

УДК 331.5-053.6 ; 316.334.22

Кристијана БАЛНОЖАН

студент докторских студија Правног факултета Универзитета
у Београду

ОСНОВНИ ИЗАЗОВИ И ПРЕПРЕКЕ ЗА ИНТЕГРАЦИЈУ МЛАДИХ У ТРЖИШТЕ РАДА

Резиме

Млади нису јединствена скупица. Међусобно су различити као и све друге демографске категорије. У литератури се истичу различити критеријуми њихове класификације. Стога ће, најпре, бити указано на одсуство општеприхваћене дефиниције младости, али и на хетерогеност ове категорије запослених. Млади радник у Европи, али и млади радник код нас, налази се у независној позицији у поређењу са старијом старосном кохортом. Стога се, централни део рада односи на кључне изазове са којима се млади суочавају у периоду транзиције из детињства у одраслост као што су: незапосленост (неактивност), нестандартни облици запошљавања, дискриминација на радном месту, немогућност остваривања права на правичну зараду. Посебна пажња биће посвећена утицају образовања на запосљивост младих. Ово стога, јер већина европских држава управо у образовању види решење за сузбијање проблема незапослености младих и њихову олакшану интеграцију на тржиште рада.

Кључне речи: млади радници, дефинисање младости, критеријуми класификације, препреке тржишта рада, образовање младих.

I Увод

У Републици Србији од младих се очекује много. Пре свега, да буду носиоци новог европског духа промена, као и да буду у првим редовима транзиционих збивања и реформи. Зато се, неретко, о младима код нас говори као о категорији која пролази кроз двоструку транзицију. Млади, најпре прелазе из фазе зависности од других у самосталност, излазе из примарне и оснивају сопствену породицу, окончавају образовање и траже своје место на тржишту радне снаге. Ту „личну транзицију“ они доживљавају у држави постсоцијалистичког режима, која се и сама налази у транзицији и на путу придруживања Европској унији. Међутим, ни у легислативним системима, ни у националним политикама које се односе на младе не постоји општеприхваћена дефиниција младости. Најчешће дефиниције младости, стога ће бити анализирани само у зависности од „контекста и потребе“, а биће указано и на основне критеријуме диверзификације младих. Млади се све чешће промовишу као најважнији друштвени ресурс и хетерогена скупина. Упркос томе, често, не достижу свој пуни потенцијал, јер су принуђени да обављају послове које не испуњавају основне постулате достојанственог рада. Тако је због, афирмације принципа „било који посао је добар посао“, као и због недовољног познавања законитости на тржишту рада са којем се први пут суочавају по окончаном образовном процесу. Стога ће се у раду указати на кључне изазове са којима се млади суочавају, иако су исти вишеструки, комплексни и нису исцрпног карактера. Посебна пажња биће посвећена образовању и запошљивости, а услед изненађујућих тенденција на тржишту младе радне снаге.

II Појам младих и њихов особен положај у друштву

Младост је посебно животно раздобље у којем се, уз биолошко и психолошко сазревање, одвија и процес укључивања појединца у друштво. Тај период управо је период транзиције из детињства и зависности од других, у одраслост и самосталност младог појединца. Особен положај омладине огледа се у транзиторности њиховог друштвеног положаја. Нису деца, па не уживају бенефиције и права детета, нити су обухваћени „принципом најбољег интереса“. Опет, нису ни одрасли, па не уживају могућности и прилике доступне одраслим члановима друштва. Уколико се не препозна овакав њихов осетљив положај, постоји могућност да у том прелазном периоду буду захваћени зачараним кругом незапослености, нестандартних облика запошљавања, неодговарајућом социјалном заштитом, економском зависношћу, те да у

поступку транзиције у одраслост не постану корисни чланови друштва сходно својим капацитетима.

1. Дефинисање младих у пракси међународних институција

Формална одређења животног раздобља младости разликују се између институција Уједињених нација (УН)¹ и Међународне организације рада (МОП).² Тако, Секретаријат УН, али и специјализоване агенције УН, нпр. Организација УН за науку, културу и образовање (UNESCO³), младе дефинишу као лица између 15/24 године, уважавајући и другачије добне критеријуме држава чланица.⁴ С друге стране, Светска здравствена организација (WHO),⁵ Дечији Фонд Уједињених нација (UNICEF),⁶ Фонд Уједињених нација за становништво (UNFPA),⁷ користе троделну поделу и то: на адолесценте (10–19), млада лица (10–24) и младе (15–24). Конвенција УН о правима детета,⁸ уводи екстензивно дефинисање детињства, те дететом сматра свако лице до навршене 18. године.⁹ Право МОП-а, али и Ревидирана европска социјална пове-

- 1 Уједињене нације (у даљем раду УН), најважнија међународна организација, основана је потписивањем Повеље УН 1945. године, након Другог светског рата. Од 01. новембра 2000. г. тада Савезна Федеративна Република Југославија, данас Србија као правни следбеник, је њена чланица.
- 2 Међународна организација рада (у даљем раду МОП), најстарија, највећа, трипартитна организација, која се бави заговарањем социјалне правде и људских и радних права. Континуирано постоји од 1919. године. Наша држава је чланица и један од оснивача ове организације.
- 3 UNESCO – *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*, Организација УН за науку, културу и образовање, основана је 1946. године.
- 4 Знатно виша горња старосна граница (35 година) постављена је, само, у Афричкој повељи о младима, усвојене 2. 7. 2006. године у оквиру регионалне афричке организације, као први правни инструмент те врсте посвећен младима у овом делу света.
- 5 WHO – *World Health Organisation*, Светска здравствена организација, посебна организација УН која делује као координирајуће тело међународног јавног здравља, основана је 1948. године.
- 6 UNICEF – *The United Nations Children's Fund*, Дечији Фонд Уједињених Нација, основан је 1946. године и пружа дугорочну хуманитарну помоћ за децу и мајке у земљама у развоју.
- 7 UNFPA – *United Nations Population Fund* – Фонд Уједињених нација за становништво пружа подршку државама у коришћењу демографских података у сврху креирања политика и смањења сиромаштва.
- 8 Конвенција УН о правима детета, *Службени лист СФРЈ – Међународни ујовори*, бр. 15/90, 4/96, 2/97.
- 9 Youth definition – United Nations youth, Fact Sheet prepared by United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA), доступно на адреси: <http://undesadsp.org/youth.aspx>, 24. 7. 2016, 1.

ља,¹⁰ разликују чак четири категорије младих радника. Најпре, универзални старосни стандард за стицање радноправне способности је *15 година животиа*. Затим, препознати су и *млади радници узрасћа од 12 до 14 година*. Постоје и млади радници који су навршили 15 или више година (од 15 до 18 година). Коначно, постоји могућност подизања старосне границе изнад 18 година, код запошљавања на изузетно тешким и опасним пословима.¹¹

2. Одређење појма младих у законодавству европских држава

Раздобље младости не дефинише се јединствено ни у европским државама. Узрасне границе зависе од националних законодавства/политика у појединој држави и најчешће нису хармонизоване на државном нивоу. Уколико се, посматрају европске земље, најчешће се ова демографска категорија сврстава у узрасне оквири 15/29 година, а дефинисање зависи од демографских, социокултурних и економских околности поједине државе. Тако, нпр. Хрватска, Црна Гора, Босна и Херцеговина, Словенија, Албанија, Бугарска старосне границе младости идентификују на 14/15/16 и 29/30 година. Изузетно, међу суседним земљама, Румунија је горњу старосну границу повисила на 35, а услед економских и друштвених околности. С друге стране, снижавање горње старосне границе на 26. годину живота, приметно је у државама немачког говорног подручја.¹²

Рад младих на нивоу Европске Уније регулисан је и заштићен у складу са условима утврђеним Директивом Савета 94/33 ЕЗ.¹³ У овом правном инструменту, је такође, одређен појам младог радника. Директива, тако, разликује појам младе особе (особа млађа од 18 година која има уговор о раду или радни однос одређен позитивним правом у држави чланици и/или на које се примењује важеће право у држави чланици), детета (свако дете млађе од 15 година или дете које је још увек на обавезном (редовном) школовању у складу са националним правом) и младих (генерични појам – особе узраста од 15 година до највише 18

10 Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/09, чл. 7 ст. 1–3.

11 Предраг Јовановић, „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2015, 1469 и даље.

12 Definition of „youth“ according to age limits, Eastern partnership Youth Regional Unit, Programme Financed by the European Union, доступно на адреси: earyouth.eu/files/request_for_age_limits, 24.07.2016, 1 и даље.

13 Директива Савета о заштити младих на раду бр. 94/33 из 1994. године (Directive 94/33/EC; даље у фуснотама: Директива 94/33/EC), чл. 12–20.

година, које више нису на обавезном (редовном) школовању у складу са националним правом).¹⁴

3. Дефинисање младих у Републици Србији

У нашем правном поретку, не постоји јединствена дефиниција у свим правним изворима. Тако, Устав РС¹⁵ разликује појам *дејше-ша*, лице млађе од 15 година живота, које не може бити запослено; и друго – *лице старије од 15 година, а млађе од 18 година*, које не може да ради на пословима штетним по здравље или морал. Уставотворац није одредио горњи узраст „младости“, већ је то препуштено подзаконским актима. Сагласно наведеним одредбама Устава, радно законодавство¹⁶ Србије разликује две категорије младих у радном односу и то: а) запослени млађи од 18 година (*малолетна лица*) и б) запослени између навршене 18. и 21. године живота (*млађа њунолетна лица*).¹⁷ Налик Уставу РС, ни овим прописом није постављен крајњи узрасни критеријум младости.

За разлику од наведених извора права, матични закон,¹⁸ уводи и горњи старосни критеријум и приклања се екстензивнијем дефинисању овог животног периода (*15/30 година* живота).¹⁹ Истим старосним границама ова категорија популације омеђена је и у подзаконским актима²⁰ у прописима који се односе на запошљавање и статистикама јавних служби запошљавања.²¹ Шира дефиниција младих, која укључује младе

14 Директива 94/33/ЕС, чл. 3.

15 Устав РС, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006, чл. 60 ст. 5, чл. 66 ст. 5.

16 За разлику од радног права, у позитивном кривичном праву, *дејшејом* се сматра лице које није навршило 14. годину живота, *малолетником* се сматра лице које је навршило четрнаест, а није навршило осамнаест година. *Малолетним лицем* сматра се лице које није навршило осамнаест година. Вид. Кривични законик, *Службени гласник РС*, бр. 85/05, 88/05, 107/05, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, чл. 112 ст. 8, 9, 10. Деобни критеријуми у грађанском (породичном) праву су особени. Вид. Породични закон, *Службени гласник РС*, бр. 18/05, 72/11 – др. закон, 6/15, чл. 64.

17 Закон о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 5472009, 32/2013, 75/2015, чл. 24, 25.

18 Закон о младима, *Службени гласник РС*, бр. 50/11, чл. 3.

19 Специфичности ситуације у Републици Србији као што су: сиромаштво, низак проценат запослености младих и изазови са којима се суочавају млади људи у процесу транзиције из детињства у одрасло доба захтевају овај флексибилнији приступ у дефинисању.

20 Национална стратегија за младе – НСМ 2015–2025, *Службени гласник РС*, бр. 22/15, 4.

21 Филип Бојић, „Изазови политике запошљавања младих: упоредна искуства и релативност у Србији“, *Право и привреда*, бр. 7–9/12, 510.

до 30 година,²² користи се у нашој држави и у земљама у транзицији због закаснелог стицања самосталности, иако се дефиниција младих која укључује особе од 15 до 24 године живота примењује у већини међународних организација.²³

4. Дефинисање младих – тачке спорења у литератури

Закључује се да универзалне дефиниције омладине нема. Како у односу на остале старосне групације младост представља „флуидну“ категорију, то су утврђивање граница ове категорије, и то најниже (стицање радне способности), и највише (транзиција у одраслост) као и не/уважавање међусобних различитости припадника ове структуре најчешћи разлози размимоилажења у литератури. Најпре, доњи класификациони критеријум, граница између детињства и младости, уједно и узраст стицања радне способности, изазива најмање недоумица. Међународни инструменти су јасни и сагласни, да је та граница, 15 година живота, те да се поклапа са завршетком основног (обавезног) образовања.²⁴ Затим, идентификација горње старосне границе „младости“ коју као крајњу статистике постављају на 35. години живота. Овако постављена чини се адекватнијом од следеће најближе горње границе (45 година), када индивидуа и у биолошком и социјалном смислу улази у период одраслости.²⁵

Надаље, млади нису хомогена група. Иако су године живота заједнички именоване ове структуре, само због узраста, не би их требало јединствено третирали. Већ и у односу на овај основни критеријум разврставања младих (узраст) да се издвојити више подгрупа, а зависно од контекста и потребе.²⁶ Различитости у оквиру ове структуре нису нужно заснване на узрасту. Кључне детерминанте на основу којих се

22 Како је продужена младост често ствар принуде, то се и сами млади у нашој земљи залажу да при разматрању њиховог живота горња граница младости буде 30 година. Вид. Национална стратегија за младе – НСМ 2008, *Службени гласник РС*, бр. 55/08, 2.

23 Љиљана Недељковић, „Политика запошљавања младих у Републици Србији – активности Националне службе за запошљавање и примери добре праксе у земљама Европске уније“, *Правни животић*, бр. 12/2007, 851.

24 Снижавање старосне границе је недопустиво, зато што прерани излазак из школа и запошљавање, заснивање породице и родитељство, нису од негативног утицаја само на живот младог човека и његов животни стандард већ и живот и стандард будућих генерација његових сродника.

25 Veljko Katunarić, *Rasprave o migracijama – Mladi radnici u stranim zemljama*, Zagreb, 1975, 3.

26 Могуће је конкретизовати три подгрупе младих: од 15 до 19 година (према добрим критеријумима Светске здравствене организације), од 20 до 24 године (према

млади међусобно разликују су и: *йол, сйойа йисменосйи, образовање и вешйине, социјално и економско, као и национално и ейничко йорекло*. На конференцији МОР-а, у Женеви, 2005. г., наглашено је да су млади нехомоген слој популације, међусобно различит по *сойсйивеним йо-ййребама, знању и сйособносйима и очекивањима*.²⁷ Поједини аутори критеријумима дистинкције додају и *верска уверења младих*.²⁸ Штавише, МОР издваја три посебно осетљиве субкатегирије младих и то: *млади који живе са вирусом ХИВ-а, млади – лица са инвалидизацијом и млади радници мијранйи*.²⁹ У питању су они млади који се не могу са подједнаким капацитетима као и остали млади, суочити са изазовима које друштво пред њих поставља.³⁰

III Тенденција старења становништва и њен утицај на положај младих

Сваки пети становник Европе старији је од 60 година, а последице оваквих демографских промена видљиве су и на тржишту рада и у промени старосне структуре радне снаге.³¹ Тенденција старења становништва подржана је и унапређењем услова живота и све бржим развојем здравствене заштите и образовања, будући да исти доприносе дужем животном веку човека. Наведене демографске промене, праћене стопом незапослености без преседана воде озбиљним социјалним и економским последицама, а нарочито оптерећивању будућих генерација значајним финансијским теретима.³² Србија је млађа европска земља, али и у нашој држави постоји старење укупног становништва. Оваква

добним критеријумима већине међународних организација) и од 25 до 30 година (групација својствена само земљама у транзицији и у развоју).

27 *ILO Report V – The youth employment crisis: Time for action, International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012, 21.*

28 Malcolm Sargeant, „Young workers and discrimination“, *International journal of comparative labour law and industrial relations*, бр. 26/10, 467.

29 *ILO Report V, 24.*

30 Поједини аутори као посебно осетљиве категорије младих истичу и младе припаднике националних мањина, младе који су били суочени са дуготрајном незапосленошћу и младе који имају низак степен образовања и оспособљености за рад. Вид. М. Sargeant, 12. Диверзификација ове категорије није исцрпна, па се издвајају и *млади из маргинализованих група, млади без родитељског старења, млади родитељи, расељени и млади у изабелишћу као особене вулнерабилне субкатегирије*. Вид. НСМ 2008, 13.

31 Nefreteta Zekić Eberhard, „Dobna diskriminacija na tržištu rada u kontekstu socijalne osvešćenosti i evropskog zakonodavnog okvira“, *Pravni vjesnik*, бр. 2/14, 330.

32 Љубинка Ковачевић, „Правни инструменти за обезбеђивање међугенерацйјске солидарности на тржишту рада“, *Правна ријеч*, бр. 35/2013, 603.

негативна тенденција, наглашава значај потребне подршке младима у процесу њихове социјалне интеграције, укључивања на тржиште рада и транзиције у одраслост.

IV Вишеструкост изазова са којима се млади суочавају на тржишту рада

1. Нестандардни облици запошљавања

Тежина „кризе младих“ не види се само по високој стопи незапослености, већ и по „недовољној запослености“ и порасту броја некавалитетних послова за младе.³³ *Флексибилноси*, иако није правно дефинисан појам, појављује се, као главни тренд када је у питању реформа радног законодавства и реформа система запошљавања. Савремени законодавци, у том смислу, нуде послодавцима читаву палету атипичних уговора о раду, од којих су многи врло атрактивни због нижих трошкова рада, а, у неким случајевима, и због финансијске подршке (државе) за њихово закључивање и примену.³⁴ Краткотрајни уговори о раду, уговори о раду на одређено време, уговори о раду са непуним радним временом, уговори о раду ван седишта послодавца, самозапошљавање,³⁵ привидно самозапошљавање и запошљавање у породичним домаћинствима³⁶ и други флексибилни облици запошљавања индиција су лошијег квалитета послова који су младима доступни.³⁷

У односу на просечног Европљанина, млади европски радник је чешће ангажован на основу неких од флексибилних облика запослења.³⁸ Ова тенденција објашњава се у теорији двојако. Најпре, млади са вишим

33 Европа бележи знатан број младих, испод 25 година, који се сматрају „недовољно запосленим“. У 2011. години око 9 милиона људи потпадало је под ову категорију, зато што су желели да раде више сати или су желели стално запослење, а није било прилика за то. Вид. Giuseppe Porcaro, *Квалификациони услови за младе*, Брисел, 2013, 8.

34 Љубинка Ковачевић, „Економска криза и реформе радног законодавства у европским државама, са посебним освртом на правила о отказу уговора о раду – могуће поуке за српско радно право“, *Право и привреда*, бр. 7–9/14, 503.

35 За појам самозапошљавања вид. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/09, 88/10.

36 Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 36/11, 99/11, 83/14 и 5/15, чл. 89.

37 Manos Mastaganis, Nirina Rabemifara, Terrz Ward, *Young people and temporary employment in Europe*, Brussels, 2013, 1.

38 Четири пута је вероватније да ће млада особа бити на привременом уговору, а двапут вероватније да ће бити ангажована кроз агенцијске привремене уговоре; 42% младих ради у Европи на основу привремених уговора наспрам 13% одраслих радника. Вид. G. Porcaro, 5.

степеном образовања, прихватају флексибилне облике запошљавања, сматрајући их нежељеним али прихватљивим начином стицања првог радног искуства. Послодавци, опет, у овом виду запошљавања виде флексибилнији начин заснивања и престанка радног односа (нижи трошкови у случају престанка радног односа), мање издатке за примања младих запослених, што им нарочито погодује у времену кризе.³⁹

Иако, привремени послови могу бити „одскочна даска“ за даљу каријеру младих, „пречица“ до сталног и стабилног запослења, могу бити и „камен спотицања“, задржавајући младе на несигурним и привременим пословима и дуго пошто окончају процес формалног образовања.⁴⁰ Последице по положај младог запосленог ангажованог на основу атипичног уговора најчешће су негативне. Флексибилност је, скопчана са несигурношћу запослења, због чега се означава као „несигуран рад“ (енгл. *precarious work*). Штавише, на овај ризик надовезује се и ризик да ће послодавци злоупотребљавати флексибилност за релативно комфортно „заобилажење“ одређених императивних заштитних норми, посебно норми о заштити за случај отказа.⁴¹ Стога, управо овој категорији запослених најпре престаје радни однос, пре осталих старијих колега, стандардно запослених (енгл. *first in, last out*). Упркос томе, не може се негирати чињеница да атипични послови одређени број младих води ка сталном запослењу. За младе који немају искуства по изласку из „школске клупе“, једини начин да га стекну је управо кроз неку од споменутих форми ангажовања. Како је искуство често посебан услов занимања радног односа, а прилика за запослење младих на тржишту рада које је у кризи је мало, флексибилни послови су једини начин да млади изађу из „зачараног круга немања искуства и немогућности стицања истог“.

2. Висока стопа незапослености младих

Да је актуелна криза, заправо „криза младих“, показују и подаци регистроване незапослености на нивоу ЕУ. Наиме, у готово свим чланицама, а са изузетком Немачке, стопа незапослености младих је последњих година показала тенденцију пораста.⁴² И у Србији је кључни стратешки

39 Report – Working conditions of young entrants to the labour market, Dublin, 2013, 7.

40 Поједина истраживања, на нивоу ЕУ, показују да су млади и до пет година након завршетка образовања ангажовани на основу неког од нестандартних, атипичних уговора. Вид. М. Sargeant, 21.

41 Љ. Ковачевић (2014), 505.

42 Према подацима на нивоу ЕУ-28, 2014. г., преко пет милиона младих је било незапослено из категорије млађих од 25 година. Боље речено, сваки пети млади Европљанин није могао да пронађе посао, а стопа незапослености износила је 21,7%.

проблем младих незапосленост.⁴³ У Европи, посебно забрињава велика разлика између самих држава чланица.⁴⁴ Бројеви показују да је Србија са својих 39,5% стопе незапослености, (2014. године) далеко изнад европског просека.⁴⁵

Најчешћи разлози незапошљавања младих у Србији су поред промена у привреди и економске ситуације и: недостатак искуства у тражењу посла, ниска мобилност младих, повећана очекивања послодавца у погледу образовања, недостатак искуства, често ангажовање младих без заснивања радног односа, стереотипи о младима.⁴⁶ Не треба занемарити ни не/ефикасан рад јавних служби. Наиме, послодавци често не запошљавају младе јер не поседује вештине потребне за рад на одређеном радном месту, чак и ако поседују такве вештине јавне службе нису довољно ефикасне у њиховом повезивању са послодавцима који траже та знања и способности. Претходно искуство, уколико је постављен као посебан услов заснивања радног односа, за младе је нарочит проблем. Често су млади ту суочени са *зачараним кругом*. Недостатак искуства води у немогућност запослења, а немогућност проналаска запослења у немогућност стицања искуства.

3. Утицај образовања на квалитет послова младих

Младост је период у којем се интензивно стичу знања и усвајају вештине кроз различите облике формалног и неформалног образовања. Образовање, прецизније речено, профил стеченог образовања је један од пресудних фактора у одређењу будућег статуса младих на тржишту рада.⁴⁷ Високообразовани млади по правилу имају мање шансе да

43 Стопа незапослености младих код нас, износила је 52,8% за младе узраста 15–24 године, односно 39,5% за младе узраста 15–30. Међутим, поред незапослености значајно се повећава и неактивност младих на тржишту рада, па је тако у мају 2014. године стопа неактивности младих узраста 15–30 година износила 52,4%. Вид. НСМ 2015–2025, 5.

44 „How serious a problem is youth unemployment and inactivity in the EU?“, *European Commission Memo Nr. 14/530*, 1–11.

45 Одсуство озбиљнијег системског приступа у решавању овог горућег проблема резултирао је великим заостајањем у односу на просек у државама уније. Корак напред, учињен је интензивном нормативном активношћу у овој области.

46 Mihail Arandarenko, *EEO Review: Youth Employment Measures 2010 – Serbia*, Београд, 2010, 4.

47 Док се већина европских држава суочава са проблемом транзиције младих из образовног система на тржиште рада, дотле *јапански систем* и његови млади не познају овакве баријере. Кључ успешне транзиције лежи у образовном процесу у Јапану, где се млади студенти, дипломци охрабрују да покажу добре резултате како би били препоручени од стране образовних установа послодавцима који

буду незапослени. Са повећањем степена образовања (смањује се стопа незапослености) повећава се стопа запослености.⁴⁸ Међутим, нови статистички подаци потврђују све вишу стопу незапослености младих управо у овој категорији. Оваква тенденција није очекивана, с обзиром да је ниво образовања бар до сада био директно пропорционалан са високом стопом запослености младих и бољим условима рада. Уколико се оваква тенденција настави последице ће бити погубне и из политичких и из социјалних разлога.⁴⁹

Потврђује се да млади с нижим степеном образовања, осим што су суочени са вишом стопом незапослености, јесу суочени и са вишим ризиком од губитка посла у односу на вршњаке који су наставили образовање. Наиме, нижеобразовани, чак и ако пронађу адекватно запослење, имају већу вероватноћу да ће исти тај посао изгубити у односу на младе који су високообразовани и код којих се овај феномен не може пратити (енгл. *revolving door effect*). С друге стране, и високообразовани млади се суочавају са додатним потешкоћама на тржишту рада. Осим, високе стопе незапослености која се коси са досадашњим законитостима на тржишту рада, уочљиве су још две негативне тенденције: *йреквалификованосї* и *обесхрабрење младих дуїойфрајно незајослених*.⁵⁰ Наиме, све је већи број младих, који вођени финансијским, личним и друштвеним депривацијама, одлучују да се не укључе у образовање, оспособљавање нити да ступе на тржиште рада, феномен који МОП-а означава као обесхрабреност младих (енгл. *discouragement*⁵¹). Дру-

нуде квалитетне послове у локалним економијама. Обавеза је јапанског послодавца да пружи детаљан опис послова на којима ће се у блиској будућности јавити потреба за ангажовањем нових радника. Јавне институције одобравају овакве извештаје послодавца, као и услове рада, а потом се исти извештај доставља школи из које послодавац намерава да регрутује младе раднике. Студенти не могу непосредно да се обрате послодавцу, већ је неопходно да добију препоруку образовне установе, а већина образовних институција ће препоручити само једног студента. Упоредна истраживања показала су да јапански млади дипломци имају највећу вероватноћу да пронађу први посао са пуним радним временом управо захваљујући институцијама у којима су стицали образовање. Вид. Meysam Salimi, „From High School to Work in Japan“, *Adapt International Bulletin*, Nr. 11/13, 2.

48 Исидора Бераха, „Високо образовање, незапосленост и стање на тржишту рада“, *Активне мере на йржишћу рада и йишања зайосленосћи* (уредник Јован Зубовић), Београд, 2011, 61.

49 Наиме, услед високих буџетских издвајања на име школарина младих студената, а без повратног доприноса школованих младих радника привреди државе која је у њих током образовања улагала, државни буџет остаће у дефициту. Негативне последице, очекују се и на личном плану младе особе која ће најчешће бити незадовољна постигнутим, услед високих опортунитетних трошкова, уложеног времена и труда који остаје без резултата.

50 *ILO Report V*, 23 и даље.

51 Многи млади крију се иза образовних институција, пролонгирају период образовања, или су пасивни тражиоци запослења, очекујући да побољшају своје

го, феномен „преквалификације“ младих, подразумева да је ниво образовања младог појединца виши од потребног за обављање послова на којима је ангажован.⁵² Млади људи све чешће раде на пословима који не одговарају њиховом образовању или оспособљености. Иако је један од критеријума квалитетних послова за младе и запослење на пословима који омогућавају младом запосленом да користи вештине које је стекао кроз процес формалног или неформалног образовања.⁵³ Негативност ове тенденције огледа се и у чињеници да осим што утиче на високообразоване младе, она реципрочно негативно утиче и на ове који су нижеобразовани. Наиме, како преквалификовани млади раде на пословима који могу да обављају мање квалификовани млади, то уједно значи и мањи број могућности за запослење ових других. Тиме се погоршава њихов положај на тржишту људског капитала, одвећ осетљив услед ниске стопе запослености и приметне тенденције депрофесионализације.⁵⁴

V Неповољан положај младих радника у погледу остваривања права и преузимања обавеза и одговорности из радног односа

1. Дискриминација младих на раду и у вези са радом

Дискриминација је свако прављење разлика, искључење или давање првенства засновано на раси, боји, полу, вери, политичком мишљењу, националном или социјалном пореклу, који иду за тим да униште или наруше једнакост могућности поступања у погледу запошљавања или

вештине пре него што се укључе у активну потрагу за послом, одлажући транзицију у одраслост за трећу деценију живота.

52 *Report*, 16.

53 У теорији се истиче да постоје две врсте неусклађености вештина: вертикална и хоризонтална. Вертикална неусклађеност подразумева да *ниво* потребних вештина за посао није у складу са нивоом који запослени има. Хоризонтална неусклађеност се догађа када *исти* вештина потребних за посао није у складу са вештинама које запослени поседује. Вертикална неусклађеност вероватнија је у форми, већ поману, преквалификације код младих, него у форми рада изнад стеченог степена стручне спреме. Вид. G. Rogaro, 13 и даље.

54 Емпиријски подаци у Србији, када је у питању депрофесионализација, нису униформни. Наиме, да тренд депрофесионализације, бар кад су млади академци у питању код нас није узео маха, показује податак да је чак 61 % високообразованих младих обавља посао за који се школовао. Напротив, код младих са основним и средњим образовањем депрофесионализација је присутна, 66,7 %, односно 59,8 % њих не обављају посао за који су се школовали. Вид. Смиљка Томановић, Драган Станојевић, *Млади у Србији 2015, сјања, ојажања, надања и веровања*, Београд, 2015, 37.

занимања.⁵⁵ Најчешћи облици дискриминације на тржишту рада, у запошљавању и на радном месту, уз дискриминацију на основу пола, етничке припадности, инвалидитета и политичког уверења је и старосна дискриминација.⁵⁶ Упркос томе, истраживања су показала да су млади најчешће забринути због *старосне доискриминације* у вези са радом.⁵⁷ Чешће него због дискриминације засноване на другим недопуштеним основима као што су: пол или расна припадност. Има аутора, који узраст и дискриминацију засновану на годинама живота, чешће везују за старије запослене, али не искључујући је притом у односу на млађе.⁵⁸ Други, пак, сваку предрасуду према старијим запосленима, уједно сматрају и предрасудом према млађим запосленима.⁵⁹

Млади у РС су такође дискриминисани на основу личних карактеристика: пола, расе, сексуалне оријентације, родног идентитета, етничког порекла, религиозних уверења, друштвеног или образовног нивоа. Истиче се, међутим, да утврђена дискриминација код младих у РС није изразита и да су млади ређе оспособљени да опазе дискриминацију. Висока концентрација ризика од дискриминације уочена је код материјално депривилегованих младих и често води у њихову социјалну искљученост.⁶⁰

2. Препреке у делотворном остваривању права на правичну зараду

Примања младих радника један су од кључних чинилаца који утичу на задовољство младих радним местом⁶¹ према истраживањима рађеним у појединим европским државама⁶² и један од кључних разлога

55 Конвенција МОП-а бр. 111 о забрани дискриминације у погледу запошљавања и занимања, *Службени гласник ФНРЈ – Међународни уједно и групи споразуми*, бр. 3/61, чл. 1.

56 Vojana Genov, Ljiljana Živković, Tina Đaković, *Diskriminacija na radnom mjestu*, Mali Lošinj, 2011, 5.

57 Један од седам младих радника пре навршене 25 године живота суочио се са дискриминацијом на радном месту, наспрам једног од десет старијих од 45 година живота. Вид. M. Sargeant, 8 и даље.

58 V. Genov, Lj. Živković, T. Đaković, 48.

59 M. Sargeant, 24. Нпр. уколико, послодавац тврди да су старији запослени поузданији/оспособљенији/вреднији радници, то уједно значи да су млађи мање поуздани/оспособљени/вредни у односу на њих.

60 С. Томановић, Д. Станојевић, 96.

61 Због висине зараде и сигурности радног места чак 61% младих у РС као хипотетичко запослење види запослење у државном сектору. Чак 56,5% младих радије бира боље плаћена радна места, у односу на 22,7 % њих који се опредељују за већу стабилност запослења. Вид. С. Томановић, Д. Станојевић, 28.

62 *Report*, 13.

за прихватање радних места код младих у нашој држави.⁶³ Упркос овој чињеници, примања запослених (зарада и социјални доприноси) нижа су у односу на друге групације радника.⁶⁴ Објашњење овакве негативне тенденције на тржишту младе радне снаге, могу бити и следећи разлози: млади остварују мања примања по основу минулог рада (краће су у радном односу), не остварују „права по основу сениоритета“, одсуство социјалног дијалога и преговарања младих о висини њихових примања, услед бојазни да не изгубе посао, као и обазривост послодавца да не плати изнад заслуженог младе на првом радном месту.⁶⁵

Млади често остварују само минималне зараде. У одређеним државама, успостављена је посебна минимална зарада за младе поред тзв. развојне минималне зараде намењене преосталом делу популације, а износ базичног прихода нижи је за младе у односу на старију популацију.⁶⁶ *Argumentum pro*, за постојање секторског принципа у уређивању минималне зараде је да је нижи износ минималне зараде за младе, већи мотив за послодавца да ту радну снагу ангажује, као и да јединствена минимална зарада може утицати на тзв. феномен (енгл. *cooling out*), рано напуштање школа и одустајање од образовања младих ученика и студената, како би се укључили на тржиште рада и остваривали сопствени приходатак. *Argumentum contra* секторског принципа је да он води у дискриминаторно поступање и злоупотребе ове одвећ вулнерабилне категорије запослених. У другим државама не постоји минимална зарада, и поједини аутори у томе виде један од разлога ниске стопе незапослености младих.⁶⁷ Међутим, на стопу незапослености младих утиче осим минималне зараде (јединствене или секторске), и више других фактора, тако да одбацивање овог минималног социјалног нивоа зарад веће стопе запослености младих, многи означавају као „превисоку цену“ како за младе тако и за друштво у целини.

63 Valli Corbanesse, Rossas Gianni, *Права младих у радном односу – Приручник за инструкторе*, Београд, 2009, 28.

64 Доступни подаци о примањима на нивоу ЕУ (али и САД-а) показују да су младе жене и мушкарци 2,5 до 5,8 пута суочени са већом вероватноћом да ће имати мања примања у односу на национални просек. Чак 50% нископлаћених радника су млади. Стога, чак и ако пронађу посао, у условима алармантне незапослености, млади ће вероватније бити слабије плаћени често недовољно да се издигну изнад линије сиромаштва. У 2011. у Европи години 30% младих било је у ризику од сиромаштва у односу на 24,2% за целу популацију. Вид. G. Porcario, 13.

65 *Report*, 14.

66 Њих 30% који су добили први посао у 2008. години код нас, те године остваривали су само минимални приходатак. Вид. G. Porcario, 13.

67 Немачка нема јединствену минималну зараду, а наспрам Шпаније која у Европи има највишу стопу незапослености младих, она је управо у овој земљи најнижа.

Минималну зараду у Републици Србији утврђује јединствено, два пута годишње, Социјално-економски савет Републике Србије.⁶⁸ Како је оцењено код нас не постоји бојазан да ће минимална зарада имати негативан утицај на запошљавање нискоквалификованих радника и радника без квалификација, који чине значајан број незапослених младих. Наиме, ниско постављена линија минималне зараде у односу на просечну чини је необавезујућом, и самим тим фактором који нема значајнијег утицаја на укупну запосленост, као ни на запосленост нископродуктивних неквалификованих радника или младих.⁶⁹ Јединствен минимални доходак без обзира на категорију радника онемогућује дискриминацију с обзиром на капацитет зарађивања. Иако је у нашем образовном систему висок постотак оних који одустају од даљег образовања, не постоје истраживања која би потврдила узрочно последичну везу са јединственом минималном зарадом. Опет, како је иста ниско постављена, не може се сматрати довољним мотивом за прерани излазак младих из образовних институција.

VI Ограничен приступ социјалном осигурању и социјалној заштити

Млади често имају недовољан приступ системима социјалног права. Основни проблем је у томе што млади који траже први посао, најчешће не могу остварити право на накнаде током периода тражења посла, иако исти период може бити и дуготрајан и тежак. У Србији младима који су изашли из образовних институција и који траже прво запослење, нису доступна права из *осигурања за случај незапослености*.⁷⁰ Остваривање права на новчану накнаду (у трајању од три месеца)

68 Минимална зарада се креће у висини од око 40% просечне нето зараде утврђене на нивоу националног просека. Утврђује се најкасније до 15. септембра текуће године за наредну, са почетком примене од 01. јануара.

69 НСМ 2008, 29.

70 Занимљива је чињеница да аустралијски систем осигурања за случај незапослености покрива све *корисно ујослене*, разликујући притом три врсте накнада и то: *накнаду за млађе – 16/20 година*, 24 уколико су на редовном школовању, који докажу да се школују, да се оспособљавају, да траже посао или да предузимају друге припремне активности ради запослења. Затим, почетну накнаду условљену тестом прихода, активним тражењем посла, сталним настањеном на односној територији. Коначну, ту је и накнада за зрелу доб, коју остварују старији од 60 година. Вид. А Равнић, *Основе радног права, домаћег, упоредног и међународног*, Загреб, 2004, 274. Прва категорија новчаних бенефиција или креирање њој сличних давања, могла би обухватити и младе активне тражиоце првог запослења који не могу остваривати права која се јемче запосленима који су одређени период уплаћивали социјалне доприносе, нити су део социјалне заштите будући да су способни за рад, а под истим или сличним условима као у аустралијском социјалном осигурању.

условљено је минималним периодом претходног осигурања и уплатом доприноса у трајању од 12 месеци.⁷¹ То имплицитно указује да тек млади који су били у радном односу на одређено време најмање годину дана и за тај период јесу уплаћени социјални доприноси могу остварити право на накнаду због привремене спречености за рад.⁷²⁷³ Једна од маргинализованих група која се често издваја као засебна субкатегорија младих у Србији јесу управо млади корисници материјалног обезбеђења/социјалне помоћи.⁷⁴ Велики број породица је вишегенерацијски корисник ових социјалних давања, па млади „наслеђују сиромаштво“ и постају зависни од социјалних престација попут њихове породице порекла. Мала разлика између дохотка од посла и ван посла (као што је социјална помоћ) спречава примаоце социјалних накнада, па и младе кориснике права, да почну сами себе да издржавају.⁷⁵

Посебних накнада за незапослене младе који су изашли из процеса образовања, а још нису инкорпорисани на тржиште рада у нашем систему нема. Премда, млади који траже прво запослење, а налазе се у стању социјалне потребе/ризика, према препоруци МОР-а, морају бити подржани накнадама како из система социјалног осигурања/заштите или комбинацијом престација из оба система. Један од услова остваривања социјалних престација требало би да буде активно тражење посла,⁷⁶ а поједини аутори говоре о тзв. „корисној упослености“,⁷⁷ како оваква примања не би дестимулативно деловала на младе који тек треба да се укључе на тржиште рада.

VII Закључак

Млади се налазе у посебном положају. Опет, ни сами нису хомогена скупина, нити је оправдано као такве их посматрати. Општеприхваћене

71 М. Arandarenko (2010), 4.

72 *Здравствено осигурање* доступно је младима најкасније до навршене 26. године живота уколико се налазе на школовању. Вид. М. Arandarenko (2010), 5.

73 Права из пензијског осигурања, су права за случај старости, болести, инвалидности и смрти и по правилу се везују за касније фазе живота.

74 Наши млади се налазе у категорији са надпросечним ризиком од сиромаштва, 12,7%, ове популације је сиромашно. Њихов релативни ризик за сиромаштво је за 20% већи у односу на општу популацију. Вид. Стратегија развоја здравља младих у Републици Србији, *Службени гласник РС*, бр. 11/06, 4.

75 М. Арандаренко се рад исплати у земљама западног Балкана: пример Србије и Македоније, Фондација за развој економске науке, доступно на адреси: www.fren.org.rs, 24. 6. 2016, 1.

76 *ILO Report V*, 82.

77 А. Ravnić, 274.

дефиниције младости, закључује се да нема, а да се дефинисање младости разликује у европским државама, међународним организацијама и у националним оквирима. Тржиште младе радне снаге – дерегулисано, незаштићено и депрофесионализовано један је од узрочника „одложене и продужене“ транзиције младих у одраслост. Изазови младих се не завршавају њиховим ступањем на тржиште рада. Напротив, односе се и на остваривање права из радног односа, али и приступ социјалном обезбеђењу. У условима „кризе младих“ млади су суочени и са изненађујућим тенденцијама. Иако високообразовани, суочени су са алармантном незапослености, феноменима „преквалификације“, „уклапања“. Само даља системска и стална подршка младима гарантује и квалитетну будућност Републике Србије, њен даљи економски развој и стварање услова за бољи живот младих, али и друштва у целини.

Kristina BALNOŽAN

PhD student at the Faculty of Law University of Belgrade

MAIN CHALLENGES AND OBSTACLES TO YOUNG PERSONS INTEGRATION IN THE LABOR MARKET

Summary

Young people are not a uniform group, and the qualification criteria are various. Therefore, in this paper we will firstly draw attention to the lack of a generally accepted definition of youth. A young worker in Europe, as well as in our country, is in an unenviable position when compared to the older age cohort. The focal point of this paper is related to the challenges young adults face when transitioning from childhood to adulthood, such as, unemployment (or, inactivity), non-standard employment, inability to exercise their rights to rightful earning. Finally, the question of education influence to the employability of young people should be raised. The majority of European countries see, into education, the solution to the problem of unemployment and their easier integration to the labor market.

Key words: *young workers, definition of youth, qualifications criteria, labor market obstacles, education of the youths.*