристична за поједине категорије лица, као што су националне мањине, лица без одговарајућег образовања и квалификација и омладина старости између 15 и 25 година.¹ Проблем незапослености код младих је нарочито изражен у последњих неколико година и понајвише се односи на млада лица, која су после завршених школа ступила на тржиште рада у потрази за првим запослењем које би им обезбедило неопходну егзистенцију и омогућило примену знања стеченог током образовања. Са друге стране, у највећем броју случајева послодавци одбијају да дају шансу младима. Најчешћи разлози за то су: опште-прихваћен став да младима на првом месту недостаје радно искуство, а затим и да нису у стању да на прави начин примене знања стечена током образовања.

Високе стопе незапослености међу младима постају све више глобални проблем. На основу резултата истраживања, која су спроведена од стране Међународног удружења за социјално осигурање (ISSA) и EUROSTAT-а, стопа незапослености младих у мају 2010. године износила је 20,5% у Европској унији, што је двоструко више од укупне стопе незапослености у Унији, која је у том периоду била 9,6%.² У Србији је стопа незапослености младих у последњих неколико година у сталном порасту. Према подацима Националне службе за запошљавање, стопа незапослености младих од 15 до 24 године је 2010. године износила 46,1%, што је за скоро 4% више у односу на стопу незапослености у 2009. години.³ У вези са овим проблемом, 2001. године, под покровитељством

1 John Baldock, Nick Manning, Sarah Vickerstaff (ed.), *Social Policy*, third edition, Oxford University Press, 2007, стр. 153.

Шта се заправо сматра младим човеком је питање на које се у свету рада тешко проналази адекватан одговор. Према стандардима Међународне организације рада, младим човеком се сматра лице до 24. године живота, док се у нашој земљи у складу са прописима о запошљавању и статистикама у вези са незапосленошћу младих, младим лицем сматра и лице до 30 година живота.

2 Највећа стопа незапослености младих уочава се у Шпанији и износи 40%. У Белгији је 23% младих тренутно без посла, у Ирској 26,5%, у Шведској 25,9%, у Италији 35,1%, у Словачкој 35,1. У афричким земљама је слична ситуација, па је тако само у Тунису од 2000. године до 2007., стопа незапослености младих утростручена са 6,6% на 20% незапослених. Види: Corine Maeyaert, *Unemployment insurance systems and youth employment policies*, edited by ISSA, 2010, стр. 2.

Опширније о проблему незапослености младих у свету: *Global Employment Trends for Youth: 2011 Update*, International Labour Organisation, Geneva, 2011.

3 Извештај о раду Националне службе за запошљавање за 2010. годину, Београд, фебруар 2011, стр. 3.

Према статистикама Националне службе за запошљавање од јануара 2012. године, укупно је 764.166 незапослених лица, од чега 273.569 по први пут тражи запослење

Уједињених нација, Међународне организације рада и Светске банке, основана је посебна мрежа за запошљавање младих (*Youth Employment Network*) чији је примарни циљ, промовисање „пристојног и продуктивног посла“ за младе који су тренутно без запослења.⁴

Различито дефинисање концепта незапослености, заштите незапослених лица и давања за случај незапослености уочава се код неколицине аутора, као и у више значајних међународних конвенција и повеља. Брајић сматра да када се говори о заштити незапослених „обично мисли на заштиту оних који су способни да раде и којима је доходак из рада главни или једини извор прихода“.⁵ Са друге стране Питерс (*Pieters*) дефинише давања за случај незапослености, као „права која стичу лица која се ослањају на плаћен рад, али која су остала без запослења или која не могу да нађу посао“.⁶ Највећи број теоретичара заступа становиште да се незапослено лице налази у стању социјалног ризика и да самим тим није у могућности да обезбеди минимум егзистенције за себе и за чланове своје породице. Искуства у Србији показују да се младо незапослено лице, које није у могућности, да заснује радни однос, не мора обавезно наћи у стању социјалног ризика, јер ће се, ако су у могућности, о том лицу и даље старати родитељи и обезбеђиваће му неопходна средства за живот као и током школовања. Проблем је што ће се незапослено младо лице у таквој ситуацији осећати на неки начин недовољно квалитетним у односу на своје вршњаке који су се можда већ и осамосталили у односу на родитеље, што често може произвести незадовољство и одређене видове депресије. Самопотврђивање је један од најзначајнијих предуслова успешне и остварене личности, чије потенцијале држава може да искористи. У таквим ситуацијама, омладина без запослења најчешће наставља да живи у породичним заједницама и услед тога се тешко одлучује на проширење породице. Према Митровићу „млади се не усуђују да формално склапају брак све док не дођу у прилику да нађу сигурно запослење и сопствени стан – а

и нема никаквог радног искуства. Највећи број је младих: од 15–19 година укупно 22.997 незапослених на евиденцији (21.684 без претходног радног искуства); од 20–24 година укупно 84.141 незапослених на евиденцији (59.934 без претходног радног искуства); од 25–29 година укупно 104.266 незапослених на евиденцији (54.796 без претходног радног искуства).

- 4 Више информација о Youth Employment Network на адреси: <http://www.ilo.org/public/english/employment/yen/>.
- 5 В. Брајић, *Проблеми запошљавања у условима технолошкој пројекса са посебним освртом на делатности Међународне организације рада*, докторска дисертација, Београд, 1972, стр. 58.
- 6 D. Pieters, *The Social Security Systems of the Member States of the European Union*, Intersentia, Antwerp-Oxford-New York, 2002, стр. 36.

такве прилике су веома ретке.⁷ Све наведене околности посредно утичу и на демографију једне земље и свеопшти пад наталитета.

Сам социјални ризик незапослености, уједно и мере запошљавања, први пут се регулишу у оквиру посебних закона о осигурању лица која би остала без запослења почетком 20. века најпре у Француској (1905), Норвешкој (1906) и Данској (1907), а затим и у Енглеској где је уведено обавезно осигурање незапослених 1911. године.⁸ На нашим просторима незапослени су збрињавани посредством каса узајамних помоћи осниваних у оквиру радњи и предузећа, а после Првог светског рата и посредством јавних берзи рада.⁹ Занимљиво је да и поред најаве законодаваца у новооснованој Краљевини Срба, Хрвата и Словенаца, обавезно осигурање за случај незапослености није предвиђено ни Законом о осигурању радника (1922), нити Законом о заштити радника (1922) у чијем се четвртом одељку регулише рад државних берзи рада које су у том периоду биле важан фактор у борби против незапослености.¹⁰ Посебни закон којим би се јасно регулисао социјални ризик незапослености, као што је то учињено у законодавствима европских земаља у овом периоду развоја социјалног осигурања на нашим просторима није усвојен.¹¹ Такође се у наведеним законима не уочавају ни посебне одредбе у вези са запошљавањем и обезбеђивањем омладине по завршетку школовања. Када је реч о подршци младима при проналажењу првог запослења, у обзир се могу узети поједине одредбе једног од првих аката у вези са обезбеђењем радника на овим просторима. Уредба о еснафима из 1847. године предвиђа испомоћ младим ученицима, које су мајстори обучавали за занат и не само то већ су некада били и дужни да о „њима

7 М. Митровић, С. Бован, *Основи социологије и социологија права*, четврто издање, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, стр. 129.

8 Д. Вуковић, *Системи социјалне сигурности*, друго издање, Службени гласник, Београд, 2002, стр. 134.

9 Опширније код: В. Петровић, *Незапосленост и старање о незапосленима у Југославији до 1941. године*, Савезни завод за социјално осигурање, Београд, 1957; М. Миленковић, Т. Миленковић, *Запошљавање у Србији од зачепка до ослобођења земље 1944*, књига I, Београд, 2002.

10 В. Петровић, *нав. дело*, стр. 71.

Чл. 70–108, Закон о заштити радника од 28. фебруара 1922. године, објављено у Радничко законодавство – књига прва, треће издање, Издавачко предузеће Геце Кона, Београд, 1934.

11 Фрагментарно су обезбеђена одређена давања за незапослене у оквиру: Уредбе о организацији посредовања рада, давања помоћи беспосленим радницима и давања јефтиних зајмова за подизање радничких станова (1927), Наредбе о збрињавању незапослених радника и намештеника (1935) и Уредбе о збрињавању незапослених радника (1937). Види: Љ. Недељковић, *Осигурање за случај незапослености у Републици Србији*, магистарски рад, Београд, 2007, стр. 32–33.

брину, да их васпитавају, одевају и на конак приме“.¹² На овај начин изражава се један од основних концепата социјалног осигурања, концепт солидарности, где су старији мајстори обучавали млађе и пружали им могућност да са стеченим знањем, а уз њихову помоћ и подршку, ступе на тржиште рада.

После Другог светског рата, концепт приоритетног запошљавања младих у самоуправљању био је актуелан све до 1989. године и усвајања Закона о основним правима из радног односа. У СФРЈ на снази су биле мере којима је била прописана обавеза за радне организације да запосле одређени број младих радника.¹³ Основним законом о обавезном примању приправника у радним организацијама била је предвиђена обавеза за радне организације „да приме на рад у својству приправника, лица са завршеном високом и вишом школом и школом другог ступња, како би им се омогућило да на радном месту стекну радно искуство за самосталан рад у својој струци“.¹⁴ Концепт обавезног запошљавања младих преузет је из совјетског права, где су сва предузећа у СССР била дужна да запосле омладину која је стекла одређени степен образовања, а та обавеза би се одређивала у унапред дефинисаном проценту у односу на број запослених радника и службеника у одређеном предузећу.¹⁵ Сличан концепт је постојао и у Кини све до 1986. године, где се младима са завршеном школом, планском политиком расподеле рада гарантовало сигурно запослење од стране државе.¹⁶ Овим путем је у тадашњим социјалистичким државама вршен један вид позитивне дискриминације према младима и на тај начин им се пружала могућност за сигурношћу запослења по стицању неопходног образовања. При избору кандидата у СФРЈ, у обзир су пре свега узимани социјални критеријуми и дужина чекања запослења.¹⁷ На нашим просторима је према писању Козловачког, Законом о радним односима из 1957. била прописана и новчана

12 Чл. 9, Уредба о еснафима, *Сборник закона и уредба издани у књажевствџу Србском од 1. јануара 1847. до конца децембра 1848*, Београд, 1849.

13 Н. Тинтић, *Радно и социјално љраво*, књига прва: радни односи (II), Народне новине, Загреб, 1972, стр. 99.

14 Чл. 1, Основни закон о обавезном примању приправника у радним организацијама, *Сл. лист СФРЈ*, бр 54/67, 2/68 и 26/68.

15 *Ibid.*

16 По напуштању овог концепта, дошло је до рапидног пораста стопе незапослености младих старости између 16 и 25 година. Према Вуковићевој, од 1983. године, 80% незапослених су управо млади са завршеном школом. Д. Вуковић, *нав. дело*, стр. 363–364.

17 Ж. Маравић, „Приоритет при запошљавању“, *Продуктивно зайошљавање зайослених и зайослених кадрова*, Привредна комора СР Хрватске, Економски институт Загреб, 1984, стр. 176.

казна за организацију удруженог рада, у ситуацијама у којима не донесе план пријема и не прими приправника на неодређено време.¹⁸ Неретко су и државна предузећа, затим и војска током школовања стипендирала младе, који би после завршеног школовања имали обавезу да заснују радни однос у предузећима, која су их стипендирала.¹⁹

Данас се политика запошљавања младих регулише у оквирима мера активне политике запошљавања и посредством посебних програма у организацији Министарства економије и регионалног развоја и Националне службе за запошљавање. Мерама активне политике запошљавања, младима се даје могућност стицања радног искуства, као и учење нових вештина. Све више се у последње време промовише идеја да млади треба да пристану и на такозвани рад ван радног односа који је регулисан и Законом о раду, апелује се да млади не треба да „уживају“ у продуженом детињству код родитеља после завршеног школовања чекајући „идеалан посао“, већ да прихвате сваки вид стручног оспособљавања и усавршавања, чак и онда када је волонтерски и када се не остварује право на зараду. Закон о раду Републике Србије предвиђа закључивање уговора о стручном оспособљавању и усавршавању између послодавца и незапосленог лица ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, као и закључивање уговора са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци.²⁰ На основу закона, послодавац, ако то жели, може лицу са којим закључује уговор да обезбеди и новчану накнаду и друга права у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању, али, како је пракса показала, то се ретко догађа, па млада лица која закључе овај уговор са послодавцем у највећем броју ситуација раде без икакве надокнаде. Премда постоје становишта да се на овај на-

18 И. Козловачки, „Запошљавање младих стручних кадрова и задаци Савеза социјалистичке омладине“, *Запошљавање младих – њробеми и њерсијекџива*, Марксистички центар организације СК у Београду, Београд, 1983, стр. 15.

Наведени закон садржи и одредбу да је „привредна организација обавезна да прими на учење односно запосли одређени број ученика у привреди и приправника“. Чл. 157, *Закон о радним односима*, Збирка савезних прописа, издање „Службеног листа ФНРЈ“, Београд, 1957.

19 Та пракса је и данас актуелна, па постоје стипендије великих компанија као што су *Coca Cola*, *Siemens*, намењене најчешће младима који студирају техничке науке.

20 Чл. 201, Закон о раду, *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005 и 54/2009.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању се по први пут предвиђа у нашем законодавству Законом о раду из 2005. године. Симоновић сматра да је овај уговор „заправо супститут ранијег уговора о волонтерском раду“, а који је под тим називом а са истом сврхом као и уговор о стручном оспособљавању и усавршавању у нашој легислативи, задржан и у законодавствима Хрватске, Босне и Херцеговине и Словеније. Д. Симоновић, *Раднојравна чишанка, друџа књиџа*, Службени гласник, Београд, 2009, стр. 186–187.

чин млади људи некад и злоупотребљавају, имајући у виду високу стопу незапослености међу младима, овај уговор је веома користан јер на тај начин млади стичу неопходно радно искуство у својој струци.

Заступљен је и концепт доживотног учења, сталне професионалне обуке и оспособљавања младих који је усвојен у већини међународних и европских докумената из области запошљавања. Ревидирана европска социјална повеља, коју је Србија ратификовала 2009. године, у члану 10 предвиђа право на професионалну обуку, а у оквиру наведеног члана, између осталог, обавезује државе уговорнице „да у циљу ефективног остваривања права на професионалну обуку у пуној мери, обезбеди и унапреди систем приправничког рада и других систематских облика обуке младих у различитим занимањима“.²¹ На овај начин понуђено је младим људима да учествују у специјалним програмима додатног образовања и обуке, како би се на што бољи начин оспособили за тржиште рада и стекли додатна знања и самим тим боље квалификације за будуће запослење. Према домаћим прописима о запошљавању, незапослено младо лице, које се претходно пријавило на евиденцију Националне службе за запошљавање, „дужно је да прихвати одговарајуће додатно образовање и обуку на коју га упуту Национална служба за запошљавање у циљу запошљавања или повећања могућности за запошљавање у складу са индивидуалним планом за запошљавање“.²² Између Националне службе и незапосленог лица, закључује се уговор у оквиру којег се утврђују права и обавезе незапосленог лица упућеног на додатно образовање и обуку.²³ Наводи се у оквиру истог члана „да лица која заврше додатно образовање и обуку добијају исправу о

21 Чл. 10, став 2, Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, *Сл. гласник РС*, бр 42/2009.

Опширније о Ревидираној европској социјалној повељи код Б. Лубарда, *Ревидирана европска социјална повеља-обавезе државе и улога социјалних партнера после ратификације*, Социјално економски савет Републике Србије, Београд, 2009.

У вези са професионалном обуком, Србија је ратификовала и две важне конвенције Међународне организације рада у вези са овом темом: Конвенцију бр. 140 о плаћеном одсуству за образовне сврхе (1974) и Конвенцију бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса (1975). Ниједна од ове две конвенције на јасан начин не регулише обуку и запошљавање младих без радног искуства, али на експлицитан начин ово питање уређује Препорука бр. 136 о посебним плановима за младе из 1970. године. Опширније код: Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001, стр. 229–244.

22 Чл. 53, ст. 1, Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Сл. гласник РС*, бр 36/2009.

23 Чл. 53. ст. 2, Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Током 2010. године програмима обуке Националне службе за запошљавање обухваћено је 4.697 лица, а највећи број обука организован је за подручје рада у

оспособљености за обављање послова за које су обучени“ и на тај начин стичу веће шансе за могућим запошљањем.

Министарство економије и регионалног развоја у сарадњи са Националном службом за запошљавање у периоду од 2008. до 2011. године, организовало је посебан програм „Прва шанса“ за оспособљавање и запошљавање младих приправника који први пут заснивају радни однос у својој струци, а све у циљу да би млади стекли неопходно радно искуство и да би се смањила стопа незапослености младих у Србији. Програм је конципиран тако да би прва три месеца млади обављали стручну праксу код послодавца, а током тог периода Национална служба за запошљавање би им исплаћивала новчану накнаду у месечном износу од 10.000 динара и уплаћивала доприносе за случај повреде на раду и професионалне болести.²⁴ По истеку тромесечног волонтерског рада, постојала је могућност да лице заснује радни однос са послодавцем у својству приправника, онда када би за то постојале кадровске потребе послодавца.²⁵ Износ нето зараде и доприноса за обавезно социјално осигурање приправника, послодавцима би се рефундирало из средстава Националне службе за запошљавање, док би послодавац једино сносио трошкове из пореза на зараде приправника.²⁶ Послодавац који би се укључио у програм запошљавања младих, имао је обавезу на основу претходно закљученог уговора са Националном службом за запошљавање да након обављеног приправничког стажа задржи лице у радном односу у трајању од минимум 12 месеци.²⁷ У програму су могли

областима економије, права и администрације. Извештај о раду Националне службе за запошљавање за 2010. годину, стр. 24–27.

- 24 Програм рада Националне службе за запошљавање за 2011. годину, Београд, јануар 2011, стр. 16. Исти концепт у оквиру програма Прва шанса примењен је и у периоду од 2008. до 2010.
- 25 На основу Извештаја о раду Националне службе за запошљавање за 2010. годину, уочава се да је од укупног броја ангажованих лица, 85% лица по завршетку волонтерске праксе засновало радни однос код послодавца. Према обрађеним статистикама, од укупног броја лица укључених у програм Прва шанса, 87,5% су млади до 30 година старости. Извештај о раду Националне службе за запошљавање за 2010. годину, стр. 23.
- 26 Нето зарада приправника, коју би исплаћивала Национална служба за запошљавање, зависи од стручне спреме и износи: 18.000 динара – за приправнике са средњим образовањем; 20.000 динара – за приправнике са вишим или високим трогодишњим образовањем; 22.000 динара – за приправнике са најмање четворогодишњим високом образовањем. Види: Програм рада Националне службе за запошљавање за 2011. годину.
- 27 Услови и документација за конкурисање, *Конкурс за реализацију програма „Прва шанса 2011“*, Министарство економије и регионалног развоја и Национална служба за запошљавање. Доступно на адреси: <http://www.icr.rs/2011/01/19/konkurs-za-realizaciju-programa-prva-sansa-2011/>.

да учествују само послодавци из приватног сектора, који нису у блокади, који редовно измирују обавезе по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање и који имају кадровске и друге капацитете за стручно оспособљавање лица.²⁸ Програм је реализован на обострану корист послодаваца, који су као што је наведено, добијали субвенције у виду зараде за приправнике од Националне службе за запошљавање и младих лица који би на овај начин посредством мера активне политике запошљавања, добијали неопходну шансу да унапреде своја знања и стекну прва радна искуства. Током 2009. године у овај програм је укључено 9.577 лица, док је током 2010. број скоро удвостручен на 17.175 ангажованих лица.²⁹

Ипак, и поред уочљивих мера Националне службе за запошљавање, конкретних резултата и даље нема, а стопа незапослености омладине је услед економске кризе и сталних промена на тржишту рада у сталном порасту. Посебан осврт је неопходно дати у оквирима социјалног обезбеђења младих. Како обезбедити оне који нису у могућности да пронађу пригодно запослење и поред одговарајуће стручне спреме и после обуке организоване од стране Националне службе за запошљавање? Нарочито је ово питање важно регулисати из разлога што су миграције, на првом месту високообразованих младих људи, присутне у овом друштву последњих двадесет година. Основни фактор миграција ради запошљавања су незапосленост или недовољна запосленост у једној земљи и могућност запошљавања у другој земљи.³⁰ У периоду деведесетих година прошлог века па до данас Србију је напустило неколико стотина хиљада младих људи. Нови период економских миграција у којем и даље предњаче млади људи без запослења, опет је у сталном порасту у последњих неколико година и наша земља се тренутно налази на 139. од 142 места по броју одлазака младих.³¹

Поред такозваног „одлива мозгова“, други проблем је криминолошке природе и у вези је се порастом криминалитета у Србији. Услед тешких социјалних услова и немогућности проналаска запослења, омладина се често одлучује да неопходна материјална средства за пристојан живот пронађе у разним облицима криминала. Шкулић наводи да су „млади склонији од старијих да у бурним временима, нарочито током

28 *Ibid.*

29 Извештај о раду Националне службе за запошљавање за 2009. годину, Национална служба за запошљавање, Београд, март, 2010, стр. 17; Извештај о раду Националне службе за запошљавање за 2010. годину, стр. 23. Подаци за 2011. годину још увек нису ажурирани.

30 В. Брајић, *нав. дело*, стр. 113.

31 Доступно на адреси: http://varosanin.blogspot.com/2012/03/blog-post_18.html.

економске кризе, излаз потраже у криминалитету.³² Млади у источно-европским земљама се све више одлучују да своје „животне аспирације“ не везују за професионални рад, већ за новац, срећу, успех у бизнису, најчешће посредством сиве економије и такозваних „мутних радњи на црном тржишту“.³³ Новије социолошке теорије упућују на то да се као један од основних узрока криминалитета истиче „незапосленост односно стабилност радног места потенцијалног преступника“.³⁴ Истраживања су такође показала да су у највећем броју ситуација ухапшени млађи пунолетници, незапослена лица без сталних прихода.³⁵

Позната је чињеница да се на основу ратификованих међународних конвенција и Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, у домаћем законодавству предвиђа да у случају наступања социјалног ризика незапослености, осигураник стиче право на новчану накнаду. Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености се прописује да право на новчану накнаду остварује „обавезно осигурано лице које је било осигурано најмање 12 месеци или с прекидима у последњих 18 месеци“.³⁶ Јасно се види да је, као услов за остваривање права на новчану накнаду, неопходан претходни период осигурања који произлази на основу уплата доприноса за обавезно социјално осигурање за случај незапослености током трајања радног односа. Из наведеног се аутоматски искључује могућност да лице које по завршетку школовања не нађе одговарајуће запослење, а и поред околности да се већ дуже време води на евиденцији незапослених Националне службе за запошљавање, оствари право на новчану накнаду, па самим тим овај вид социјалног обезбеђења младих у овом случају није могућ без претходног стажа осигурања и уплата доприноса за обавезно осигурање.

Проблем младих који активно траже прво запослење у појединим земљама чланицама Европске уније уређен је одговарајућим мерама помоћи за исте. Као и у Србији, незапосленост младих представља велики проблем за Европску унију, нарочито за земље чланице које су

32 М. Шкулић, *Малолетничко кривично право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 34–35.

33 „Према једном истраживању у Русији, више од четвртине седамнаестогодишњака је сматрало да се може кршити закон да би се зарадио новац.“ М. Митровић, С. Бован, *нав. дело*, стр. 134.

34 П. Опалић, М. Љубичић, „Истраживање везе између материјалног статуса и психопатолошких обележја малолетних преступника и њихових родитеља“, *Стање криминалиитета у Србији и њихова средстава решавања – групи део*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2008, стр. 132.

35 R. Reiner, *Political Economy, Crime and Criminal Justice, The Oxford handbook of criminology*, Fourth Edition, Oxford University Press, 2007, стр. 359.

36 Чл. 66, Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Сл. гласник РС*, бр 36/2009.

Унији приступиле у последњих десет године и које се такође суочавају са проблемом економских миграција младих људи. У основи се прихвата концепт обезбеђивања младих незапослених лица, давањем једног вида социјалне помоћи из буџета држава чланица за она лица која нису у могућности да нађу одговарајуће запослење у дужем временском периоду. У Белгији млади који траже прво запослење, а који нису на челу домаћинства, остварују право на краткотрајну помоћ од стране државе.³⁷ Сличан концепт прихваћен је и у Грчкој, где омладина старости између 20 и 29 година, која је ступила на тржиште рада а не може да нађе прво запослење дуже од годину дана, остварује право на социјално давање у максималном трајању од пет месеци.³⁸ У Холандији млади млађи од 23 године, који нису у могућности да нађу запослење, добијају понуду за заснивање радног односа од стране јединице локалне самоуправе на којој имају пребивалиште, али не остварују право на давања у новцу као што је то случај у Белгији и Грчкој.³⁹ Законодавство Финске предвиђа да незапослено младо лице, које не испуњава услове предвиђене за остваривање права на новчану накнаду на основу осигурања за случај незапослености, остварује право на новчану помоћ само онда када учествује у мерама активне политике запошљавања.⁴⁰ Лице које по први пут ступа на тржиште рада, оствариће право на новчану помоћ после пет месеци активног тражења запослења, а износ помоћи зависиће од породичних услова у којима лице које подноси захтев живи.⁴¹

Неопходно је да државе чланице Европске уније, а у блиској будућности и Србија усвоје одговарајуће програме и предузму одређене мере, како би се на најбољи могући начин решио проблем преласка од завршетка школовања до проналаска првог посла. У решавање овог проблема треба да се укључи на првом месту држава, а затим и националне агенције за запошљавање. Наведени концепт социјалног обезбеђења младих, који дуже време не могу да нађу одговарајуће запослење прихватљив је за развијене чланице Европске уније, али из ове перспек-

37 D. Pieters, *The Social Security Systems of the Member States of the European Union*, Intersentia, Antwerp – Oxford – New York, 2002, стр. 36.

38 Најчешће је износ давања доста низак и служи да се покрију основни животни трошкови (трошкови становања, трошкови исхране). *Ibid*, стр. 176.

39 У појединим случајевима, када локална самоуправа није у могућности да младима пронађе плаћени посао, може им се понудити обука или волонтерски рад. *Ibid*, стр. 261.

40 Лице које одбије да учествује у програмима запошљавања и обукама младих, губи право на новчану помоћ као вид подршке од стране државе током чекања на први посао. *Ibid*, стр. 86.

41 Ако лице живи са родитељима оствариваће право на 60% од новчане помоћи која је фиксна и једнака за сва млада лица у Финској. *Ibid*.

тиве у наредном периоду неће се моћи применити у Србији услед пре свега великих буџетских дефицита у систему социјалног осигурања и социјалне заштите. У процесу смањења стопе незапослености младих, нашој земљи је ипак најбоља солуција да и даље развија концепт професионалне обуке младих, као и програме запошљавања приправника у приватном сектору.

Filip BOJIĆ

Junior Faculty Member at the Faculty of Law, University of Belgrade

CHALLENGES OF YOUTH EMPLOYMENT POLICY: COMPARATIVE EXPERIENCE AND ACTUAL STATE IN SERBIA

Summary

Taking the problems of global economic crisis, state in the euro area and present situation in Serbia as a starting point, the author discusses the burning issue of unemployment. The emphasis has been placed on the position of the youth, as they represent a particularly sensitive group.

Highlighting the actual state in the EU member states, the recent research results of the International Social Security Association have been analyzed. At the same time, the author considers the present state in Serbia in particular, making an effort as a part of the scientific discussion on this issue to provide possible solutions within the historical, sociological and legal-economical frameworks.

Particular attention has been paid to degenerative social changes (brain drain, increase in youth crime rates) caused by this problem. In that respect, having considered the experience of the European countries in the provision of rights to social security and help for the young unemployed persons, the author argues in favor of the further pursuance of efficient measures that include the vocational training and “the first opportunity” program in the Republic of Serbia.

Key words: youth, unemployment, vocational training, social security.