

# ПРЕДУЗЕТНИШТВО МЛАДИХ, ЗАПОШЉИВОСТ НЕЕТ МЛАДИХ И ВЕШТИНЕ УПРАВЉАЊА КАРИЈЕРОМ КОД МЛАДИХ У СРБИЈИ

**WBYL**  
WESTERNBALKANSYOUTHLAB



This project is funded  
by the European Union



# good. better. regional.

Наслов: ПРЕДУЗЕТНИШТВО МЛАДИХ, ЗАПОШЉИВОСТ НЕЕТ МЛАДИХ И ВЕШТИНЕ УПРАВЉАЊА КАРИЈЕРОМ КОД МЛАДИХ У СРБИЈИ

Издавач: Савет за регионалну сарадњу,  
Трг Босне и Херцеговине 1/V,  
71000 Сарајево, Босна и Херцеговина

Тел: +387 33 561 700; Факс: +387 33 561 701

Е-пошта: [rcc@rcc.int](mailto:rcc@rcc.int)

Веб сајт: [www.rcc.int](http://www.rcc.int)

Аутор: Михајло Ђукић

Дизајн и прелом: Самир Дедић  
Фебруар 2022.

© РЦЦ 2022. Сва права задржана.

Припремљено за Министарство омладине и спорта Србије уз техничку помоћ пружену преко пројекта Савета за регионалну сарадњу „Лабораторија за младе“ западног Балкана.

Одрицање одговорности: Садржај, ставови, тумачења и услови изражени у овом документу представљају одговорност аутора и ни на који начин се не може сматрати да одражавају ставове Савета за регионалну сарадњу, његових учесника, партнера, донатора или Европске уније.

**ПРЕДУЗЕТНИШТВО МЛАДИХ,  
ЗАПОШЉИВОСТ НЕЕТ МЛАДИХ  
И ВЕШТИНЕ УПРАВЉАЊА  
КАРИЈЕРОМ КОД МЛАДИХ У  
СРБИЈИ**

# САДРЖАЈ

САЖЕТАК .....	5
УВОД .....	8
1. ДЕСК АНАЛИЗА .....	10
1.1. Млади на тржишту рада у Србији .....	10
1.2. Институционални оквир и политика запошљавања младих у Србији .....	13
1.3. Предузетништво младих и подршка за управљање каријером .....	20
1.4. Гаранција за младе – искуство и могућности за Србију .....	22
2. МЕТОДОЛОГИЈА .....	26
3. ЛОКАЛНЕ КАНЦЕЛАРИЈЕ ЗА МЛАДЕ – ПРОЦЕНА ПОТРЕБА И КАПАЦИТЕТА ЗА ПОДРШКУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈИ ГАРАНЦИЈЕ ЗА МЛАДЕ У СРБИЈИ .....	29
3.1. Анализа упитника .....	29
3.2. Канцеларије за младе – резултати полуструктурисаних интервјуа .....	44
4. УЛОГА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА У КОНТЕКСТУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ ГАРАНЦИЈЕ ЗА МЛАДЕ .....	49
4.1. Резултати полуструктурисаних интервјуа .....	49
5. ПОЛОЖАЈ И ПОТРЕБЕ МЛАДИХ У СРБИЈИ У КОНТЕКСТУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ ГАРАНЦИЈЕ ЗА МЛАДЕ .....	56
5.1. Анализа секундарних података из Анкете о радној снази (АРС) .....	56
5.2. Фокус група 1 - Вештине управљања каријером, запошљивост и предузетништво .....	60
5.3. Фокус група 2 – Запошљивост младих из НЕЕТ популације .....	65
5.4. Фокус група 3 - Локалне омладинске институције .....	68
6. ГЛАВНИ РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ПРЕПОРУКЕ ЗА КРЕАТОРЕ ПОЛИТИКА .....	72
6.1. Главни резултати истраживања .....	72
6.2. Препоруке за креаторе политика .....	75
7. РЕФЕРЕНЦЕ .....	80

# САЖЕТАК

**Истраживање Предузетништво младих, запошљивост NEET младих и вештине управљања каријером код младих у Србији** представља анализу кључних питања која се односе на јачање запошљивости младих и институционалног оквира за омладинску политику у вези са увођењем пилот Гаранције за младе у Србији. Истраживање покрива три најважније политике које имају за циљ спречавање уласка младих у *NEET* статус (млади који нису запослени, у образовању или обуци) и јачање запошљивости код младих који су већ у *NEET* статусу – вештине управљања каријером, запошљивост и предузетништво младих.

Истраживање је засновано на деск анализи која обухвата тренутни положај младих на тржишту рада у Србији, постојећи стратешки и институционални оквир који обликује политике запошљавања младих на националном и локалном нивоу, као и релевантне извештаје о запошљавању младих у ЕУ, на Западном Балкану и у Србији. Након анализе стања, спроведено је емпиријско истраживање, које је укључило фокус групе са кључним актерима, полуструктуриране интервјуе са представницима локалних канцеларија за младе и организација цивилног друштва, као и упитник који су попуњавали представници локалних канцеларија за младе. Организоване су три фокус групе са представницима кључних актера у области запошљавања младих. Спроведено је укупно 15 дубинских интервјуа (10 са представницима цивилног друштва и 5 са координаторима локалних канцеларија за младе). Координатори локалних канцеларија за младе попунили су укупно 48 упитника (34,2% стопа одзива) на основу којих је извршена самопроцена њихових потреба и капацитета, са посебним акцентом на њихов потенцијални допринос јачању вештина за запошљивост младих у *NEET* статусу.

Анализом су истакнути неки од важних изазова са којима се суочавају субјекти омладинске политике покушавајући да побољшају положај младих на тржишту рада, као што су ограничени капацитети локалних канцеларија за младе, неразвијени и недовољно искоришћени ресурси организација цивилног друштва, као и недостатак сарадње између различитих актера који су укључени у решавање питања младих у *NEET* статусу, укључујући још увек слабо учешће представника младих у процесу одлучивања. Налази указују на то да је потребно знатно унапредити квалитет и приступ подршци у управљању каријером, квалитет мера активне политике тржишта рада и предузетничко образовање.

Локалне канцеларије за младе су нарочито занемарени субјекти омладинске политике јер њихов потенцијал није довољно препознат од стране локалних доносилаца одлука. Са постојећим капацитетима, они тешко да могу да пруже значајнији допринос постизању циљева локалних политика за младе. Осим тога, поред изградње капацитета, локалне канцеларије за младе треба да прошире делокруг рада јер бављење младима из осетљивих група није при врху приоритета њихових политика. У контексту имплементације Гаранције за младе, већина

локалних канцеларија (око 85%) не поседује ни минимум података о структури и карактеристикама младих у *NEET* статусу у њиховим општинама, нити одржавају било какве контакте са том популацијом (само 40% то чини). Међутим, треба напоменути да постоје и примери добре праксе на које се треба угледати у циљу постизања делотворнијих локалних политика за запошљавање младих.

Истраживање указује на то да постоји простор за веће укључивање организација цивилног друштва које би могле играти и важнију улогу, нарочито у погледу досезања до *NEET* младих и развијања меких вештина код осетљивих група младих. Организације цивилног друштва су покренуле одређене иницијативе (углавном према концепту модела „Све на једном месту“) које су имале позитиван исход у смислу успостављања веза између организација за младе, приватног сектора и локалних самоуправа, укључујући Националну службу за запошљавање (Ђукић и Павловић, 2020). Стога су надасве пожељни додатни напори у смислу развоја капацитета цивилног друштва, нарочито у мање развијеним и руралним областима.

Према резултатима студије (ETF, 2021) Европске фондације за обуку (*European Training Foundation - ETF*), просечна транзиција из образовања на тржиште рада у Србији траје дуже од две године, а најдужа је међу женама и омладином који живе у руралним подручјима. Младима са најнижим степеном образовања треба 19,4 месеца дуже да пронађу први посао у поређењу са младима који имају високо образовање. Према резултатима фокус групе, главне одреднице тако дуге транзиције из образовања на тржиште рада односе се на застарели систем образовања, укључујући наставни план за предузетничко образовање, у комбинацији са недовољним квалитетом активности каријерног вођења и саветовања.

Овим истраживањем дате су препоруке за креаторе политика, са посебним фокусом на субјекте омладинске политике. Делотворна омладинска политика, укључујући обезбеђивање адекватне подршке за имплементацију Гаранције за младе, захтева несметану транспозицију циљева националне омладинске политике на локални ниво, уз поштовање специфичних локалних прилика. Сходно томе, једна од најзначајнијих препорука односи се на интензивније заједничке институционалне напоре за изградњу капацитета локалних субјеката омладинске политике. Неопходно је да се локалне канцеларије за младе поново инкорпорирају са локалном управом, да се њихови људски ресурси ојачају и да им се прошири опсег деловања, као и да се при утврђивању локалних акционих планова за младе води рачуна о начелима креирања политика заснованих на истраживањима која су већ предвиђена Законом о планском систему. С обзиром на то да је политика запошљавања младих мултидисциплинарно питање, потребно је додатно ојачати учешће већег броја актера, укључујући моделе „Све на једном месту“ и активно учешће цивилног друштва. Консултације на националном нивоу, уз учешће Националне службе за запошљавање, Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства за омладину и спорт, као и кровних удружења младих треба да размотре флексибилнији приступ сарадњи између локалних огранака Националне службе за запошљавање и локалних актера у области омладинске политике. Позиви за локалне канцеларије за младе, омладину и организације цивилног друштва које Министарство за омладину и спорт расписује, треба да предвиде учешће најмање

два надлежна субјекта омладинске политике као обавезан услов. Активне мере запошљавања које су усмерене на младе, а које нуди НСЗ треба да предвиде и позитивну дискриминацију у погледу омладине у *NEET* статусу. И на крају, не треба занемарити јачање запошљивости и спречавање уласка у *NEET* статус кроз тржишно засновано каријерно саветовање и развој предузетништва који прати трендове на тржишту рада.

# УВОД

У јануару 2020. године, **Савет за регионалну сарадњу (RCC)** почео је спровођење регионалне **Омладинске лабораторије Западног Балкана (WYBL)** која је финансирана средствима ЕУ и која има за циљ омогућавање младима да у већој мери учествују у процесу одлучивања. Основне компоненте овог пројекта су:

- Мапирање омладинских политика и утврђивање постојеће подршке и недостатака у погледу финансирања активности које се односе на младе на Западном Балкану;
- Омладинске лабораторије Западног Балкана;
- Јачање националних савета за младе на Западном Балкану;
- Учешће младих са Западног Балкана на регионалним и међународним скуповима.

У циљу јачања политике и административних капацитета у различитим фазама и процесима развоја и спровођења омладинске политике, укључујући учешће младих у процесу одлучивања, **WYBL** је предвидела и техничку подршку за главне заинтересоване стране. Истраживање под називом **Предузетништво младих, запошљивост НЕЕТ младих и вештине управљања каријером код младих у Србији** пружа подршку Министарству за омладину и спорт Републике Србије у активностима које се односе на унапређење омладинских политика за предузетништво младих, запошљивости НЕЕТ младих и каријерног вођења за младе. Посебан фокус истраживања односи се на процену потреба и капацитета локалних канцеларија за младе да допринесу имплементацији Гаранције за младе у Србији.

Истраживање је структурирано у шест поглавља. У оквиру првог поглавља спроведена је деск анализа положаја и потреба младих у контексту њихове несметане транзиције из образовања на тржиште рада. Ово поглавље износи кратку анализу секундарних података и положаја младих на тржишту рада, анализу тренутног институционалног оквира и инструмената политике који су усмерени на незапослене/неактивне младе, као и на текуће потребе младих у погледу развоја предузетништва. У овом поглављу представљена је и анализа искустава држава чланица ЕУ у погледу Гаранције за младе, што би могло бити релевантно за предвиђени пилот пројекат Гаранције за младе у Србији. Друго поглавље представља методологију која је примењена и описује посебне инструменте који су коришћени у истраживању. Треће поглавље износи процену капацитета и потреба локалних канцеларија за младе које су такође, као део локалне самоуправе, главни субјекти омладинске политике на локалном нивоу. Представљени резултати укључују квантитативну анализу спроведену на основу упитника које су попунили представници локалних канцеларија за младе и резултата пет дубинских полуструктурираних интервјуа са координаторима локалних канцеларија за младе. Један од важних фактора за успешну имплементацију



Гаранције за младе у Србији односи се на развијене и проактивне организације цивилног друштва које успостављају везе између младих и формалних институција. Поглавље 4 износи ставове представника цивилног друштва, као и најбоље обичаје и искуства у погледу успешног приступа осетљивим групама младих. Анализа представљена у Поглављу 5 износи главне закључке и препоруке изведене на основу три фокус групе које су организоване ради дискусије између субјеката омладинске политике на националном и локалном нивоу. Разговори у оквиру фокус група покрили су три теме које су важне за разумевање проблема запошљивости младих у Србији – вештине управљања каријером, запошљивост и предузетништво; запошљивост NEET младих; и локалне институције за младе. Коначно, последње поглавље представља главне закључке и препоруке за креаторе политике, са посебним фокусом на субјекте омладинске политике и њихову сарадњу са другим учесницима који ће директно или индиректно бити укључени у имплементацију Гаранције за младе у Србији.

# 1. ДЕСК АНАЛИЗА

## 1.1. Млади на тржишту рада у Србији

Република Србија (РС) се суочава са бројним развојним ограничењима и изазовима, као што је старење популације, изградња институција тржишне економије и транспарентног друштва. Међу многим изазовима за креаторе политика је и висока стопа незапослености која има неповољне ефекте и на младе укључујући младе у NEET статусу (који нису запослени, у образовању или обуци). Стопа незапослености младих у Србији је три пута већа у односу на остатак популације, упркос константном паду ове стопе од 2015. (43,2%) до 2020. године (26,6%) у комбинацији са све мањим фондом радне снаге. Међутим, у претходној деценији, пад у броју незапослених прати и негативан тренд демографских индикатора. Према проценама Републичког завода за статистику (РЗС) Србије за 2020. годину, укупан број становника Србије је 6.899.126 (жене 51,3% и мушкарци 48,7%), од чега:

- **718.038 становника је између 15 и 24 година** старости (жене 348.842 и мушкарци 369.196), што је око 10,4% укупне популације,
- **1.132.902 је између 15 и 29 година** старости (жене 550.945 и мушкарци 581.957), односно 16,4% укупне популације.

У поређењу са подацима из пописа из 2011. године (РЗС, 2011), удео младих између 15 и 29 година у укупном становништву је такође опао. Већина младих између 15 и 29 година живи у Шумадији и западној Србији, затим у Војводини и у Београду. Најмањи број младих од 15 до 29 година живи у јужној и источној Србији. Стопа незапослености младих такође није уједначена међу регионима. У 2020. години, највиша стопа незапослености младих (33,4%) регистрована је у јужној и источној Србији, док је најнижа (22,8%) била у Војводини.

Статистички подаци показују да омладина у Србији дуже остаје у образовном систему, што значи да касније улазе на тржиште рада и одлажу рађање деце, а што се огледа и у Закону о младима Републике Србије (Службени гласник РС, бр. 50/2011), који их ставља у ширу групу између 15 и 30 година старости. У поређењу са вршњацима из ЕУ, тржиште рада младих у Србији карактерише ниска запосленост и велика неактивност, као и слаб напредак. Удео неактивних младих људи између 15 и 24 година је скоро непромењен током протеклих неколико година и износи око 70% (РЗС, 2020).

Стопа незапослености младих (15-24) у 2020. години износила је 20,8%, што је за 1 процентни поен више у поређењу са 2016. годином. Запосленост младих у 2020. години није се много променила у поређењу са претходном годином када је стопа запослености била 21,5%. Стопа неактивности младих је била скоро непромењена у

2019. и 2020. години и износила је 71,7%. Млади мушкарци су активнији на тржишту рада од младих жена. Стопа активности мушкараца између 15 и 24 године била је 35,1%, што је за 14% више у поређењу са стопом активности жена у истом старосном добу (РЗС, 2020).

Стопа NEET, односно младих који нису запослени, у образовању или обуци, била је 15,9% у 2020. години, што је за 1,8 процентуалних поена ниже него 2016. године. Стопа NEET младих се повећава са порастом старосне групе посматраних младих. Претходна статистика показује да је стопа NEET већа у руралним него у урбаним срединама (Огњеновић, Кузманов, Павловић, 2021). Ако посматрамо по полу, стопа NEET у Србији је грубо гледано већа међу женама.

Студија коју је спровела Фондација Ана и Владе Дивац (2020) утврдила је седам категорија NEET младих у Србији, односно:

- 1) Оне који улазе на тржиште рада или започињу нови степен образовања или обуке и ускоро ће напустити ову групу – 7,8%
- 2) Кратко без посла – 29,8%
- 3) Дуго без посла – 22%
- 4) Особе са инвалидитетом – 6,8%
- 5) Лица која се старају о члановима домаћинства – скоро 90% су жене – 15,4%
- 6) Обесхрабрани – 5,8%
- 7) Остали – 2,5%

Према подацима Евростата (2020), NEET млади могу да се класификују као незапослени (око 42% укупног броја NEET између 15 и 24 година старости) или неактивни (58%). Око 11,5% NEET младих (од 15 до 24) желело би да ради (72% укупне NEET популације) а 4,4% бира да не ради (28% од укупног броја). Удео незапослених се смањило од 2016. до 2020. године за 2,6 процентуалних поена, док се проценат NEET који бирају да не раде, као и број неактивних NEET повећао.

Од 2016. до 2020. године, стопа NEET за оне између 15 и 29 година смањила се са 22,3% на 20%. Осим тога, када посматрамо скорије податке, удео неактивне омладине се јако споро мења. За разлику од незапослености, која се постепено смањивала, удео неактивних лица старости од 15 до 29 година на тржишту рада смањило се за само 1,6 процентуални поен од 2016. године – 11,6 % на крају 2020. (Табела 1).

**Табела 1. NEET статистика, 2020, Србија**

	Млади од 15 до 24				
	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Стопа NEET</b>	<b>17.7</b>	<b>17.2</b>	<b>16.5</b>	<b>15.3</b>	<b>15.9</b>
Незапослена лица	9.3	8.7	8.1	7.5	6.7
Лица ван радне снаге (ранији назив: неактивна лица)	8.4	8.5	8.4	7.8	9.2
Лица која желе да раде (било да траже посао или не)	14.4	13.6	12.5	11.2	11.5
Лица која не желе да раде	3.3	3.6	4.0	4.1	4.4

	Млади од 15 до 29				
	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Стопа НЕЕТ</b>	<b>22.3</b>	<b>21.7</b>	<b>20.1</b>	<b>19.0</b>	<b>20.0</b>
Незапослена лица	12.3	11.2	10.6	9.2	8.4
Лица ван радне снаге (ранији назив: неактивна лица)	10.0	10.5	9.5	9.7	11.6
Лица која желе да раде (било да траже посао или не)	19.7	18.1	16.4	14.5	14.7
Лица која не желе да раде	3.8	4.3	4.5	4.8	5.3

Извор: Евростат, 2020.

Иако се и стопа НЕЕТ у Србији постепено смањивала током претходних 5 година, оно што је алармантно јесте чињеница да је број младих људи који нису запослени, у образовању или обуци (НЕЕТ) и даље изузетно висок. Иако је још увек знатно виши од просека у ЕУ, где је стопа НЕЕТ за младе од 15 до 24 године била 11,1%, а 13,7% за младе између 15 и 29 година, учешће НЕЕТ у укупној популацији младих у Србији је генерално гледано нешто ниже него у економијама у региону, са изузетком Хрватске (12,2% за младе између 15 и 24 година; 14,6% за младе између 15 и 29 година). У Европи (Табела 2), Турска има највишу стопу НЕЕТ (32% младих између 15 и 29 година), док је у Холандији најнижа (5,7% за младе између 15 и 29 година).

Табела 2. Стопа НЕЕТ, млади између 15 и 24, односно 15 и 29 година, 2020.

Стопа НЕЕТ	15-24	15-29
Европска унија - 27 држава чланица (из 2020.)	11.1	13.7
Белгија	9.2	12.0
Бугарска	14.4	18.1
Чешка	6.6	11.0
Данска	7.4	10.2
Немачка (до 1990. бивша територија СРН)	7.3	8.6
Естонија	8.9	11.2
Ирска	12.0	14.2
Грчка	13.2	18.7
Шпанија	13.9	17.3
Француска	11.4	14.0
Хрватска	12.2	14.6
Италија	19.0	23.3
Кипар	14.4	15.3
Летонија	7.1	11.9
Литванија	10.8	13.0
Луксембург	6.6	7.7
Мађарска	11.7	14.7
Малта	9.2	9.4
Холандија	4.5	5.7
Аустрија	8.0	9.5
Пољска	8.6	12.9

Стопа NEET	15-24	15-29
Португал	9.1	11.0
Румунија	14.8	16.6
Словенија	7.7	9.2
Словачка	10.7	15.2
Финска	9.3	10.3
Шведска	6.5	7.2
Исланд	6.1	7.1
Норвешка	4.9	6.6
Швајцарска	6.4	6.3
Црна Гора	21.1	26.6
Северна Македонија	19.6	26.2
<b>Србија</b>	<b>15.9</b>	<b>20.0</b>
Турска	28.3	32.0

Извор: Евростат, 2020.

## 1.2. Институционални оквир и политика запошљавања младих у Србији

Институције у Републици Србији које су надлежне за решавање питања незапослености младих јесу Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (МРЗБСП), Министарство за омладину и спорт (МОС) и Национална служба за запошљавање (НСЗ).

МОС обезбеђује мере подршке за запошљавање и запошљивост младих како је предвиђено Националном стратегијом за младе за период од 2015. до 2025. године (НСМ) и пратећим Акционим планом (2021-2023)<sup>1</sup>. Питања запошљавања младих су нарочито била предмет програма, пројеката и мера дефинисаних у оквиру Стратешког циља 1 – Запошљавање и предузетништво младих; и Стратешког циља 2 – Образовање, васпитање и обука младих. Осим тога, у оквиру мандата који подразумева бављење додатним аспектима развоја младих као што су социјална инклузија, здравље и безбедност, развој појединачних и меких вештина, укључујући јачање запошљивости, као и кроз спровођење и координацију других питања која се односе на младе, МОС је директно допринео свеукупној добробити младих. У контексту развоја делотворних активности у области запошљавања, МОС игра кључну улогу кроз активну подршку за три главне организације младих у Србији – Кровна организација младих Србије (КОМС) (основана 2009. године), Национална асоцијација практичара/ки (НАПОР) (основана 2011. године) и Национална асоцијација канцеларија за младе (НАКМ) (основана 2014. године). У погледу политика које се фокусирају на NEET младе, МОС координише активности са локалним канцеларијама и асоцијацијама за младе како би се ојачали механизми за досезање и пружање индиректне подршке активностима МРЗБСП и НСЗ, што би

<sup>1</sup> Припрема нове Стратегије за младе (2022-2030) и пратећег Акционог плана (2022-2024) је у току и очекује се њихово усвајање у првој половини 2022. године.

могло бити од суштинског значаја за имплементацију Гаранције за младе. Поред Министарства просвете, науке и технолошког развоја (МПНТР), политике које спроводи МОС су веома важан фактор за спречавање младих да уђу у NEET статус.

МРЗБСП има централну улогу у решавању незапослености младих јер је у његовом склопу Одсек за активну политику запошљавања који је надлежан за креирање, праћење и евалуацију политика запошљавања, формулисање и праћење спровођења политика за професионалну рехабилитацију које су усмерене на особе са инвалидитетом, као и за усклађивање политичког оквира Србије у области запошљавања са захтевима ЕУ и за надзор. МРЗБСП такође прати рад Групе за нормативне послове које је надлежно за припрему закона и подзаконских аката у области запошљавања, као и за надзор над активностима НСЗ и приватних агенција за запошљавање (МОР, 2021). МРЗБСП је директно надлежно за спровођење Националне стратегије запошљавања (2021-2026) и пратећег Акционог плана (2021-2023) којима се операционализују стратешки циљеви. НСЗ спроводи следеће активне политике тржишта рада (АПТР) при чему приоритет даје младим клијентима (ЕТФ, 2021):

- Програм приправничког стажирања за младе са стеченим високим образовањем (основне студије или више) и програм приправничког стажирања за незапослене младе који су завршили само средњу школу;
- Програм за доделу субвенција послодавцима за запошљавање теже запошљивих лица, укључујући младе са малим квалификацијама или без квалификација и младима у домском смештају, хранитељским породицама и старатељским породицама;
- Субвенције за самозапошљавање;
- Политике које је развило МРЗБСП представљају стратешки основ за појединачне мере подршке за решавање питања незапослености младих које предузима НСЗ. У тренутном институционалном оквиру, МРЗБСП би имало мандат за имплементацију Гаранције за младе у Србији.

НСЗ Србије пружа директну подршку незапосленима кроз широку мрежу локалних канцеларија које запошљавају преко 1,600 људи, од чега око 40 процената заправо пружа административну подршку. НСЗ је под директним надзором МРЗБСП. Осим спровођења активних мера тржишта рада, НСЗ управља подацима и пружа саветодавне услуге и каријерне смернице. У погледу незапослености младих, НСЗ спроводи широк спектар мера подршке, укључујући јачање вештина запошљивости младих (тј. предузетничке вештине и вештине тражења посла, као и обуке у вези са тржиштем рада, као и мере подршке за особе са инвалидитетом). Пакет услуга за младе (Табела 3 испод), који се спроводи од 2013. године, подразумева следеће услуге (RCC, 2021):

- Процена запошљивости незапослених лица;
- Дефинисање индивидуалног плана запошљавања и које мере највише одговарају активирању младих и унапређењу њихове запошљивости;

- Посредовање у запошљавању или укључивање у активне мере тржишта рада које могу помоћи у запошљавању.

Табела 3. Пакет услуга за младе Националне службе за запошљавање

Назив	Мушки учесници	Женски учесници	Укупно учесника
Обука за тражење посла	7,205	8,283	15,448
Тренинг самоефикасности	398	410	608
Радионица за превладавање стреса услед губитка посла	36	98	134
Клуб за тражење посла	974	1, 589	2,563
Сајмови запошљавања	6997	7,589	14, 586
Обука из предузетничких вештина	1,532	1,299	2,831
Приправнички стаж	1,215	2,508	3,723
Обука на радном месту за младе који су стекли терцијарни или виши степен образовања	33	92	128
Обука на радном месту за младе који су стекли средњошколско образовање	115	140	255
Обука из практичних радних вештина	138	129	267
Обука за тржиште рада	109	153	262
Обука за тржиште рада	-	-	47
ИТ обука	16	5	21
Владина подршка за запошљавање лица која су категорисана као дуго незапослена, као припадници мањина, старија лица и млади, као и она лица која су дуго корисници социјалне помоћи	567	515	1,082
Владина подршка за запошљавање лица која су категорисана као дуго незапослена, као припадници мањина, старија лица и млади, као и она лица која су дуго корисници социјалне помоћи (ИПА)	64	79	143
Владина подршка за samozapošljavanje	521	506	1,027
Запошљавање кроз јавне радове	678	511	1,189
Субвенција зараде за особе са инвалидитетом	69	37	96
(Друге) мере подршке за особе са инвалидитетом	13	3	16

Извор: Годишњи извештаји НСЗ за 2019. годину

Савет за младе (СМ) образован је у Републици Србији кроз Закон о младима из 2011. године (члан 16.) као саветодавно тело које координише и усклађује омладинске политике које спроводе различити актери. Председник СМ је Министар за омладину и спорт. Чланови Савета су представници органа државне управе, локалних канцеларија за младе, стручњаци за политику младих, представници националних мањина. Од укупно 38 чланова, најмање једну трећину чине представници удружења за младе. Тренутно има 15 представника младих и удружења за младе (КОМС, 2021).

„Кровне организације“ успостављају важне институционалне везе које омогућавају делотворну координацију политика окупљањем локалних организација за младе и организовањем дијалога о омладинској политици. Кровна организација младих



Србије (КОМС) је заговарачка платформа која представља интересе 104 удружења за младе са мисијом да обезбеди активно учешће и развије системска решења у циљу унапређења положаја младих кроз развој стратешких партнерстава, сарадњу и јачање институционалних капацитета (КОМС, 2021). Процењује се да активности КОМС сваке године индиректно укључе око 150.000 младих (ETF, 2021). НАПОР се бави осигурањем квалитета и промовише активно учешће омладинских радника. Његова мисија подразумева стварање и развој услова за осигурање квалитета и препознавање омладинског рада у циљу развоја потенцијала младих. Резултати Процене изводљивости Гаранције за младе показују да смањење незапослености младих у Србији није резултирало одговарајућим побољшањем општег квалитета рада младих. Око 44% младих запослених лица раде на одређено време. Осим тога, удео младих са ниским примањима је 23,1%, што је знатно више у поређењу са просеком у ЕУ (17,2%) (МОР, 2021). Улога НАПОР-а би требало да буде кључна у наредним годинама. НАКМ функционише као асоцијација градова и општина које су успоставиле локалне канцеларије за младе. Према Стратешком плану НАКМ за период 2017-2020, циљеви НАКМ су умрежавање, подизање капацитета локалних канцеларија за младе и иницирање системских промена које ће имати за резултат делотворније омладинске политике на локалном нивоу.

Преношење националних стратешких циљева локалним органима управе било би тешко без постојања ефикасних локалних институција које су способне за спровођење пројеката и политика, као и за директну сарадњу са младима. Тако је према Закону о младима МОС подржало оснивање локалних канцеларија за младе које су образоване у општинама и јединицама локалне самоуправе и које обављају следеће активности:

- Планирање, спровођење и праћење развоја локалних омладинских политика;
- Иницирање и праћење спровођења локалних омладинских акционих планова, што захтева успостављање сарадње са партнерима и њихово повезивање, као и одржавање комуникације и међусобне координације;
- Информисање младих.

Локални извештај „Мапирање омладинских политика и идентификовање постојеће подршке и недостатака у финансирању активности младих на Западном Балкану“ пружа информације о текућим активностима локалних канцеларија за младе (RCC, 2021). Делотворно спровођење политика за решавање незапослености младих обезбеђују локални савети за младе и савети за младе јединица локалне самоуправе, који су уведени Законом о младима и основани уз подршку МОС. Савети за младе су саветодавна тела општинских/градских скупштина која подстичу, координишу и прате спровођење активности у погледу локалног развоја, спровођења и примене омладинске политике и предлажу мере за њено унапређење. Најмање половина чланова локалних савета за младе треба да буду млади између 15 и 30 година старости. Извештај „Мапирање омладинских политика и идентификовање постојеће подршке и недостатака у финансирању активности младих на Западном Балкану“ пружа информације о тренутно активним локалним саветима за младе.



Следеће институције су такође важне у погледу политика запошљавања младих и пружају додатну подршку:

- Министарство за образовање, науку и технолошки развој (МОНТР) спроводи политике које имају за циљ смањење стопе напуштања школовања и које обезбеђују одговарајуће образовање и стицање вештина кроз савремене и иновативне програме формалног образовања. МОНТР такође обезбеђује даље стручно образовање и обуку, као и додатну подршку када је то потребно.
- Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва (енг. *Social Inclusion and Poverty Reduction Unit – SIPRU*) је директно одговоран Кабинету председнице Владе. СИПРУ је надлежан за развој и спровођење политика социјалног укључивања заснованих на подацима. Активности СИПРУ пружају важан политички допринос унапређењу положаја осетљивих категорија младих који имају и велики удео у НЕЕТ.

Политике запошљавања младих спроводе многи актери који функционишу на националном, регионалном и локалном нивоу. Главни стратешки стубови за спровођење политика за запошљавање младих су Национална стратегија за младе Републике Србије и Национална стратегија запошљавања уз пратеће акционе планове, чији оквир примене је три године. Осим јавног буџета, средства за постизање ових стратешких циљева обезбеђују се и из буџета локалних самоуправа, Инструмента за претприступну помоћ (ИПА) и од других међународних донатора. Како су пројекти који се спроводе усмерени не само на младе већ и на друге циљне групе, тешко је утврдити тачан износ средстава који је додељен за програме за младе. Упркос порасту средстава која се издвајају за младе током претходне деценије, може се констатовати да је интерна расподела средстава у буџету МОС и даље 1:5 у корист спорта. Део републичког буџета који је 2019. године додељен за спровођење омладинске политике кроз МОС био је само 0,09%, укључујући накнаде за социјалну заштиту које се исплаћују из Фонда за младе таленте (КОМС, 2020). Према подацима МОС, укупна средства која је Министарство потрошило од 2007. до 2019. године за пројекте које спроводи цивилни сектор износе преко 16 милиона евра (RCC, 2021). Укупна средства која су опредељена за спровођење омладинске политике је знатно виши јер укључује и средства додељена за спровођење мера активног запошљавања (заједно са другим циљним групама) и програма који имају за циљ јачање запошљивости младих а које спроводе друге институције. У Табели 4. приказани су програми који се баве решавањем незапослености младих у претходних десет година и које су у целости финансирани међународни донатори (ЕУ, ЕБРД, СДЦ, ГИЗ и БМЗ) или су их суфинансирани међународни донатори са Владом Републике Србије, као и средства која су обезбедиле државне институције или невладине организације. Осим мера које су обезбеђене кроз пакет услуга који спроводи НСЗ, програми који су овде наведени пружају најзначајнију подршку за унапређење положаја младих на тржишту рада.

Табела 4. Спољно финансирани и суфинансирани програми који се односе на положај младих на тржишту рада и њихову социјалну инклузију

	Назив	Донатори	Главне извршне агенције /организације, партнери на пројекту и корисници
1	Подршка ЕУ програмима запошљавања НСЗ, ИПА 2013	ЕУ и Влада Србије	Министарство финансија, Сектор за уговарање и финансирање програма из средстава ЕУ (CFCU), МРЗБСП и НСЗ
2	Пројекат Иницијатива за запошљавање младих (енг. Youth Employment Initiative (YEI))/E2E програм (евалуације и анализе активних мера тржишта рада за младе)	Швајцарска агенција за развој и сарадњу	СИПРУ
3	Програм Знањем до посла (E2E) (енг. Education to Employment)	Швајцарска агенција за развој и сарадњу	СИПРУ и NIRAS IP Consult
4	Подршка ЕУ активној инклузији младих	ЕУ и Влада Србије	Наручилац: CFCU Главни корисници: МРЗБСП, МОС Други корисници: МПНТР, НСЗ, СИПРУ, јавне и приватне институције које доприносе делотворном запошљавању и запошљивости младих
5	Програми ЕБРД	ЕБРД	МРЗБСП
6	Програм за одрживи развој и запошљавање у Србији: Реформа стручног образовања (VET пројекат) и Подстицање запошљавања младих (YEP)	Влада Немачке	МПНТР (VET) МОС (YEP)
7	УНИЦЕФ-ов UPSHIFT и U-Report	Међународни донатори	УНИЦЕФ
8	Пројекат Web4Jobs	ЕУ	Београдска отворена школа
9	Западни Балкан и Турска (WB&T) за EmploYouth	ЕУ	Фондација Ана и Владе Дивац
10	Подстицање запошљавања младих кроз социјална партнерства и сарадњу	ЕУ	Београдски фонд за политичку изузетност

Извор: Извештај „Положај младих у Србији“ (ETF, 2021)

У 2020. години и МОС и НСЗ спровели су програме према дефинисаним акционим плановима. МОС је расписао 4 јавна позива за финансирање различитих програма – „Млади су закон“ у циљу спровођења циљева НСМ, програма који подржавају запошљавање, самозапошљавање и подстичу предузетништво младих и спровођење омладинске политике. Укупна вредност додељених средстава за ове позиве је преко 1,8 милиона евра.

Програми приправничког стажирања такође пружају важну подршку младима без искуства који траже први посао. За ту сврху, НСЗ реализује два програма приправничког стажирања – Програм приправништва за младе са високим

образовањем и Програм приправништва за незапослена лица са средњим образовањем.

На крају треба споменути и програм „Моја прва плата“ као додатну меру подршке запошљавању младих коју је увело МРЗБСП а спроводи је НСЗ од августа 2020. године. Моја прва плата је комплементарна са стандардним пакетом услуга НСЗ. Он пружа директну подршку (20.000 динара за најмање 9 месеци) младима испод 30 година који су завршили средњу школу или факултет а немају радног искуства. Програм је обезбедио укупне субвенције у износу од 2 милијарде динара.

Према закључцима последњих истраживања о проценама постојећег институционалног оквира, постоји неколико препорука за решавање критичних питања незапослености младих и да се унапреди делотворност политике за решавање незапослености младих у Србији:

- Унапредити координацију рада институција надлежних за омладинску политику;
- Јачање система за праћење и евалуацију како би се унапредила делотворност постојећих програма;
- Јачање капацитета институција (НСЗ, локалних канцеларија за младе, итд.) за решавање питања незапослених младих и NEET младих;
- Недовољна буџетска средства за активне мере тржишта рада;
- Унапређење пакета услуга за младе како би се постигло боље таргетирање осетљивих група младих;
- Решавање постојећег раскорака између хоризонталних и вертикалних вештина што је резултат креирања малог броја радних места за одређене групе младих и недостатка знања и вештина које захтева послодавац;
- Развијање механизма за допирање до неактивних NEET младих;
- Унапређење образовног система како би се смањио јаз између стопе уписа и стопе завршетка предуниверзитетског образовања између опште популације и осетљивих група деце/младих људи;
- Већа подршка за самозапошљавање и предузетништво младих.

Поред горе наведених локалних учесника, од којих се неки финансирају из међународних извора, постоје и регионални механизми који имају за циљ јачање капацитета локалних институција и регионалне сарадње. Један од нарочито значајних механизма је Регионална канцеларија за сарадњу младих (RYCO), коју је 2016. године на самиту Западног Балкана у Паризу основало 6 Влада Западног Балкана. RYCO подржава регионалну размену младих и њихових идеја, као основу за будућу перспективу сарадње у региону. Од 2018. до 2020. године, RYCO је пружио подршку за 35 пројеката удружења младих и средњих школа из Србије, који су међу најзначајнијим актерима у области омладинске политике и промовишу важна питања у вези са младима на регионалним политичким агендама (Партнерство за младе, 2020).

### 1.3. Предузетништво младих и подршка за управљање каријером

У 2015. години, просечно трајање преласка из образовања на тржиште рада у Србији било је више од две године, а највише је забележено међу женама и омладином који живе у руралним областима. Ово је знатно дуже од просека у ЕУ који износи 6,5 месеци (ЕТФ, 2021). Осим тога, младима са најнижим степеном образовања треба 19,4 месеци дуже да нађу први посао у поређењу са високообразованом омладином. Овако дуга транзиција „од школе до посла“ указује на значај даљег унапређења образовног система и развој одговарајућих програма за младе са ниским степеном образовања како би се спречио велики одлив из незапослености у неактивност. Осим спречавања, неопходне су и посебне мере за решавање питања тренутно неактивне младе популације којима би се стимулисао њихов прелазак у активну популацију и (ре)интеграција на тржишту рада.

Један од нарочито важних фактора за јачање положаја младих на тржишту рада односи се на повећање њихове мотивације и уклањање препрека за отпочињање сопственог бизниса. Процењени број младих предузетника у Србији је око 28,000<sup>2</sup>. Субвенције прима око 900 младих годишње, од чега су 40% жене (КОМС, 2021). У том контексту, јачање (дигиталних) вештина кроз формално и неформално образовање, као и јачање конкретне финансијске и нефинансијске подршке за samozапосљавање је нарочито важно. Алтернативни извештај о положају и потребама младих у Републици Србији (КОМС, 2020) износи да већина младих у Србији не планира да започне свој бизнис. Резултати спроведених фокус група указују на наслеђене ставове и политичке препреке као главне разлоге за овакво понашање. Осим тога, млади у Србији још увек имају велики страх од ризика. Потенцијал ИТ индустрије може бити главни фактор промене постојећих ставова.

Недостатак искуства при уласку на тржиште рада могао би да се смањи кроз програме дуалног образовања и повећање броја младих који су на приправничком стажу. Иако програми дуалног образовања генерално имају подршку међу младима, сматра се да су они још увек недовољно развијени и да се лоше спроводе. Осим тога, број младих који су обављали стажирање током процеса образовања је још увек мали и износи мање од 40% (КОМС, 2021). Учешће одраслих у Србији који похађају неку врсту формалног или неформалних образовања или обуке (Анкета о образовању одраслих из 2016. године) износи 19,8%, што је нешто више него 2011. године (16,5%), али знатно испод просека у државама чланицама ЕУ (45,1%) (Клашња, 2020). Истраживање о Стању и потребама младих људи у Републици Србији показује да је 2019. године 27% младих људи између 15 и 30 година учествовало у неформалном образовању. Број младих који је користио подршку из приправничких програма НСЗ у 2020. години био је 530 особа са високим и 590 са средњошколским образовањем (RCC, 2021). Међутим, и млади и послодавци имају нека очекивања од креатора политике који се залажу за већу подршку владе у смислу субвенција

<sup>2</sup> Ревизија Националне стратегије за младе је у плану, а једна од приоритетних тема ревизије биће усмерена на унапређење предузетништва младих и поједностављене услове пословања за младе предузетнике, из [Уводно излагање председнице Владе Србије Ане Брнабић](#) (28. октобар 2020.), приступљено 6. јануара 2021.

за обуку младих, веће напоре за подстицање предузетништва младих и реформу образовног система тако да одговара потребама тржишта рада (ETF, 2021).

Јачање предузетништва младих је једна од обавезних будућих интервенција на пољу политике јачања запошљивости и унапређења компетенција. Развој сектора дигиталне економије треба нарочито имати у виду при реформисању, не само општег образовног система, већ и у развоју мера које се односе на усавршавање и преквалификацију. Ово би могло бити нарочито видљиво током кризе изазване пандемијом болести COVID-19 и њеног утицаја на тржиште рада које је показало добру флексибилност овог сектора.

Још једна важна мера политике односи се на каријерно вођење и саветовање, укључујући спровођење активности за каријерно образовање, информисање и саветовање. Развој вештина управљања каријером требало би да помогне младима да пронађу свој каријерни пут и да успешно спроведу транзицију на тржиште рада. Стратегија за каријерно вођење и саветовање у Републици Србији и пратећи Акциони план (2010-2014) усвојени су 2010. године. Институционални оквир за пружање адекватне подршке за каријерно вођење је релативно добро развијен, нарочито у поређењу са другим економијама ЗБ (Ђуровић, 2019). Поред МПНТР, праћење и подршку за активности каријерног вођења пружа и Euroguidance<sup>3</sup>, Центар за стручно образовање и образовање одраслих и Завод за унапређивање образовања и васпитања у Србији. У 2019. години развијени су Стандарди услуга каријерног вођења као важан корак ка постизању система континуиране каријерне подршке појединцима од најранијег доба. Са локалног аспекта треба приметити скорашњу праксу оснивања локалних савета за каријерно вођење и саветовање, што би требало да донесе позитивне резултате у наредним годинама. Утврђивање одговарајућих политика вођења обликују и активности међународних донатора које подстичу веће учешће организација цивилног друштва.

Суштинско питање за пружање делотворне подршке у смислу каријерног вођења односи се на континуирани развој капацитета каријерних практичара како би ишли у корак са све већим и сложенијим тржишним и социјалним потребама. Са једне стране, у оквиру континуираног професионалног развоја потребно је непрекидно водити рачуна о области која се брзо развија. Са друге стране, потребно је утврдити и кључне концепте (Европски центар за развој стручног оспособљавања, 2009). Основан 2013. године као део Темпус фондације, Euroguidance пружа кључну подршку у активностима каријерног вођења и саветовања кроз подршку развоју европске агенде за целоживотно вођење и развој локалних компетенција. Важан допринос Euroguidance мреже огледа се у организовању семинара и обука за каријерне практичаре и сарадњи између различитих актера.

Упркос чињеници да су током претходне деценије уложени знатни напори, тренутни систем каријерног вођења суочен је са многим тешкоћама, нарочито у погледу процене вештина и очекивања, као и трансформисања података са тржишта рада у информације које су лаке за коришћење током развоја каријере (Ђуровић, 2019).

<sup>3</sup> Euroguidance је европска мрежа која пружа подршку каријерном вођењу и саветовању. Активности мреже се спроводе кроз националне центре у 36 европских земаља. Више информација: <https://euroguidance.rs/about-euroguidance-eng/> Приступљено 12. јануара 2021.

Треба споменути и платформу „БОШ каријера“<sup>4</sup> коју је развила Београдска отворена школа и која има за циљ пружање свеобухватне подршке средњошколцима. Треба подстицати даље напоре за обезбеђивање каријерних информација у приступачном облику за осетљиве групе младих. Истраживање о положају и потребама младих у Републици Србији (Ninamedia, 2020) показује да је мање од половине младих учествовало у активностима подршке каријерном вођењу. Директни сусрети са запосленима у областима које их занимају, као посебан вид каријерног саветовања, имало је само 3,2% младих, док је само 5,4% учествовало у индивидуалним („један на један“) активностима каријерног саветовања. Недостатак информација са стварног тржишта ограничава делотворност пружене подршке. У поређењу са 2016. годином, приметан је пораст броја младих који тврде да у областима њиховог интересовања није било понуде за приправнички стаж (пораст са 9% на 16%). Стога је неопходно спровести додатне активности како би се побољшао не само квалитет већ и приступ подршци у смислу каријерног управљања.

## 1.4. Гаранција за младе – искуство и могућности за Србију

На тржишту рада, млади, а нарочито они у NEET статусу, још увек представљају осетљиву групу која је ван радара државних органа. Иако тренутна Национална стратегија за младе (2015-2025) препознаје концепт NEET из постојећих стратешких докумената и закона, постоје политике које би могле да се спроведу у циљу унапређења активних мера подршке запошљавању и да се повећа запошљивост младих људи и других осетљивих група. Једна од таквих мера је Гаранција за младе у Србији, којом је Србија законски обавезана као чланица да обезбеди квалитетно запослење, континуирану обуку или приправнички стаж младима који су незапослени (укључујући оне који нису регистровани у НСЗ) и неактивни (нису у образовању или обуци) на тржишту рада у року од четири месеца од почетка статуса незапослености или од завршетка формалног образовања. Гаранција за младе укључује и кампање информисања младих о постојећим услугама, као и интервенције за идентификовање, контактирање и укључивање неактивних младих и појединачне услуге и програме.

Пакет мера за запошљавање младих који је лансирала Европска комисија у децембру 2012. године предлаже увођење иновативне праксе као средства за лакшу транзицију из образовања на тржиште рада (Европска комисија, 2012). У складу са Пакетом мера за запошљавање младих, у марту 2013. године покренута је Иницијатива за запошљавање младих (YEI). Након YEI оквира, у априлу 2013. године покренута је иницијатива Европска гаранција за младе (Савет Европске уније, 2013). Европска комисија је касније предложила проширење овог програма на Западни Балкан у оквиру Економског и инвестиционог плана за Западни Балкан (Европска комисија, 2020). У првих 12 месеци, пилот пројекат Гаранције за младе спроведен је у неколико држава чланица (Велика Британија, Ирска, Италија, Литванија, Пољска,

4 <https://karijera.bos.rs/>



Румунија и Шпанија), са фокусом на две групе: 1) млади људи у транзицији од школе до посла и 2) NEET млади. Имплементација програма Гаранција за младе у неким државама чланицама ЕУ показује да питање запошљавања младих не може да решава само један одсек, агенција или организација. Питање запошљавања младих спада у надлежност локалних органа, националних служби за запошљавање и омладинских организација, као и (многих) националних министарстава (Eurofound, 2014). Већина министарстава у државама чланицама ЕУ надлежна су за спровођење таквог програма. Међутим, праксе на националном нивоу могу бити различите. Примера ради, у Републици Србији, слично као у Шпанији, координатор програма је МРЗБСП Србије, док НСЗ Србије промовише мере. Француска је једна од првих држава чланица ЕУ која је спровела Гаранцију за младе. Програм је координисало министарство надлежно за запошљавање, односно Дирекција за стручно образовање и оспособљавање, док је национална служба за запошљавање, заједно са локалним канцеларијама за младе, надлежна за промовисање мера. У неким државама чланицама, као што су Белгија и Грчка, ресорна министарства нису укључена у имплементацију Гаранције за младе већ је координишу националне службе за запошљавање (Eurofound, 2012; Eurofound, 2014).

У циљу што бољег спровођења Гаранције, неопходно је да приступи локалних канцеларија за младе у Србији буду усклађени, као и њихови капацитети и могућност да допринесу најпре кроз мању интервенцију која би се накнадно могла применити на националном нивоу. Ово је препорука Међународне организације рада, која је на основу истраживања спроведеног у оквиру студије „Увођење Гаранције за младе у Србији: Процена изводљивости“ (МОР, 2021) извела закључак да имплементација Гаранције за младе захтева пилот пројекат који би осликавао циљеве и сврху Гаранције за младе на националном нивоу. Њихов закључак је да пилот студија треба да буде спроведена у три различита града у РС. Посвећеност запошљавању младих подразумева и усвајање одговарајућих мера, што укључује координацију неколико сектора (јавних политика) као и значајне инвестиције у стварање предуслова за имплементацију Гаранције за младе. Ови предуслови укључују и реструктурирање запослених у јавном сектору. Ово реструктурирање може да подразумева и реорганизацију НСЗ и доделу средстава за ангажовање већег броја саветника за запошљавање, односно смањења броја сувишног административног особља (Огњеновић, Кузманов и Павловић, 2021). У овом тренутку не постоје посебни споразуми између НСЗ, организација цивилног друштва или центара за младе у вези са пружањем подршке „удаљеним“ младим људима (МОР, 2021). Један од позитивних примера био је (тада) пилот пројекат који је спроведен у три града у Великој Британији у коме је учествовало 257 младих људи (узраста 15-16 година). Ови учесници су препознати као најризичнија категорија у погледу напуштања школовања и обезбеђено им је 30 часова менторисања и каријерне подршке. Резултати пројекта су показали да су учесници задобили поверење наставника, што им је омогућило да наставе образовање и каријерни развој.

Евалуација спровођења Гаранције за младе у државама чланицама ЕУ (2013-2020) могла би да пружи важне податке за креаторе политика у Србији. Она пружа увид у најважније изазове имплементације у већини држава чланица ЕУ. Један од најзначајнијих закључака односи се на тешкоће у досезању и активирању

најосетљивијих група – особа са инвалидитетом и младих са неразвијеним вештинама. Фаза идентификације се такође сматра критичном јер се знатно разликује од земље до земље, судећи по налазима МОР (2021) (Слика 1 испод).

Слика 1. Систем досезања (енг. Outreach) у Гаранцији за младе



Извор: МОР (2021). Увођење Гаранције за младе у Србији: процена изводљивости

У погледу закључака претходно анализираних студија, ово би могло бити релевантно и за Србију. Извештаји ЕУ по државама у погледу имплементације Гаранције за младе указују на регионалне разлике као један од главних фактора који се поклапа са разликама у степену образовања и у квалитету и доступности интегрисаних услуга. Стопа напуштања образовања у Србији није се показала нарочито високом у поређењу са државама чланицама ЕУ. Стопа завршетка основне школе је 97,1%, док је стопа напуштања основне школе 0,6%. Покривеност средњошколским образовањем је 87,4%, а стопа завршетка средњошколског образовања је 87%, док је стопа напуштања средње школе 1,1% (Клашња, 2020). Међутим, квалитет образовања, укључујући стручно образовање и недостатак дигиталних вештина сматра се великим изазовом у транзицији од школе до посла (ЕК, 2020). За Србију би нарочито важно било да решава неједнакости између опште популације и осетљивих група деце (Роми, младе особе са инвалидитетом итд.).

Недостатак флексибилности и партнерства на локалном нивоу може имати негативне последице. У случају да локалне институције немају самосталност у прилагођавању програма и мера локалним условима, шанса за успех се смањује. Уопштено гледано, искуство ЕУ потврђује тешкоће са укључивањем локалних канцеларија за младе. Са друге стране, случај Данске је један од позитивних примера блиске сарадње између центара за младе са локалним канцеларијама НСЗ (ОЕСД, 2015).

Прилагођавање институционалног оквира за имплементацију Гаранције за младе показало се веома делотворним за унапређење ефикасности НСЗ. Међутим, не треба занемарити финансијска средства неопходна за адекватну имплементацију имајући у виду да је 60% држава чланица ЕУ потценило финансијске потребе. Недостатак средстава може да одложи интервенцију, што свакако има штетан утицај на омогућавање младима у НЕЕТ статусу да похађају обуку или да пронађу



посао у року од 4 месеца. Продужавање статуса незапослености може да смањи ефективност свих политика активације (*Escudero & Lopez Mourelo, 2017*).

Остваривање ране интервенције се такође показало као изазов. Многе државе чланице ЕУ су имале проблема у досезању до NEET младих, и то не само оне са ограниченим капацитетима НСЗ као што је случај у Србији, већ и оне са већим бројем најтеже доступних NEET младих. Ова подгрупа захтева комплексне интервенције пре него што прихвати понуду у оквиру Гаранције за младе (Европска комисија, 2020).

## 2. МЕТОДОЛОГИЈА

Ово истраживање има за циљ спровођење детаљне анализе положаја и потреба младих у Србији и у том контексту процену капацитета организација цивилног друштва и локалних канцеларија за младе у Србији. Истраживање је структурирано према утврђеном главном циљу – да обезбеди **доказе о тренутној пракси у погледу предузетништва младих, запошљивости НЕЕТ младих и вештина управљања каријером**, као и да развије препоруке за јавне политике ради унапређења постојећих приступа. Да би се то постигло, методологија је заснована на деск анализи и емпиријском истраживању.

Закључци **деск анализе** су додатно разматрани са креаторима политике како би се утврдиле евентуалне области деловања које је могуће унапредити. Деск анализа је подељена у две целине. Првом је обухваћена анализа тренутног стања на тржишту рада, при чему је посебна пажња посвећена младим људима који нису запослени и нису у процесу образовања (*NEET млади*). Коришћени су подаци из Анкете о радној снази (АРС) из 2019.<sup>5</sup> и 2020. године, као и статистички подаци агенције Евростат. АРС анализа ће показати примарне социо-демографске карактеристике младих (15-29 година), укључујући структуру индикатора тржишта рада према полу, образовању, старости, економској активности и карактеристикама својственим младима у НЕЕТ статусу.

Како би се утврдило тренутно стање политика које данас диктирају обликовање политика за запошљавање младих, деск анализа се фокусира на постојећи правни и стратешки оквир за спровођење политике за запошљавање младих у Србији. Активности деск анализе ће помоћи у утврђивању програма за запошљавање младих, као и за процену примењених мера у оквиру политике за запошљавање младих. У ту сврху, анализирани су процене и оцене политика које су спровели независни истраживачи ангажовани од стране владиних институција и међународних донатора (RCC, ЕУ, УНИЦЕФ, ГИЗ, СДЦ). Како би се издвојиле препоруке које су корисне за креаторе политике у Србији, узета је у обзир и процена имплементације Гаранције за младе у ЕУ.

Други део методологије односи се на **емпиријско истраживање**. Емпиријски део истраживања комбинује квантитативни и квалитативни приступ. Квантитативно истраживање анализира микроподатке добијене из Републичког завода за статистику РС (Анкета о радној снази, 2019). Резултати анализе боље показују који сегменти популације младих су најсклонији уласку у НЕЕТ статус, према следећим критеријумима: пол, место становања (урбано/рурално), регион, стечено образовање и материјално стање домаћинства.

Квалитативно истраживање ће обухватити податке добијене путем:

<sup>5</sup> Статистички подаци из 2019. би требало да пруже реалистичнију слику положаја НЕЕТ омладине у односу на 2020. годину, због пандемије болести COVID-19 и њеног негативног утицаја на тржиште рада.

## 1. Три фокус групе (укупан узорак - 30) субјеката

Како би се боље одмериле активности субјеката и стекла тачнија слика о политици младих у погледу главних изазова и могућих фактора успеха, организоване су три фокус групе субјеката политике за запошљавање младих. Организоване су три фокус групе сукцесивно са по 10 учесника (укупно 30 актера). Учесници су одабрани у сарадњи са МОС (10 по фокус групи) и треба да представљају субјекте омладинске политике (на основу критеријума моћ/интерес). При одабиру учесника поштован је критеријум географске дистрибуције како би се омогућило учешће креатора политике из мање развијених региона и региона који имају веће стопе незапослености младих и младих у NEET статусу. Теме фокус група су дефинисане у складу са главним циљевима истраживања:

- 1) Вештине управљања каријером, јачање предузетништва и друге мере ране интервенције
- 2) Запошљивост NEET младих и механизми за досезање
- 3) Јачање капацитета институција које се баве младима, са посебним фокусом на актере омладинске политике на локалном нивоу

## 2. 10 дубинских интервјуа са представницима организација цивилног друштва које имају искуства у пружању директне подршке и развоју истраживачких вештина младих у NEET статусу.

Ови интервјуи пружили су детаљнију слику о томе како идентификовати NEET младе и како им приступити ради процене њихових потреба, бољег разумевања њихових вештина и интересовања, као и пракси које су се показале делотворним за развијање и унапређење њихових вештина.

## 3. Онлајн упитника за процену капацитета локалних канцеларија за младе у Србији

Онлајн упитник за процену капацитета локалних канцеларија за младе у Србији је формулисан и дистрибуиран свим локалним канцеларијама за младе (иницијално предвиђена величина узорка је најмање 30 канцеларија) са фокусом на следеће аспекте:

- Величина и људски ресурси;
- Техничка опремљеност;
- Капацитети и искуство за управљање пројектима;
- Искуство у раду са NEET;
- Потребе за развојем капацитета;
- Квалитет сарадње са локалним властима и другим актерима.

## 4. Дубински интервјуи са 5 представника локалних канцеларија за младе

У погледу добијених резултата, дефинисаће се скуп отворених питања која су разматрана са представницима пет локалних канцеларија за младе кроз поступак директног интервјуисања. Интервјуисање представника локалних канцеларија за младе пружило је детаљнији квалитативни увид у главне проблеме са којима се канцеларије суочавају током спровођења свакодневних активности и изазовима у раду са НЕЕТ младима, каријерном вођењу, предузетништву жена и младих, итд. Осим тога, циљ интервјуа је да се анализирају могућности и капацитети у погледу евентуалне улоге локалних канцеларија за младе и других локалних субјеката омладинске политике у имплементацији Гаранције за младе.

Методологија истраживања укључује и кратко образложење избора испитаника и учесника фокус група. Резултати деск анализе и емпиријског истраживања биће **студија** и **сажетак политике**, укључујући специфичне препоруке политике за унапређење постојећих мера омладинске политике. Структура сажетка биће следећа:

- Питања незапослености младих у Србији – основни резултати;
- Изазови у решавању питања младих у НЕЕТ статусу;
- Посебне области за будуће циљане интервенције – вештине управљања каријером, подршка за младе, женско предузетништво;
- Препоруке за имплементацију Гаранције за младе у Србији.

# 3. ЛОКАЛНЕ КАНЦЕЛАРИЈЕ ЗА МЛАДЕ – ПРОЦЕНА ПОТРЕБА И КАПАЦИТЕТА ЗА ПОДРШКУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈИ ГАРАНЦИЈЕ ЗА МЛАДЕ У СРБИЈИ

## 3.1. Анализа упитника

Имплементација Гаранције за младе је кључна за Србију, не само као земљу потписницу програма, већ у циљу успостављања стабилнијег радног окружења у коме ће се млади боље развијати и напредовати. У сваком случају, прво је неопходно да се стекне јаснија слика о општем обиму активности локалних организација за младе јер су оне кључни носиоци одређених сегмената Гаранције за младе у Србији. Нажалост, иако постоји велики број локалних канцеларије за младе (око 140), тешко је утврдити које су њихове могућности, вештине, компетенције и ресурси, као и начин на који ће оне бити применљиве на реализацију нових пројеката и преузимање нових задатака у области унапређења положаја младих у NEET статусу. Стога је главни циљ упитника да боље утврди постојећи делокруг њиховог рада, способности, потенцијале и ресурсе локалних канцеларија за младе, као и са којим актерима оне блиско сарађују током спровођења активности. Резултати упитника су стога креирани на начин да допринесу бољем спровођењу активности у оквиру Гаранције за младе.

Упитник се састоји од 32 питања подељених у шест тематских целина:

- Величина и капацитет људских ресурса;
- Доступна техничка опрема и просторије;
- Капацитети за управљање пројектима и одговарајуће искуство;

- Искуство у раду са NEET;
- Области где је неопходан развој капацитета;
- Рад и координација са локалним властима и другим актерима.

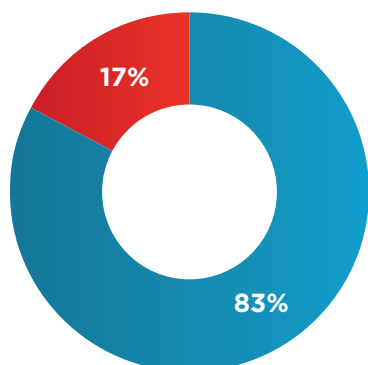
Ова питања се затим појединачно анализирају по теми у односу на свако питање, и пондеришу се на основу укупног просечног резултата. Поједина питања имају бинаран исход (нпр. „Да ли имате омладински клуб?“), друга су у форми „штиклирајте све што је применљиво“ (нпр. „Којим областима се ваша канцеларија за младе бави?“) или су квалитативног карактера када се траже одговори описног типа.

Од укупно 140 контактираних канцеларија, 48 представника или запослених у локалним канцеларијама за младе одговорило је на упитник. Од тог броја, 40 испитаника су координатори, а 8 су саветници или други запослени у канцеларијама. Од укупног броја испитаника, 29 (60%) су мушкарци а 19 (40%) су жене.

Упитник дели испитанике по старосним категоријама уместо по тачним годинама старости. Резултати одговора у вези са старосном структуром указују да су у локалним канцеларијама углавном запослене млађе особе, при чему је њих 40 млађе од 40 година: 30-40 година (50%), 18 до 29 (33%), 41 до 50 (7%) и 50 (10%). Ако их поделимо по степену образовања, испитаници такође углавном имају високи степен образовања: 33,3% има мастер или виши степен, 43,8% је завршило основне студије, 10,4% има диплому више школе и 12,5% диплому средње школе (Слика 2).

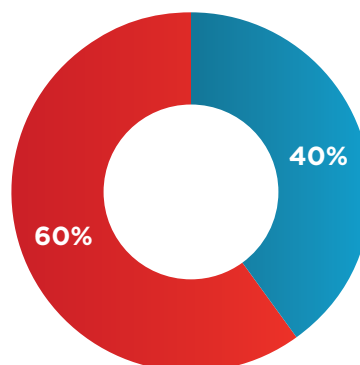
Слика 2. Дескриптивна статистика узорка канцеларија за младе

## Позиција у локалној канцеларији за младе



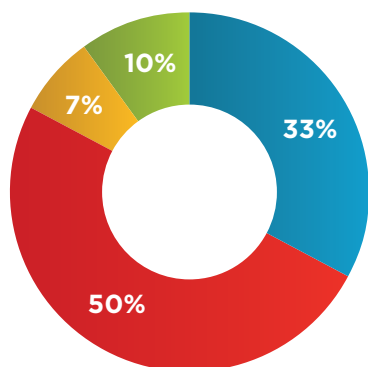
■ Координатор ■ Запослени, саветник, волонтер итд.

## Пол



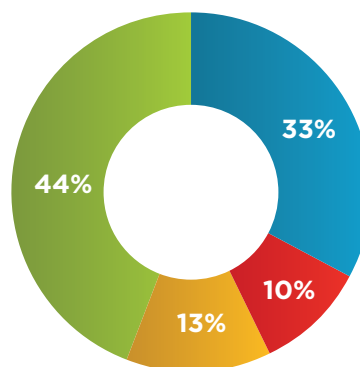
■ Женски ■ Мушки

## Године



■ 18-29 ■ 30-40 ■ 41-50 ■ 51+

## Ниво образовања

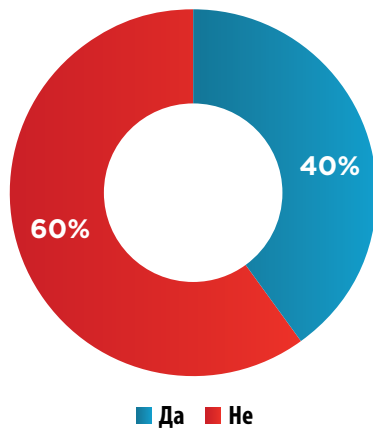


■ Диплома факултета ■ Диплома високе стручне школе  
 ■ Диплома средње школе ■ Диплома високе стручне школе

Извор: Аутор

Све канцеларије за младе које су учествовале у упитнику основане су у претходних 12 година. Од испитаних канцеларија, 29 је изјавило да има клуб за младе (60%) и да имају физички простор у коме се могу састајати са младима и где млади могу да се социјализују. Овде треба напоменути да је важно за локалне канцеларије за младе да имају овакав простор јер мора постојати неки простор за локална културна дешавања младих који можда не постоји на другом месту, као и место за непосредан рад са њима.

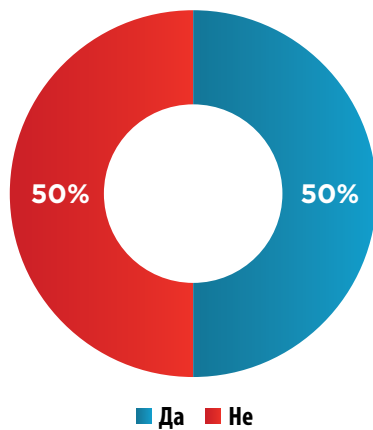
Слика 3. Одговор на питање „Да ли у вашој општини постоји клуб за младе?“



Извор: Аутор

Према резултатима анкете, половина испитаника је одговорила да није запослена на месту координатора у њиховом систему, док је друга половина одговорила да јесте. То значи да је половина координатора/локалних административних радника који су надлежни за омладинска питања или су запослени привремено или као волонтери. Недостатак систематизованих радних места за координаторе има индиректан негативан утицај на одрживост локалних канцеларија, њихову независност и приступ ресурсима.

Слика 4. Да ли постоји систематизација радних места (позиција координатора) у систему ваше канцеларије?



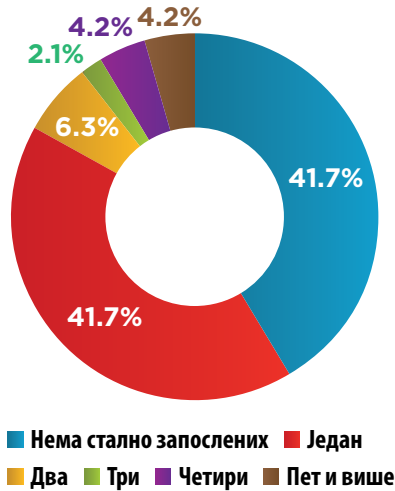
Извор: Аутор

Већина канцеларија нема стално запослене. Двадесет канцеларија је одговорило да имају само једног стално запосленог на неодређено време, 19 је одговорило да уопште немају запослене на неодређено време, а остале имају 2-5 запослених на неодређено време. Већина канцеларија свој рад обавља преко уговора о привременим и повременим пословима који су превасходно намењени спољним сарадницима или волонтерима. У просеку, локална канцеларија у Србији располаже са мање од 10 волонтера;

међутим, ово се умногоме може разликовати јер неке канцеларије имају 70 волонтера, а неке мање од 5. Стабилна мрежа волонтера за неке од анализираних канцеларија представља озбиљну шансу за успостављање проактивне сарадње са локалном омладином у наредним годинама.



Слика 5. „Број запослених на неодређено време у канцеларијама за младе“



Извор: Аутор

Просечан буџет сваке канцеларије у 2021. години (тј. буџет без трошкова зарада) био је око 1,4 милиона динара. Међутим, просечан износ не даје могућност за поузданије закључке имајући у виду да се пријављени износи буџета веома разликују. Конкретније, 21 канцеларија (43,7%) спроводила је активности са буџетом испод 1 милион динара, једна је пријавила да има буџет од 6 милиона динара, а једна канцеларија наводи да је годишњи износ буџета у 2021. години износио само 30.000 динара.

На молбу да наведу додатне изворе финансирања активности омладинске политике, само 7 канцеларија (14,6%) навело је као извор међународне донаторе. Према резултатима упитника: 24 (50%) се финансира из донација Министарство за омладину и спорт; 16 канцеларија (33,3%) се финансира искључиво из средстава домаћих (локалних) донатора; 18 канцеларија (37,5%) нема никаква средства.

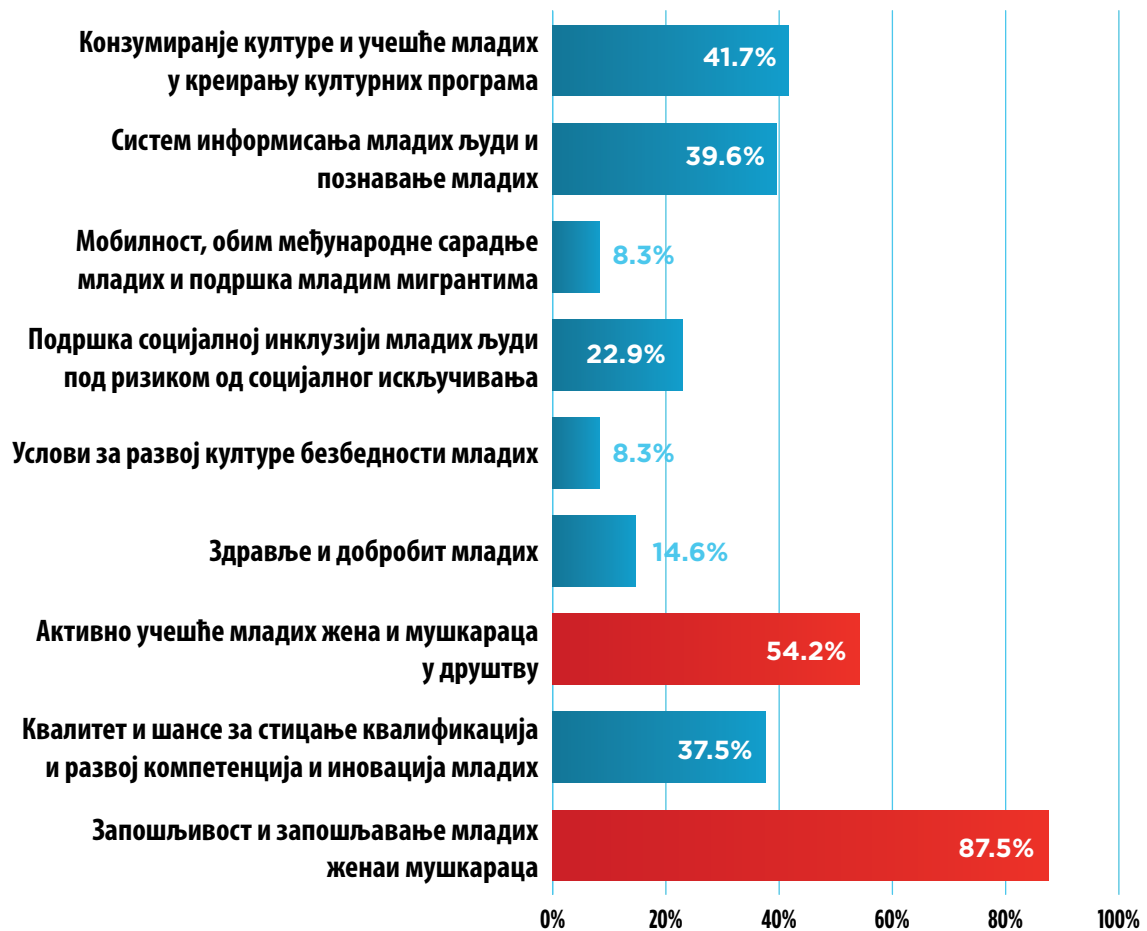
Слика 6. Одговори на питање са више одговора „Осим локалних (градских и општинских) државних фондова, из којих других средстава финансирања сте покривали активности ваше канцеларије за младе 2021. године?“



Извор: Аутор

Основни извор финансирања већине канцеларија за младе, према њиховом извештају, јесте МОС (50% испитаних канцеларија), али и локални приватни донатори учествују са знатним делом средстава. Оно што је забрињавајуће јесте то да 18 канцеларија за младе (37,5%) нема никакав извор финансирања осим градског, односно општинског буџета. Мало њих добија додатна средства из међународних (14,6%), а још мање из других извора (нпр. Покрајински секретаријат за омладину и спорт).

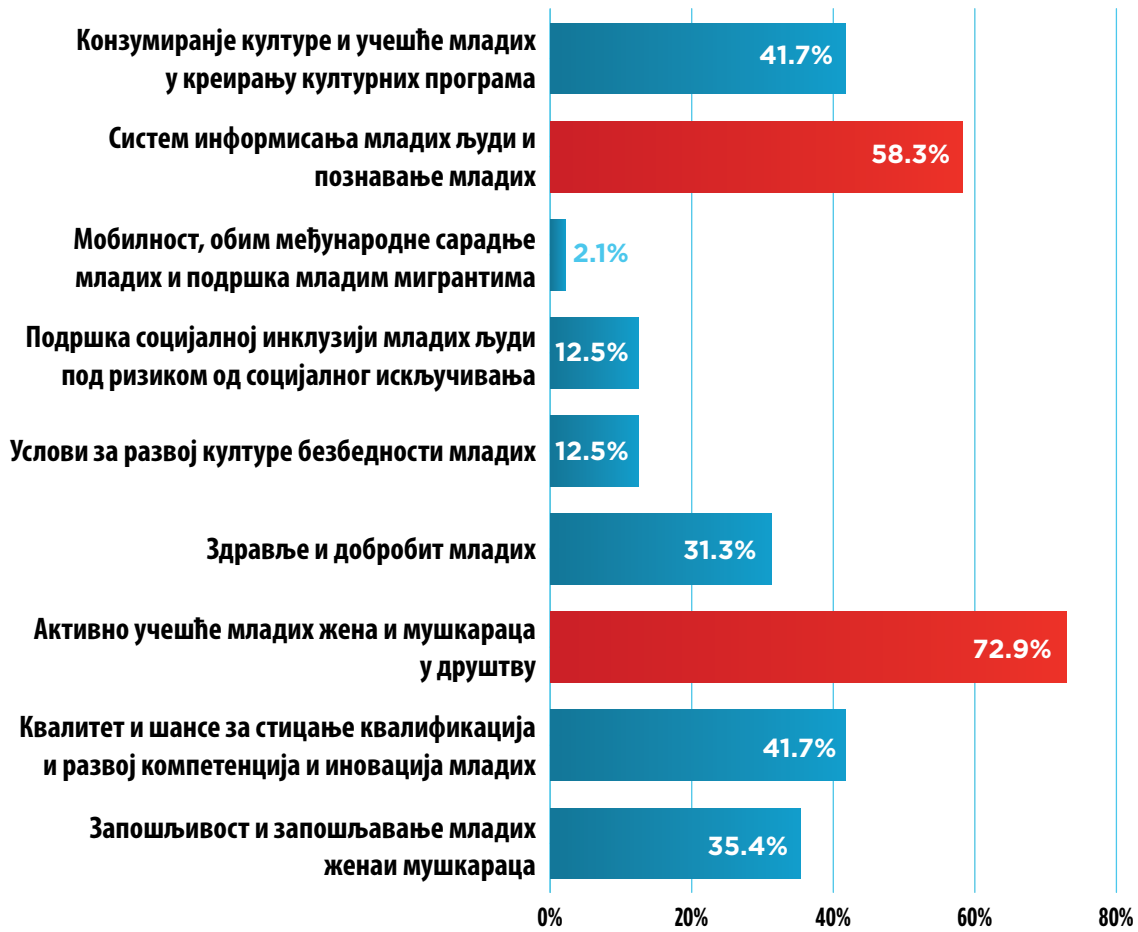
Слика 7. Одговори на питање са више одговора „По вашем мишљењу, који су највећи проблеми са којима се суочавате у вашем граду, односно региону?“



Извор: Аутор

На питање да од више понуђених одговора одаберу све области у којима постоје значајни проблеми са којима се суочавају млади у њиховој локалној заједници, делује да су главни разлози за забринутост већине канцеларија за младе запошљивост и запошљавање младих (42 од 48, односно око 87,5%). Међутим, више од половине пријављује да је број младих који активно учествују у друштву такође важно питање (54,2%), а нешто мање од половине као проблем наводи недовољно учешће у културном развоју (41,7%). Образовање и квалификације младих, као и могућност да их стекну, навело је нешто мање од половине испитаних организација. Изненађујуће је то да је социјална инклузија младих под великим ризиком наведена као разлог за благу забринутост (22,9%), а здравље и добробит младих је само 7 организација (14,6%) навело као велики разлог за забринутост. Као најмањи разлог за забринутост наведен је развој здраве омладинске културе и међународна сарадња младих.

Слика 8. Одговори на питање са више одговора „Које су главне области деловања ваше локалне канцеларије за младе?“

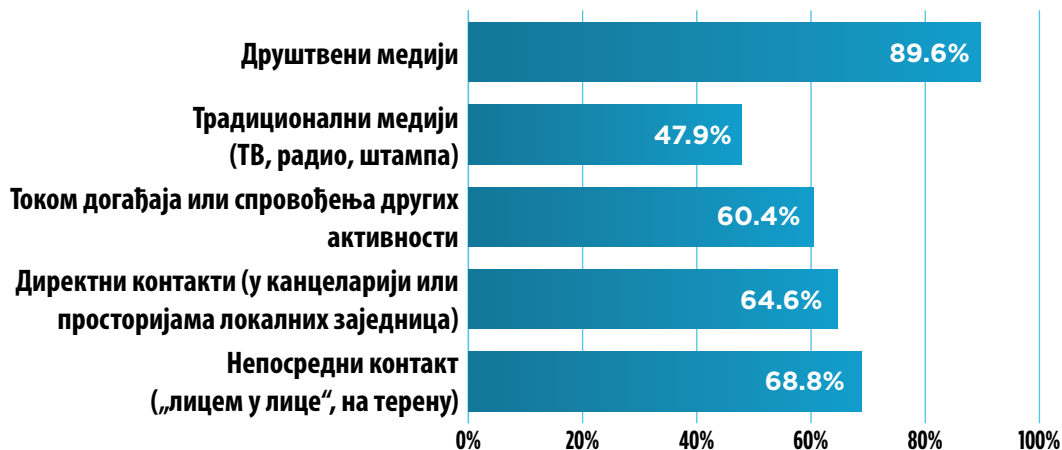


Извор: Аутор

Када је требало да наведу све кључне области са списка, већина организација за младе је навела да је промовисање активног учешћа у друштву главна област њиховог деловања (35 од 48, односно око 73%). Нешто више од половине (58,3%) навело је да су информациони системи и образовање њихов делокруг рада. Нешто мање од половине је као област рада навело помоћ младима да стекну или унапреде компетенције (41,7%) или промоцију културног развоја. Само трећина је навела активности у области запошљавања (35,4%) или здравља и добробити младих. Једна од осам је навела да делује у областима којима се развија омладинска култура или промовише социјална инклузија. Само једна организација је навела да ради на међународној сарадњи младих.

Када су упитани да ли имају локални акциони план (ЛАП) за младе, 27 канцеларија (56,3%) одговорило је да имају ЛАП. Од укупног броја испитаника, 13 (27,1%) је навело да имају ЛАП који је истекао, а нови документ је још у изради. У 5 општина претходни ЛАП је истекао, а локалне власти још увек нису одлучиле о изради новог. Само 3 канцеларије никада нису имале ЛАП. Што се тиче канцеларија које су одговориле да имају ЛАП, једна канцеларија је навела да је њихов план до 2027. године, 9 до 2025. године, једна до 2024. године, осам до 2022. и седам до 2021. године. Према извештају КОМС, 106 од 145 општина (73,1%) нема локални акциони план за младе (КОМС, 2021).

Слика 9. Које канале комуникације користите за комуникацију са младима?

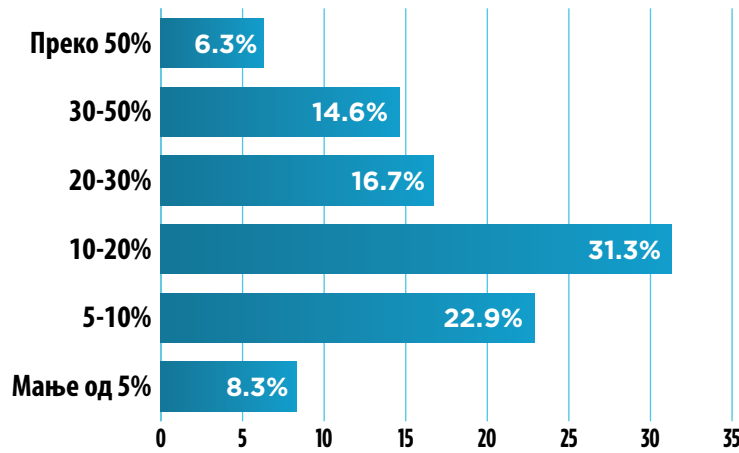


Извор: Аутор

Када је требало да одаберу са листе канала комуникације које користе локалне канцеларије за комуникацију са младима, друштвени медији су истакнути као омиљено средство комуникације за организације младих и скоро све организације су навеле да их користе. Имајући у виду колико су заступљени међу младима, изненађујућ је одговор чак 5 организација да ово средство комуникације нису до сада користиле. Са друге стране, 23 организације су навеле традиционалне медије као канале комуникације. Испоставља се такође да организације за младе и даље већи део свог рада заснивају на директној комуникацији – лице у лице, било приступањем омладини (33 од 48) или рачунајући на то да ће млади доћи у њихове канцеларије (31 од 48), што говори о важности догађаја и активности које се организују како би се приступило омладини (29 од 48).

Одговарајући на питање о процени обухваћености младих у локалној средини којима су њихове активности намењене, 31,3% од укупног броја представника канцеларија за младе одговорило је да је око 10-20% свих младих у општини или граду обухваћено њиховим активностима. Од 48 представника локалних канцеларија за младе, 4 је навело да је њиховим активностима обухваћено од 0 до 5% младих који живе у тој општини (Слика 10).

Слика 10. Процењена обухваћеност локалне омладине (у %) којима су намењене активности локалних канцеларија за младе (самопроцена)



Извор: Аутор

Осим локалних савета за младе, локалне управе и удружења младих, локалне канцеларије за младе требале би активно да сарађују са другим локалним актерима који имају интерес у постизању резултата локалне политике за младе. Следећи графикон износи податке о институционалној сарадњи између локалних канцеларија за младе и релевантних актера. Треба напоменути да локалне канцеларије за младе често сарађују са МОС, као и са локалном самоуправом. Од невладиних актера, већина сарађује са цивилним сектором и медијима. У смислу јачања запошљивости младих у њиховим општинама, а нарочито у контексту имплементације Гаранције за младе, важно би било покренути интензивнију сарадњу са локалним огранцима НСЗ и приватним сектором. Сарадња са овим институцијама је тренутно веома слаба или уопште не постоји јер само 50% локалних канцеларија за младе има успостављену сарадњу са локалним огранцима НСЗ, док је мање од једне трећине представника локалних канцеларија за младе навело да има успостављену сарадњу са приватним сектором.

Слика 11. Молимо вас да наведете институције и организације са којима сарађујете током спровођења активности.



Извор: Аутор

Када се оцењује квалитет сарадње са институцијама на скали од 1 до 5 и затим израчуна просек, локална администрација делује као један од најзначајнијих партнера са којим раде канцеларије за младе имајући у виду да су сарадњу са локалним самоуправама оцениле највишом оценом, а одмах за тим сарадњу са МОС. Са друге стране, канцеларије за младе су оцениле квалитет сарадње са Привредном комором Србије и међународним донаторима најнижом оценом, односно оценама 2,4 и 2,2. Ниједан субјект нити актер осим ова два није добио оцену нижу од тројке. Рад са институцијама јавног сектора је оцењен знатно вишим оценама него са приватним сектором (4,1 наспрам 3,1). Генерално гледано, рад са јавним институцијама као што су образовне институције (4,4), здравствене институције (4,2) и центри за социјални рад (4,0) оцењен је високим оценама. Ове оцене указују на одступање од њихових просечних оцена јер је сарадња са НСЗ добила оцену само 3,9, што је најнижа оцена у поређењу са другим јавним институцијама. Како је чак и задовољство сарадње са

медијима оцењено са високих 4,4, то указује на потребу да се општа сарадња између канцеларија за младе и НСЗ унапреди, као и да је потребно додатно анализирати рад са међународним донаторима и Привредном комором Србије.

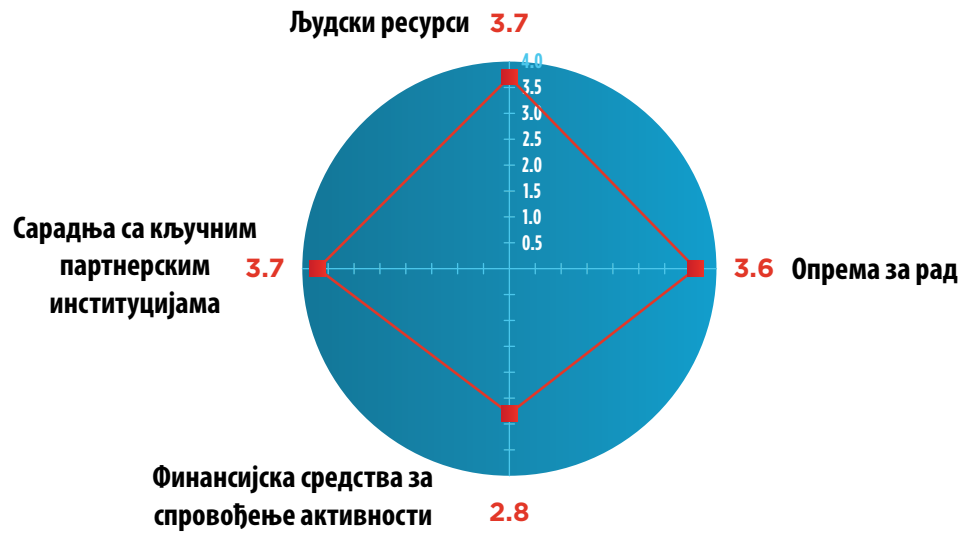
Слика 12. Оцена сарадње са другим субјектима политике запошљавања младих



Извор: Аутор

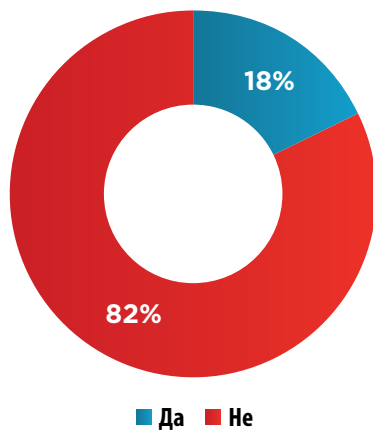
Када је оцењиван (1-5) капацитет канцеларија за младе у смислу 1. људских ресурса, 2. опреме, 3. средстава за спровођење активности и 4. њиховог капацитета за сарадњу са кључним партнерским институцијама, просечна оцена је била најнижа за средства за спровођење активности. Међутим, канцеларије за младе оцењују да су њихови људски ресурси на много вишем нивоу.

Слика 13. Самопроцена капацитета локалних канцеларија за младе (1 до 5, при чему је 5 највиша оцена)



Извор: Аутор

Слика 14. Током претходних 5 година, да ли је ваша канцеларија за младе била укључена у спровођење било ког међународног пројекта који се бавио младима у вашој области:

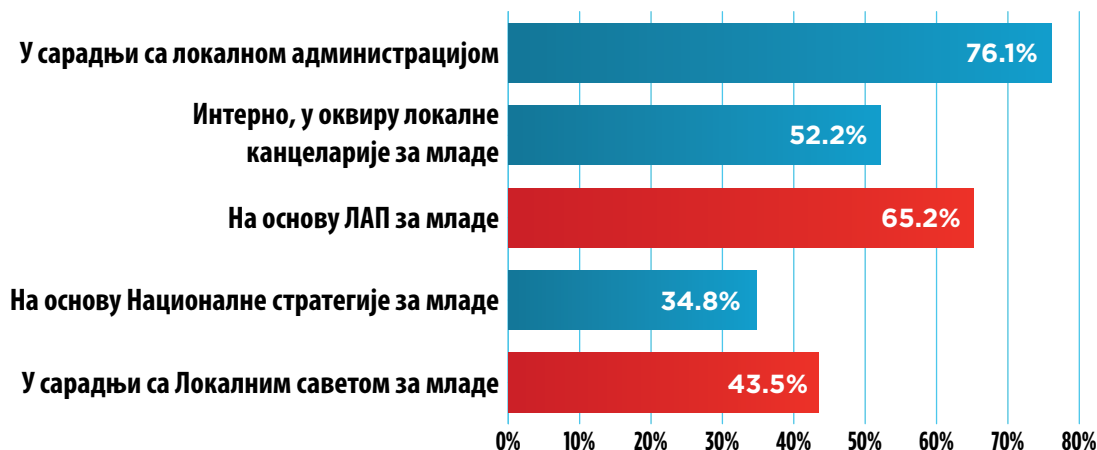


Извор: Аутор

Према резултатима анкете, закључујемо да су активности канцеларија за младе углавном планиране у договору са руководством градске управе, односно на основу активности које су утврђене ЛАПовима за младе.



Слика 15. Како планирате активности ваше локалне канцеларије за младе?



Извор: Аутор

Може се приметити да су праксе управљања у локалним канцеларијама за младе веома различите. На питање „Како пратите спровођење планираних активности“, 35 представника је одговорило да о спровођењу активности извештавају локалну самоуправу или градску управу, а 15 локалних канцеларија за младе је изјавило да о извештавају МОС о спровођењу активности у погледу захтева. Око 20% представника КЗМ је изјавило да њихове канцеларије прате активности у складу са утврђеним процедурама за интерну контролу.

Слика 16. Како ваша локална канцеларија за младе прати спровођење активности?



Извор: Аутор

Уопштено гледано, локалне канцеларије за младе не сматрају се искусним у погледу реализације пројектних активности које финансирају међународни донатори. На питање да ли су њихове канцеларије биле укључене у пројекте које финансирају међународни донатори, 18% свих канцеларија је одговорило „Да“ (тј. 8 од 48 канцеларија).

Подизање капацитета локалних канцеларија за младе је нарочито важно у циљу пружања већег доприноса имплементацији Гаранције за младе, као и

уопштено посматрано локалних политика за младе. Када је требало да предложи три најкорисније активности за изградњу капацитета, представници локалних канцеларија за младе навели су јачање људских ресурса кроз тематске обуке, радионице и семинаре, повећање средстава за њихов рад и унапређење локалне инфраструктуре, укључујући клубове за младе и друге просторе за окупљање младих.

На следећем графикону приказане су теме за обуке које би, према представницима локалних канцеларија, биле најкорисније за подизање капацитета локалних канцеларија за младе.

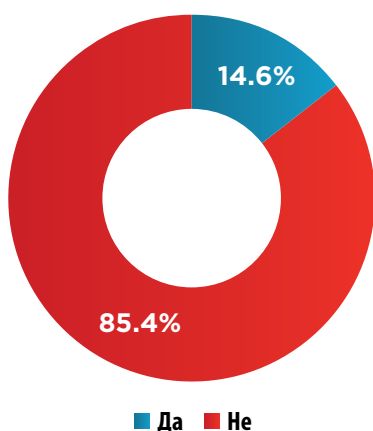
**Слика 17. Ако бисте ви или ваше колеге имали прилику да похађате обуке као представници локалне канцеларије за младе, наведите 3 обуке које би по вашем мишљењу имале највећи утицај на развој капацитета ваше локалне канцеларије за младе:**



Извор: Аутор

Капацитети локалних канцеларија за младе за подршку имплементацији Гаранције за младе су под знаком питања из неколико разлога. Локалне канцеларије за младе немају редовну праксу прикупљања података о осетљивим групама младих. Око 85% представника канцеларија за младе одговорило је да немају податке о броју, структури и карактеристикама младих у NEET статусу у њиховој општини (Слика 18).

Слика 18. Да ли имате податке о броју, структури и карактеристикама младих у NEET статусу у вашој општини?



Извор: Аутор

спровођењу оваквих пројеката, закључак је да канцеларије за младе треба да буду у већој мери укључене у рад са младима у NEET статусу, као и са онима који нису активни на тржишту рада.

## Општи закључци

### 1) Недовољни и хетерогени капацитети локалних канцеларија за младе

- ♦ Једна од кључних области у којима је потребно унапредити капацитете локалних канцеларија за младе подразумева износе који се издвајају за њихово **финансирање из локалних буџета**. Већина представника КЗМ наводи да је њихов једини извор финансирања, осим најчешће скромног локалног буџета, МОС, а мањи број канцеларија тврди да немају никакво додатно финансирање. Тај налаз забрињава јер показује да КЗМ немају компетенције да аплицирају за додатна средства, те да не похађају никакве обуке како би се постојећа пракса изменила. Стога је потребно веће финансирање из локалних буџетских средстава како би се обезбедила одрживост њиховог рада и обезбедили ресурси неопходни за изградњу капацитета, проширење делокруга деловања и подршку напорима у вези са Гаранцијом за младе.
- ♦ Многе локалне канцеларије за младе **немају неопходне просторије** за спровођење активности. Само 60% локалних канцеларија за младе потврдило је да у њиховим општинама постоје активни омладински клубови. Ово додатно компликује успостављање директне комуникације са осетљивим групама младих. Анализа показује да, кроз спровођење активности, 62,5% локалних канцеларија за младе покрива мање од 20% популације младих у њиховој локалној средини.
- ♦ **Подаци о младима у NEET статусу** се не прикупљају редовно, што представља озбиљан терет у смислу развоја локалних политика за младе заснованих на доказима. Већина канцеларија формулише годишње планове на ad hoc основи и у комуникацији са локалном управом уместо на основу локалних акционих планова за младе. Активности праћења и евалуације превазилазе капацитете већине локалних канцеларија за младе.

- ◆ Постоји хитна потреба за **изградњом капацитета људи ангажованих на спровођењу омладинске политике**. Иако постоје знатне разлике између општина, већини локалних канцеларија потребне су обуке у области управљања пројектима (65,2%), развоја дигиталних компетенција (41,3%) и омладинске политике, укључујући образовање омладинских радника (47,8%)
- ◆ Резултати указују на **недостатак искуства у раду са младима у НЕЕТ статусу**. Само 15% локалних канцеларија за младе имало је искуства у спровођењу оваквих интервенција, док је нешто више од половине испитаника потврдило да одржава комуникацију са неактивном омладином.

## 2) Положај локалних канцеларија за младе у оквиру локалне управе

- ◆ Као и многа друга социјална питања, млади у **НЕЕТ статусу и незапосленост младих су национална питања која треба да се решавају и на локалном нивоу**. Према резултатима, мали број младих је укључен у активности локалних канцеларија за младе, а један од могућих разлога је што **нема података о њима**. Изгледа да локалне канцеларије за младе и генерално локалне самоуправе не показују довољну забринутост у вези са питањима младих у ризику и осетљивих група. С обзиром на њен значај за социјалну равноправност, ова област је од кључног значаја али не добија онолико пажње колико би требало.
- ◆ Осим тога, искљученост из ових области ствара још већи јаз између младих и осетљивих младих. Тачније, одсуство проблема младих и младих у НЕЕТ статусу са **листе приоритета у локалним стратешким документима** такође указује на ограничен приступ овом питању од стране локалних власти. Чињеница да радно место координатора за младе није систематизовано, као и да у скоро половини анализираних канцеларија нема запослених на неодређено време додатно указују да омладинска политика није постављена као приоритет локалног развоја.

## 3) Недостатак сарадње између локалних субјеката омладинске политике

- ◆ Један од најзначајнијих проблема у решавању проблема омладинске политике представља **недовољна комуникација и сарадња између субјеката омладинске политике**. Може се констатовати да већина локалних канцеларија за младе истиче честу и квалитетну сарадњу са МОС, цивилним друштвом и образовним институцијама. Иако је оцењена као задовољавајућа, сарадња са другим актерима, нарочито онима који се баве питањима незапослености, није довољна. Само око 50% локалних канцеларија за младе сарађује са НСЗ и центрима за социјални рад, док је један од три испитаника потврдио сарадњу са приватним сектором или регионалним развојним агенцијама.

## 3.2. Канцеларије за младе – резултати полуструктурисаних интервјуа

У циљу добијања детаљније слике о капацитетима и потребама Локалних канцеларија за младе у вези са потенцијалном имплементацијом програма Гаранција за младе у Србији, спроведено је 5 детаљних полуструктурисаних интервјуа са представницима

локалних канцеларија за младе. Резултати спроведених интервјуа пружили су нам бољи увид у опште принципе њиховог рада, типичне проблеме са којима се суочавају приликом координације омладинских политика на локалном нивоу, укључујући и оне на које наилазе када се баве осетљивим групама младих. Поред тога, спроведени интервјуи су били структурисани тако да пруже самопроцену капацитета локалних канцеларија за младе и њихових специфичних потреба.

## Локалне канцеларије за младе у Србији – проблеми и потребе

Један од битнијих аспеката рада КЗМ је питање њихове **организационе структуре** и њихова интеракција са локалном самоуправом чији су саставни део. Како би могле остварити своје циљеве, локалне канцеларије за младе морају добијати буџетску подршку локалне самоуправе за спровођење својих активности, подршку у погледу развијања локалне инфраструктуре (нарочито, у погледу објеката и просторија у којима се локална омладина може окупљати, нпр. омладинских центара и омладинских клубова), као и подршку развоју капацитета људских ресурса.

*Испитаник: „Имали смо среће што смо од самог почетка рада уживали подршку локалне самоуправе. Нисмо морали да плаћамо административне трошкове за свој рад. Локална самоуправа је пристала да суфинансира пројектне активности везане за изградњу организационе инфраструктуре која се понекад захтева у оквиру пројеката које финансирају међународни донатори.“*

С обзиром на то да локалне канцеларије за младе у техничком смислу представљају део локалне администрације, на приоритете локалних канцеларија за младе директно утичу постављени развојни приоритети локалне самоуправе. С обзиром на низ проблема са којима се локалне заједнице суочавају, канцеларије за младе спроводе различите активности као одговор на ове проблеме, што само по себи утиче на број запослених у локалној канцеларији за младе, компетенције које се захтевају од локалних координатора и степен слободе који имају приликом обављања активности. Као резултат тога, **свеукупан обим рада локалних канцеларија за младе** ретко директно обухвата рад са осетљивим групама младих. Понекад, координатори локалних канцеларија за младе обављају само активности које су им делегиране, и нису у могућности да проактивно одговоре на друге изазове. Несигурност радног места и недовољно дугорочно планирање делимично доприносе честим флукуацијама кадрова. Нестабилност по питању људских ресурса у локалним канцеларијама за младе погоршана је додатно чињеницом да проактивно деловање и постизање резултата од стране представника канцеларија за младе чини их „пожељним кадром за решавање „хитнијих“ друштвених питања. Оваква „канибализација“ озбиљно отежава рад како локалних канцеларија за младе, тако и локалних самоуправа.

*Испитаник: “Минимална стандардизација нашег рада би нам помогла да пружимо системску подршку осетљивој омладини, као и да урадимо упоредне анализе са другим канцеларијама за младе у Србији. Могли бисмо учити једни од других, делити искуства и имати користи од искустава других.“*

Испитаник: *“Углавном се бавимо успешним и активним младима, пружајући им информације о стипендијама и бесповратним средствима. Такође процењујемо њихове пријаве. Када је реч о обуци младих или радионицама за младе, ми немамо ресурсе да директно промовишемо потенцијал неактивних и неинформисаних младих.”*

Пошто **Локалне канцеларије за младе углавном спроводе своје политике за младе „интерно“**, координатори ретко координирају активности са другим актерима локалне политике за младе, укључујући НСЗ и приватни сектор. Интервјуисани координатори истичу да нису упознати са радом сличних канцеларија широм Србије. Што је још алармантније, канали комуникације су недовољно развијени, на шта указује и њихово слабије присуство на друштвеним мрежама. Њихове могућности да допру до више младих су на тај начин битно отежане.

**Локалне канцеларије за младе не спроводе прикупљање података као редовну праксу**, што озбиљно ограничава способности координатора локалних канцеларија за младе да добију тачну слику о потребама младих на локалном нивоу. Испитаници признају да се таква истраживања ретко спроводе због ограничених буџета. Они такође наводе да младих у локалним заједницама нису расположени да одговарају на упите о повезаним питањима или проблемима, као што су насиље у породици, злоупотреба дрога или сексуално насиље, што доводи до недостатка поузданих база података јер млади у локалној средини сматрају да такве проблеме треба држати у тајности. Коначно, локални координатори за младе такође не поседују увек алате, вештине или обуку за прикупљање података и спровођење истраживања и анализа.

Испитаник: *“Често се одлучујемо да ангажујемо истраживаче или представнике цивилног сектора да извршимо активности које нисмо у могућности да извршимо због наше ограничене стручности. На пример, следеће недеље ћемо одржати фокус групу са организацијама цивилног друштва како бисмо анализирали насиље у породици.”*

Испитаник: *“Немамо податке о младима који су ван регистра НСЗ. Подаци о младима који емигрирају у Италију, Аустрију и Немачку и враћају се у Србију се не прикупљају, нити имамо информације о њиховим карактеристикама.”*

## Капацитети Локалне канцеларије за младе потребни за подршку имплементацији програма Гаранција за младе у Србији

Приметан је **недостатак развијених људских капацитета**, посебно међу локалним координаторима за младе који ретко имају прилику да стекну вештине потребне за успешну интеракцију са најугроженијим групацијама младих. Координатори локалних канцеларија за младе који су учествовали на фокус групама наводе као потребне радионице које би помогле у развоју институционалних компетенција укључујући стицање вештина за развој пројектних пријава, вештине омладинских радника и анализу података.

Испитаник: *“Да бисмо дошли до финансијских средстава потребних за реализацију пројеката и постизање њихових циљева, морамо се пријављивати*



за пројекте, али већина нас није у могућности да то уради јер немамо вештине или компетенције за то. Насупрот томе, не добијамо никакву подршку од других сектора локалне општинске управе, посебно оних који су задужени за израду пројектних пријава.”

Још једна важна препрека је **неадекватно разумевање омладинске политике уопште**, њеног значаја, циљева и улоге коју она има у доприносу циљевима локалног развоја. Подршка имплементацији Гаранције за младе на локалном нивоу захтева да локалне канцеларије за младе буду повезане са свим локалним актерима и да задрже централну позицију у погледу успостављања и омогућавања институционалних веза између младих, омладинских организација, цивилног друштва, приватног сектора и институција за подршку (као нпр. развојних агенција и Привредне коморе).

У циљу пружања одрживе и доследне подршке локалној омладини, локалне канцеларије за младе имају обавезу да спроводе континуиране политике утемељене на налазима истраживања и базиране првенствено на локалним стратешким документима. Нажалост, тренутна пракса указује на релативно неразвијену институционалну меморију. Док рад локалних канцеларија за младе у великој мери зависи од капацитета координатора, честа и бројна флукуација координатора понекад доводи до губитка институционалног знања и искуства. Уз сталне кадровске промене ситуацију погоршава непостојање евалуације локалних стратешких докумената.

Испитаник: *“Немамо редовну праксу евалуације локалних акционих планова за младе. Понекад анализирамо постигнуте резултате када је то потребно.”*

Испитаник: *“Желим да допринесем постизању резултата у својој заједници пре него што одем на другу позицију.”*

## Успешне локалне канцеларије за младе – неки увиди у примере добре праксе

Пројекти **који окупљају неколико актера омладинске политике**, а посебно они који повезују заинтересоване стране из других градова и партнере из иностранства, служе као примери ефикасних локалних омладинских политика које су развиле капацитете локалних канцеларија за младе.

Испитаник: *“Наш координатор је прилично проактиван у аплицирању за пројекте. Пошто је успео да добије неколико пројеката финансираних од стране међународних донатора, његов рад је препознат у локалној управи јер нам је помогао да привучемо ресурсе потребне за завршетак кључних инфраструктурних пројеката. Између осталог, у оквиру оваквих пројектних иницијатива, били смо у могућности да блиско сарађујемо са партнерима из Италије, што нам је дало бољи увид у то како да планирамо свој рад.”*

Локалне општине које имају **систематизовано радно место координатора локалне канцеларије за младе**, као и које имају додатна два или три запослена задужена за вођење локалне омладинске политике, у могућности су да покрију више питања младих, укључујући и решавање потреба најосетљивијих група младих. Нажалост,

то је веома редак случај у Србији. Бављење младима из угрожених група често је фрагментирано међу више актера, што погоршава проблеме јер не постоји један актер који се њима целовито бави а да је у стању да схвати политике које имају за циљ унапређење положаја осетљивих младих.

Испитаник: *“Министарство омладине и спорта [Републике Србије] је кључни актер због свог доприноса локалним актерима који се баве омладинском политиком. Промене омладинске политике које је Министарство покренуло 2007. године биле су добар корак напред, али захтевају даљу подршку локалних институција. Сматрам да Министарство треба да да препоруке за локалне самоуправе за стандардизацију активности Локалне канцеларије за младе.”*

Испитаник: *“Имамо 4 запослена у својој локалној канцеларији за младе што олакшава канцеларији да се делегирају задаци запосленима специјализованим за одређену област – као што су екологија, јачање вештина могућности запошљавања, култура или безбедност.”*

Испитаник: *“Обезбеђујемо радионице за обуку за локалне младе како би развили њихове вештине запошљивости. У оквиру њих они се, између осталог, едукују о дигиталним вештинама и страним језицима. Имали смо око 100 пријављених кандидата у прошлом кругу. Ми не промовишемо посебно своје активности, већ се млади сами пријављују.”*

Што се тиче прикупљања података, од суштинског значаја су **практике „одоздо према горе“** (eng. *bottom-up*) уз помоћ којих се прикупљају информације на терену од волонтера и младих који су добро информисани о локалним питањима младих. Локалне самоуправе које су се бавиле прикупљањем података на овај начин биле су у стању да боље открију локалне проблеме поред оних који се наводе међу приоритетима локалне омладинске политике.

Испитаник: *“Повремено одржавамо догађаје са волонтерима, представницима омладинских удружења и младима. Они се заснивају скоро искључиво на доприносима које добијамо од локалне омладине.”*

**Формална подршка институција на националном нивоу** је корисна у смислу укључивања других локалних актера и њихове спремности да одговоре на локалне иницијативе и учествују у њима. Сарадња са Министарством омладине и спорта је посебно важна како би се осигурало да пројекти испуњавају постављене циљеве.



# 4. УЛОГА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА У КОНТЕКСТУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ ГАРАНЦИЈЕ ЗА МЛАДЕ

## 4.1. Резултати полуструктурисаних интервјуа

Имајући у виду хетерогеност младих у NEET статусу, укључујући детерминанте њиховог статуса и бројне изазове и баријере са којима се суочавају или би могли да се суоче када се нађу на тржишту рада, активности које имају за циљ њихово активирање захтевају прилагођена, проактивна и иновативна решења која често укључују директан приступ. У циљу сагледавања најбоље праксе у раду са младима у NEET статусу у Србији, одржано је 10 дубинских интервјуа са представницима организација цивилног друштва. Критеријуми за одабир укључивали су искуство у пружању директне подршке и развијању истраживачких вештина младих у NEET статусу, као и географску дистрибуцију њиховог пребивалишта, узимајући у обзир да су детерминанте њиховог статуса обично различите у односу на локалне специфичности. Од 10 интервјуисаних ОЦД, њих 3 делују у јужној и источној Србији, 3 су из Шумадије и западне Србије, док су 3 из Београда и 1 из Новог Сада, али су активне на територији читаве Србије.

Резултати спроведених интервјуа пружили су детаљнију слику о приступима које су организације цивилног друштва користиле да досегну до младих у NEET статусу и иницирају контакт са њима. Поред тога, добијена су додатна сазнања о праксама које су се показале ефикасним у погледу развоја вештина младих у NEET статусу и уобичајеним потешкоћама које су представници цивилног друштва искусили на терену. Коначно, бављење питањима незапослености младих захтева веома развијене капацитете организација цивилног друштва. Из тог разлога, спровођење интервјуа имало је за циљ и процену потреба и капацитета цивилног друштва да се носи са незапосленошћу младих укључујући и најосетљивије подгрупе младих.

**Представљање најбољих пракси ОЦД које имају за циљ да иницирају, активирају и оснаже вештине од значаја за јачање запошљивости**

Испитаници су истакли да је веома важно имати прилагођен приступ уколико је намера да се привуку специфичне подгрупе младих у NEET статусу. Уопштено

говорећи, **теренски рад** се показао као најефикаснији приступ ако се узме у обзир допирање до најосетљивијих неактивних младих.

Испитаник: *“Прилазимо им директно на местима где проводе своје слободно време.”*

Истовремено, недостатак приступа који подразумева теренски рад се сматра једним од главних разлога неуспеха добро осмишљених активности, јер циљна група младих није успела да обухвати најосетљивије младе којима је требало да се бави.

Испитаник: *“Мој је утисак да чак ни не допиремо до „правих младих у NEET статусу“. Мислим да се већина организација цивилног друштва бави заинтересованим младима.”*

**Модел „Све на једном месту“** (eng. *one-stop-shop*) показао се као веома ефикасан вид активности за потребе јачања запошљивости одређених подгрупа младих, посебно оних који живе у руралним подручјима. Међутим, овакви модели захтевају припремне активности јер неки од младих у NEET статусу не поседују основне дигиталне вештине, не знају ни реч енглеског, итд.

Испитаник: *“Доживела сам ситуацију у којој се 20 младих суочило са озбиљним потешкоћама у повезивању са ZOOM платформом. Тада сам схватила да једна девојка, на пример, не зна ни реч енглеског, чак ни једноставне речи као што су download или ОК.”*

Највећа корист од модела „Све на једном месту“ односи се на укључивање различитих локалних актера укључујући и локалну самоуправу који омогућавају дизајнирање интегрисане услуге укључујући социјалну подршку, здравствену подршку, итд.

Посебно су угрожени млади у руралним подручјима, нарочито жене. Неколико представника ОЦД навело је **службенике у месним заједницама** као посебно значајне у контексту досезања младих из осетљивих група.

Испитаник: *“Запослени у канцеларији за локални економски развој дали су нам контакт са службеницима локалне месне заједнице који познају младе у NEET статусу у њиховом окружењу. У супротном, не бисмо били у могућности да их пронађемо путем уобичајених механизма. Стога смо организовали састанке са 20-30 младих у NEET статусу. Било је неких одустајања, али смо успели да спроведемо обуку о меким вештинама и помогли им да започну праксу у локалним компанијама. Неки од њих су нашли посао, док су други успоставили контакт са филијалом НСЗ у свом граду.”*

Развијање меких вештина је посебно важно јер NEET млади често немају самопоуздања и/или се плаше да изађу из зоне комфора. Узрок томе би могао бити њихов дугорочни NEET статус или неки облик насиља који су искусили у породичном или локалном окружењу. Стога, модел „Све на једном месту“ треба да комбинује припремне активности у смислу развоја интелектуалних вештина праћених специфичним вештинама за посао, и јачањем предузетничких или техничких вештина везаних за тражење посла.

**Студентске (ученичке) компаније** су добар пример за подстицање размене искустава и знања између младих који су били и оних који се тренутно у NEET статусу. Млади

који су били у NEET статусу у том смислу пружају менторску подршку и деле своја искуства успешне транзиције на тржиште рада.

У неким локалним заједницама, ОЦД су експериментисале са другим механизмима за досезање, као што су билборди. Посебно су се показали ефикасним у малим сеоским срединама где постоје 2 билборда и промена садржаја билборда понекад заинтригира локално становништво.

Приликом осмишљавања мера досезања и активације треба узети у обзир **специфичне карактеристике локалног економског развоја** и компаративне предности локалне привреде.

*Испитаник: "С обзиром на то да наша локална привреда има компаративне предности у преради хране (нпр. воћа) и индустрији метала, успоставили смо контакте са локалним компанијама како бисмо стекли знање о потребним профилима послова и могућностима за развој специфичних програма преквалификације. Што се тиче мера самозапошљавања у области пољопривреде, била нам је потребна спољна подршка локалних власти или компанија (нпр. у погледу обрадивог земљишта) за успостављање активности изградње капацитета, обуке итд."*

**Сезонски послови** представљају веома важно средство за мотивисање неактивних младих да се активирају, јер би могли пружити солидне подстицаје помажући младима да схвате предности уласка на тржиште рада. Стога их треба посматрати као одскочну даску ка одрживом активирању младих у NEET статусу

Успешне активности су често праћене **мултисекторским приступом и сарадњом са локалним актерима**, комбинујући јачање вештина запошљивости са уклањањем других препрека које спречавају младе да уђу на тржиште рада. Различите препреке укључују недостатак самопоуздања, безбедносна питања итд. Такве интервенције захтевају претходно обезбеђено учешће локалне самоуправе (нпр. локалне канцеларије за младе, савета за младе, канцеларије за локални економски развој, центра за социјалну подршку и др.), локалне филијале НСЗ, регионалне развојне агенције/привредне коморе и локалног удружења предузетника.

*Испитаник: "Наша интервенција која је имала за циљ развој плана и програма за досезање до младих, активацију и запошљавање младих била је добар пример механизма за подршку локалном запошљавању младих. Посебно је делотворна била у контексту активног учешћа филијале НСЗ у пројектним активностима препознајући користи од интервенције. Везе ОЦД са НСЗ су посебно важне да би се обезбедила ефикасност интервенција у погледу могућности запошљавања младих, али оне често изостају."*

*Испитаник: „Активности јачања запошљивости младих у NEET статусу у руралним подручјима треба развијати узимајући у обзир како специфичности NEET подгрупе, тако и карактеристике локалне економије. Програми који су комбиновали податке о дефицитарним пословима на локалном тржишту рада добијене од локалних институција, посебно локалних компанија и локалне филијале НСЗ и обуке преквалификације, курсеве и праксе, показали су се веома ефикасним. Такви програми морају бити пажљиво осмишљени у сарадњи са локалним компанијама и захтевају системску подршку локалне општине."*

## Капацитети ОЦД да се баве питањима незапослености младих

Кључни проблем организација цивилног друштва које се баве НЕЕТ младима односи се на **недостатак финансирања** што додатно доводи до **питања одрживости**. Успешне активности су оне које се спроводе на дужи рок. Међутим, дугорочни приступ захтева искусан тим локалних ОЦД и одрживо финансирање.

Испитаник: *“Потребно нам је финансирање програма и активности које имају за циљ јачање вештина младих које се траже на тржишту.”*

Друго питање односи се на нетранспарентне и нејасне процедуре доделе средстава, посебно на локалном нивоу. Представници организација цивилног друштва су тврдили да су процедуре за доделу средстава под великим утицајем политичке припадности као главног критеријума.

Испитаник: *“Уобичајена је ситуација да познате и организације са искуством добијају мала бесповратна средства у износу од 30 до 50 хиљада динара, док неке новоосноване институције добијају велике грантове чак иако нису чланице омладинских удружења као што су КОМС или НАПОР.”*

Испитаници су истичу да постоји недостатак ОЦД које се баве младима који су дугорочно у НЕЕТ статусу. То је „зачарани круг” јер је локалним ОЦД потребно одрживо финансирање за развој капацитета, док добијање бесповратних средстава понекад зависи од већ успостављених капацитета. Као резултат тога, постоји мали број ОЦД које имају адекватне људске и техничке капацитете на терену.

Испитаник: *“Од 109 чланова КОМС, само око 10% њих даје допринос његовом раду.”*

Недовољни капацитети локалних ОЦД, одсуство подршке локалних институција и ограничени извори финансирања захтевају алтернативне приступе изградњи капацитета. Судаћи по интервјуисаним представницима ОЦД, **јачање праксе умрежавања и учење од искусних ОЦД** може бити једно од потенцијалних решења. Неке од ОЦД већ прате приступе и мере које се спроводе кроз Програм Гаранције за младе широм ЕУ и могле би се користити као модел за даље активности изградње капацитета цивилног сектора.

Испитаник: *“Програми попут „Образовањем до запослења” који укључују сарадњу неколико ОЦД су посебно важни јер комбинују знање и ресурсе и омогућавају праксе размене знања. Ово такође помаже у избегавању губитка ресурса повезаних са трошковима „stop and go”.”*

Испитаник: *“Покренули смо позив за ОЦД да предложи интервенције за запошљавање младих. Потпуно сам уверен у развијене капацитете ОЦД која се бави незапосленошћу младих која се пријавила за бесповратна средства. Међутим, постоје значајне разлике између искусних ОЦД и оних које су активне само неколико година у погледу квалитета пријаве и предвиђеног приступа.”*

Испитаник: *“Може се приметити тренд пораста интересовања организација цивилног друштва да се баве питањима запошљавања младих уопште. За разлику од формалних институција, због своје флексибилности и прилагодљивости,*

организације цивилног друштва могу да допру до најосетљивијих подгрупа младих.”

**Дефицит омладинских радника** се такође сматра важном области за унапређење капацитета локалних ОЦД који утиче на квалитет реализованих интервенција.

Испитаник: *“Тренутно се нуде две обуке за сертификацију младих радника и развој њихових вештина, које пружају НАПОР и Центар за омладински рад. Даље развијање оваквих обука је кључно у смислу дугорочног развоја капацитета ОЦД.”*

## Кључни фактори успеха и препреке у раду са младима у NEET статусу из перспективе ОЦД

Међу главним проблемима који утичу на успех интервенција за запошљавање младих, представници ОЦД су истакли недовољну сарадњу са локалним актерима, лоше осмишљене позиве за пројекте, недостатак доступних података о младима у NEET статусу, неразвијену праксу праћења и евалуације омладинске политике.

Успех организација цивилног друштва директно зависи од **квалитета њихове сарадње са субјектима омладинске и политике запошљавања на локалном нивоу**, укључујући савете за каријерно вођење и саветовање, регионалне развојне агенције, НСЗ, итд. Однос између ОЦД и креатора политике често карактерише **недостатак поверења**. Представници ОЦД тврде да њихови потенцијали нису довољно препознати. Када су позвани да учествују у процесима креирања политика кроз јавне расправе и чланство у радним групама, они често учествују формално без могућности да пруже суштински утицај на развој политика. Локалне власти треба да буду више укључене у подршку локалним иницијативама које предводе цивилно друштво и локалне омладинске институције, не само пружањем финансијске подршке, већ олакшавањем процеса и повезивањем локалних актера.

Испитаник: *“Иако је наша интервенција одобрена од стране локалног парламента и подржана од стране локалне самоуправе, суочавамо се са потешкоћама у имплементацији. Основни проблем се односи на могућност интервјуисања незапослених младих јер је ова активност у искључивој надлежности НСЗ. Ово зависи од сагласности локалне филијале НСЗ и њихове одлуке да неке од активности из свог домена пренесе на ОЦД сектор.”*

На локалном нивоу, општине често обезбеђују мере јавних радова за подршку незапосленим и најосетљивијим групацијама становништва. Иако се јавни радови од стране осетљивог становништва доживљавају као важна мера, ове мере се баве последицама, а не решавањем узрока проблема. Поред тога, представници цивилног друштва оценили су ову врсту мера као средство које се користи за промовисање политичких ставова или чак стављање осетљивог становништва под политичку контролу.

Испитаник: *“Уочили смо неколико примера да је чланство у политичким партијама било обавезни неформални критеријум за квалификовање за јавне радове.”*

Испитаник: *“Неке од подгрупа младих у NEET статусу захтевају посебно циљану подршку. Млади са инвалидитетом као посебно осетљива група треба*



да буду позитивно дискриминисани у складу са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. Према Закону, послодавци који запошљавају 20 и више лица имају обавезу да запосле најмање једно лице са инвалидитетом или да плате пенале у висини половине просечне зараде. Мој утисак је да је спровођење закона на ниском нивоу.”

У вези са **пројектним позивима за ОЦД и пројектима који имају за циљ јачање могућности запошљавања младих у НЕЕТ статусу**, представници ОЦД су навели два важна питања. Прво се односи на мере НСЗ које не предвиђају позитивну дискриминацију младих у НЕЕТ статусу. Поред тога, НСЗ не предвиђа мере посебно усмерене на младе у НЕЕТ статусу, већ само на младе уопште као осетљиву групу. Друго, неки од испитаника су изнели утисак о позивима Министарства омладине и спорта, наводећи да Министарство фаворизује пројекте који директно запошљавају младе, што не би требало да буде њихов посао.

Испитаник: *“Министарство омладине и спорта даје негативан подстицај цивилном друштву и омладинским организацијама јер би требало да стави акценат на јачање вештина, а не на проналажење посла. Мислим да то не би требало да буде њихов посао. Трбало би осмислити позиве који позитивно дискриминишу младе у НЕЕТ статусу и припремају их за учешће у мерама које обезбеђује НСЗ.”*

**Пракса праћења и евалуације омладинских политика** у Србији није развијена. Спровођење евалуација утицаја може допринети бољем разумевању најважнијих одредница и политика које су биле посебно ефикасне у смислу јачања запошљивости младих, што је резултирало проналажењем „квалитетних“ послова.

Испитаник: *“Ако и јесмо сведоци мањег броја младих у НЕЕТ статусу, немамо појма о конкретним разлозима. Да ли су томе допринели неки програми и конкретне мере или је то последица емиграције.”*

Испитаник: *“Квалитет посла је подједнако важан као и проналажење посла. Рад са младима у НЕЕТ статусу је „скуп спорт“. Морамо да смањимо број младих који улазе у НЕЕТ статус, да будемо проактивни. У међувремену, морамо да знамо које су мере посебно ефикасне, јер желимо да избегнемо ситуацију да наша подршка као резултат помогне младима да пронађу неквалитетан посао.”*

Директно везано за праћење и евалуацију, а посебно важно за спровођење праћења и евалуације интервенција у погледу младих у НЕЕТ статусу је добијање **упоредних података о броју младих у НЕЕТ статусу** и њиховим карактеристикама укључујући специфичне подгрупе младих у НЕЕТ статусу. Подаци о младима представљени у оквиру Евростата или веб странице базе података УН-а могли би се користити као пример добре праксе у том контексту.

Једна од недовољно коришћених мера односи се на оснивање социјалних предузећа. Пракса социјалног предузетништва се доживљава као веома важна у смислу развоја меких вештина и представља одскочну даску за даљи развој вештина запошљивости.

Испитаник: *“Окружење за оснивање социјалних предузећа није охрабрујуће и ОЦД се ретко упуштају у овакве подухвате јер су превише ризични или немају*

капацитет да спроведу такве идеје које имају за циљ побољшање положаја осетљивих група младих.”

Испитаник: “Одређене групе младих се изолују од тржишта рада јер се плаше да ће бити изложени насиљу, дискриминацији, итд. (ЛГБТ популација, Роми, бивши затвореници, итд.). Уверење о неосуђиваности захтева се врло често и за врсте послова чије обављање не би требало да буде условљено тим уверењем. Социјално предузетништво би могло бити решење за ове врсте препрека.”

# 5. ПОЛОЖАЈ И ПОТРЕБЕ МЛАДИХ У СРБИЈИ У КОНТЕКСТУ ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ ГАРАНЦИЈЕ ЗА МЛАДЕ

## 5.1. Анализа секундарних података из Анкете о радној снази (АРС)

Од 1995. па све до 2015. године када истраживање прелази на континуирану периодичку, Анкета о радној снази (АРС) пружа преглед тржишта рада Републике Србије, као и евентуалних промена које је претрпело, са детаљима о социо-демографским карактеристикама оних који су запослени, незапослени и неактивни, што се спроводи у складу са стандардима и препорукама Међународне организације рада (МОР), као и са прописима Европског завода за статистику (Евростат). Усклађеност АРС са овим методологијама, дефиницијама и класификацијама према међународним стандардима стога омогућава да се добијени подаци анализирају у поређењу са сличним подацима добијеним у државама чланицама ЕУ. Од 2014. године АРС Републике Србије прикупља податке о онима који су или незапослени или не похађају образовање или обуку, сврставајући их у групе од 15 до 24 године, као и проширене групе од 15 до 29 година. У оквиру ових података, група „незапослени” обухвата младе који нису запослени, било да су званично регистрована незапослена лица или њихови одговори указују на то да су „економски неактивни”. Према критеријумима Анкете, млади који су у НЕЕТ статусу у последње четири недеље нити су радили, нити су тражили запослење, нити су похађали било који вид формалног или неформалног образовања. Према Евростату, НЕЕТ стопа се израчунава на следећи начин:

(Укупан број младих – број запослених младих – број незапослених младих који похађају образовање или обуку)

$$\text{НЕЕТ стопа} = \frac{\text{Укупан број младих} - \text{број запослених младих} - \text{број незапослених младих који похађају образовање или обуку}}{\text{Укупан број младих}} \times 100$$



Вероватноћа и ризици да млади уђу у NEET статус углавном су методолошки истраживани коришћењем статистичких података APC како би се узеле у обзир различите социо-економске индивидуалне карактеристике (као што су пол, старост, ниво образовања, урбано/рурално порекло). У циљу анализе NEET карактеристика за дефинисање профила младих, коришћени су секундарни подаци за 2019. и 2020. годину из APC коју је доставио Завод за статистику РС.

Дескриптивна статистика APC даје јасније дефиниције NEET младих у Републици Србији у погледу:

- 1) њихове идентификације
- 2) њиховог образовања
- 3) места у коме живе
- 4) родног идентитета

Према извештају APC за 2019. годину, укупан број младих у NEET статусу (15-24 године) у 2019. години био је 109.000, или 15,3% укупне популације младих. Од укупног броја младих у NEET статусу у 2019. години, 53.600 је било незапослено. Мушкарци у NEET статусу су чешће били незапослени (32.200) у поређењу са женама (21.400). У 2019. години, жене у NEET статусу су чешће биле неактивне на тржишту рада него мушкарци у NEET статусу (33.000 наспрам 22.600).

У 2020. години, као и у остатку света, пандемија болести COVID-19 изазвала је велике поремећаје у друштву и имала је снажан утицај на образовање и запошљавање. За очекивати је била последица повећања броја младих у NEET статусу. У 2019. години, младих у NEET статусу старости од 15 до 24 године било је 109.000, а тај број је нарастао на 112.000 или 15,9% те старосне групе 2020. године. У поређењу са тим, број младих у NEET статусу истог узраста који су активно тражили посао пао је са 53.600 у 2019. години. на 47.000 у 2020. У 2020. Стопа мушкараца у NEET статусу (15-24) била је виша од стопе жена.

Стопа младих у NEET статусу порасла је са 19% на 20% у 2020. години за младе од 15 до 29 година. Такође, стопа младих жена у NEET статусу је већа од стопе мушкараца, за младе од 15-29 година. Према подацима из 2020. године, забележен је благи пораст NEET стопе код оба пола. Међу мушкарцима од 15 до 29 година, NEET стопа је повећана са 17,1% на 18,4% или за 1,3 процентна поена, док је NEET стопа код жена порасла са 20,9% (2019) на 21,6% (2020).

Неактивност на тржишту рада такође је била присутнија међу женама (2020. године износила је 14,4% за младе од 15 до 29 година и 9,6%, за младе од 15 до 24 године) него код мушкараца (2020. је била 8,9% за младе од 15 до 24 године, а 8,8% за младе од 15 до 24 године). Насупрот томе, више је незапослених мушкараца (9,5%) који су у NEET статусу него жена (7,3%).

У 2020. години, порастао је број неактивних младих жена и мушкараца, док је истовремено уочен пад броја незапослених младих жена и мушкараца у NEET статусу. Док је удео неактивних младих жена од 15 до 29 година скочио са 12,9% (2019) на 14,4% (2020), удео незапослених младих жена у NEET статусу пао је са 8% (2019) на

7,3% (2020). Ово смањење поклапа се са процентом незапослених мушкараца (15-29) који је пао са 10,4% (2019) на 9,5% (2020).

Табела 5. NEET статус по полу и годишту

	Укупно				Мушкарци				Жене			
	2019		2020		2019		2020		2019		2020	
	15-24	15-29	15-24	15-29	15-24	15-29	15-24	15-29	15-24	15-29	15-24	15-29
Не-запослени	7.5%	9.2%	6.7%	8.4%	8.7%	10.4%	8.1%	9.5%	6.2%	8%	5.2%	7.3%
Особе ван тржишта рада (не-активна лица)	7.8%	9.7%	9.2%	11.6%	6.1%	6.7%	8.8%	8.9%	9.6%	12.9%	9.6%	14.4%
NEET стопа	15.3%	19%	15.9%	20%	14.9%	17.1%	17%	18.4%	15.8%	20.9%	14.8%	21.6%

Извор: Прорачун аутора на основу APC, Евростат, 2020.

Особеност популације младих у NEET статусу, према подацима, јесте да за особе са високим образовањем постоји једнако велика вероватноћа да буду окарактерисани као NEET. Највећи проценат младих у NEET статусу забележен је међу онима који су имали терцијарно образовање. Међу онима од 15 до 24 године износио је 26,1% (2020), док је за оне од 15 до 29 година био 23,8% (2020). За оне који су стекли само више средње образовање или више средње нетерцијарно образовање (нивои 3-4), у 2020. години проценат је био 21,8%, али 20% за оне од 15 до 24 године. Млади у NEET статусу од 15 до 29 година који су стекли најнижи ниво образовања (мање од основног, основно и ниже средње образовање – нивои 0-2) чине 14,5% (2020) свих NEET младих, али само 9,3% (2020) међу онима од 15 до 24 године.

Табела 6. NEET статус према старости и нивоу образовања, 2019. и 2020. година

NEET статус по годишту и нивоу стеченог образовања		СРБИЈА	
		15-24	15-29
NEET СТОПА (сви нивои)	2019	15.3%	19%
	2020	15.9%	20%
Мање од основног, основно и ниже средње образовање (Нивои 0-2)	2019	10.5%	15.1%
		9.3%	14.5%
Више средње образовање и више средње нетерцијарно образовање и терцијарно образовање (Нивои 3-8)	2019	18.6%	20.5%
	2020	20.4%	22.2%
Више средње образовање и више средње нетерцијарно образовање (Нивои 3-4)	2019	18.2%	19.7%
		20%	21.8%
Терцијарно образовање (Нивои 5-8)	2019	25.2%	23.7%
	2020	26.1%	23.8%

Извор: Прорачун аутора на основу APC, Евростат, 2020. године

Када се анализира на основу урбанизације, у 2020. години проценат младих у NEET статусу који живе у руралним подручјима је већи (од 19% за оне од 15 до 24 године и 23,3% за оне од 15 до 29 година). Процент урбане омладине у NEET статусу је најнижи (11,2% за 15 до 24 године у 2020; 15,5% за 15 до 29 у 2020). Према подацима по свим категоријама, мора се приметити да је рурална NEET стопа у наглом порасту, док је урбана NEET стопа остала релативно непромењена.

У 2019. години, проценат младих у NEET статусу старости од 15 до 24 године који живе у руралним подручјима био је већи за жене (20,7%) него за мушкарце (17%). Ипак, овај однос се смањио 2020. године, при чему је проценат младих у NEET статусу и мушкараца и жена порастао (19,4% односно 18,6%). Проширујући старосну групу на оне од 15 до 29 година, проценат младих жена у NEET статусу из руралних подручја се променио од 2019. до 2020. (26,5 на 26,7%), док је проценат за мушкарце из руралних подручја порастао са 18,2% у 2019. на 20,3% у 2020.

Већи је удео младих мушкараца у NEET статусу из урбаних подручја од 15 до 24 године него младих жена из урбаних подручја истих година, а чак је једнак за мушкарце и жене од 15 до 29 година.

Табела 7. NEET статус по годишту и степену урбанизације, 2019. и 2020.

		СРБИЈА					
		15-24			15-29		
		Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
Cities	2019	11.2%	11.9%	10.5%	15.5%	15.2%	15.8%
	2020	11.2%	13%	9.4%	15.5%	15.2%	15.7%
Towns and suburbs	2019	15.7%	15.4%	16.1%	19.1%	17.9%	20.4%
	2020	17.4%	18.2%	16.5%	20.1%	19.6%	22.4%
Rural Areas	2019	18.7%	17%	20.7%	22.1%	18.2%	26.5%
	2020	19%	19.4%	18.6%	23.3%	20.3%	26.7%

Извор: Прорачун аутора на основу APC, Евростат, 2020. година

У Републици Србији постоји неколико анкета које анализирају секундарне NEET податке као и њихове карактеристике. Упркос многим негативним трендовима који утичу на младе у NEET статусу, већина података о запошљавању указује на то да стопа младих у NEET статусу постепено опада последњих неколико година. Иако је то свакако добар знак, такође треба имати на уму да ово може бити само знак ограничења која су последица тога што се прво имају у виду млади у NEET статусу који су очигледни као и позитивног економског раста у глобалу. Међутим, истраживање које анализира социо-економске карактеристике младих у NEET статусу може бити важно за доносиоце одлука приликом израде и спровођења мера активне политике запошљавања.

Наше истраживање, које се фокусира на Србију подељену на групе младих од 15 до 24 и од 15 до 29 година, дошло је до значајних закључака, који се такође одражавају у нашим резултатима секундарних података APC 2019. и 2020. године:

**Омладина из руралних средина је у већем ризику да буде у НЕЕТ статусу у поређењу са омладином из урбаних средина.** Значајно је већи удео жена у НЕЕТ статусу из руралних средина него мушкараца, али само за оне од 15 до 29 година. Према резултатима истраживања које су спровели Станојевић и Павловић (2021) који су применили логистичку регресиону анализу за младе од 15 до 29 година, постоји много већа вероватноћа да ће девојка из руралне средине бити у НЕЕТ статусу (1,5 пута већа) у поређењу са мушкарцем из урбане средине. Штавише, број младих у НЕЕТ статусу који живе у регионима Шумадије и Западне Србије, као и из јужне и источне Србије већи је у односу на оне из Београда и Војводине (Огњеновић, Кузманов, Павловић, 2021). **Највећа је вероватноћа да су жене из руралних средина (15 до 29 година) које имају само основно образовање у НЕЕТ статусу.** За исту старосну групу, удео мушкараца и жена у НЕЕТ статусу из урбане средине је исти. Према истраживању које анализира урбане и руралне регионе, НЕЕТ у Србији је 3,7% већи од просека ЕУ за урбана подручја, конкретно веће градове, али је већи за градове и приградска насеља за 6,9%, као и за 7,2% за рурална подручја. Ово је још један доказ да су рурални региони у Србији у великој мери неразвијени у поређењу са просеком ЕУ (Рурални НЕЕТ у Србији, COST Action, 2019).

**Већа је вероватноћа да ће младе жене бити у НЕЕТ статусу него млади мушкарци.** Младе жене су под 2,5 пута већим ризиком у односу на младе мушкарце. O'Reilly et al. (2018) истичу да је вероватноћа да буду у НЕЕТ статусу већа за жене, као и за оне које су своје здравље оценили као „лоше”, имигранте/интерно расељена лица и оне чији родитељи имају нижи степен образовања или су разведени.

**Из свих старосних категорија, жене су неактивније, посебно оне које су у НЕЕТ статусу.** Ситуација у Републици Србији је таква да се број НЕЕТ-незапослених смањило од 2019. до 2020. године, а број НЕЕТ-лица ван радне снаге је у порасту. НЕЕТ-незапослени су обично мушкарци.

**Број НЕЕТ-неактивних на тржишту рада је у порасту међу женама старости од 15 до 29 година, док се код жена од 15-24 године не мења у последње 2 године.** Према истраживању које је спровела Фондација Ана и Владе Дивац (2019), ово се односи и на запошљавање, јер су младе жене у НЕЕТ статусу чешће економски неактивне (тј. не траже активно посао) а разлика постаје још израженија када су у питању они старости 25-29 година. Истраживањем Дивац фондације се закључује да се то може приписати различитим полним улогама које се односе на бригу о деци и/или издржаваним члановима породице.

## 5.2. Фокус група 1 - Вештине управљања каријером, запошљивост и предузетништво

Постоје бројни покушаји да се пружи јасна и разумљива дефиниција вештина управљања каријером. Иако се понекад разликују по обиму, контексту или сложености, све дефиниције објашњавају вештине управљања каријером као оне које су потребне појединцу да би управљао својом каријером, као и перспективама у каријери, укључујући и да буде предузетник као једну од легитимних опција. Вештине

управљања каријером као шири концепт обухватају вештине запошљивости које се односе на трансверзалне вештине неопходне за свако запослење. Подршка у развоју вештина управљања каријером, јачању запошљивости и подстицању предузетничких компетенција од виталног је значаја за успешну имплементацију Гаранције за младе и ефикасност политике запошљавања младих уопште. Такве услуге представљају важне инструменте политике који имају за циљ да спрече младе да се нађу у NEET статусу и омогуће лакшу транзицију од школе до посла. Јачање вештина управљања каријером, као и вештина предузетништва потребних за самозапошљавање, таргетира ученике за које се сматра да су у већем ризику напуштања школе или немогућности да стекну признате квалификације. Штавише, млади који су већ у NEET статусу представљају важну компоненту тржишта рада која треба да се (ре)интегрише и стекне компетенције потребне за самозапошљавање. У том контексту, они су често таргетирани комплементарним мерама подршке као што су подстицаји за покретање пословања и обука у више области.

Имајући у виду овакав значај вештина управљања каријером у погледу младих у NEET статусу, организована је фокус група свих актера из владиног и невладиног сектора који се баве управљањем каријером и омладинским предузетништвом како би се прикупили квалитативни подаци о политикама које имају за циљ развој каријерног вођења, запошљивости и предузетничке вештине младих у Србији. Резултати фокус групе покрили су 3 групе питања како би се добили подаци који би могли да доведу до закључака о (ре)дизајнирању конкретних мера политике у контексту боље имплементације Гаранције за младе у Србији.

## 1. Које су главне препреке које ометају предузетништво младих у Србији?

Закључци:

**Пореске олакшице:** Уопштено гледано, тренутно пословно окружење у Србији се не сматра повољним за нова предузећа. Такође се стиче утисак да млади предузетници нису позитивно дискриминисани. Иако претходне студије већ показују да су млади предузетници посебно осетљиви због недостатка искуства и нижег почетног капитала при покретању свог пословања, учесници фокус групе наводе да сматрају да не постоје пореске олакшице које би покриле прве године њиховог пословања. У том случају постоји опасност да се почетна улагања младих предузетника лако утроше за покривање превисоких административних трошкова у току прве године односно првих година њиховог пословања.

**Учесник ФГ:** „Високи административни трошкови и неизвесност приморавају младе да озбиљно размишљају о покретању бизниса у суседним економијама.“

**Приступ капиталу:** С обзиром на то да их сматрају превише ризичним за уобичајене изворе финансирања, млади предузетници се често суочавају са потешкоћама када покушавају да привуку почетни капитал. Међутим, млади у Србији су такође у двоструко неповољнијем положају, јер, као и код шире пословне заједнице, постоји ограничена доступност алтернативних извора капитала за приступ финансирању или их уопште нема. Иако можда постоје платформе створене за промовисање

размене знања и идеја, као и за пружање менторске подршке, платформе за помоћ у обезбеђивању капитала још увек нису ефикасне у смислу привлачења младих предузетника.

#### **Недовољан приступ информацијама / смерницама за покретање бизниса:**

Учесници фокус групе сугеришу да млади још увек тапкају у мраку у вези са тачним административним захтевима потребним за оснивање предузећа, укључујући било какве подстицаје који би им помогли у првих неколико година пословања. Упркос постојећим приручницима и смерницама које су израдили Привредна комора Србије, Унија послодаваца Србије, као и друга пословна удружења, и редовној обуци коју обезбеђују и НСЗ Србије и локалне омладинске организације, млади су и даље слабо информисани у вези са тиме шта им је тачно потребно да покрену сопствени бизнис. Такође постоји ограничен приступ обукама и сталан мањак поверења у институције што смањује потражњу младих за програмима подршке. Институционалне везе између пословних удружења и удружења која заступају интересе младих остају неразвијене, посебно имајући у виду потребе најугроженијих скупина младих.

**Учесник ФГ:** *“Млади у NEET статусу имају посебан мањак поверења у институције. Тешко да ће се самоиницијативно одредити за курсеве.”*

#### Препоруке:

- ◆ Пореским системом је потребно креирати подстицаје, олакшице и субвенције како би се обезбедила већа подршка младим предузетницима. Пореска оптерећења су велика за младе предузетнике, а посебно доприноси за социјално осигурање. Све пореске обавезе у првим годинама пословања је потребно барем привремено минимизирати како би се почетни капитал могао потрошити на само покретање пословања, а не на пореске и административне трошкове
- ◆ Пословна удружења би требало више да се потруде да промовишу предузетничке могућности (обуке, менторство, финансијске подстицаје и нефинансијску подршку) за младе предузетнике као и да у већој мери истичу успешне примере покретања пословања. Неопходна је у том смислу ближа институционална сарадња са канцеларијама за младе и омладинским удружењима, посебно у руралним срединама.

## 2. Мере политике за подршку омладинском предузетништву

### Закључци:

**Актуелне мере политике:** Постојеће политике које имају за циљ пружање подршке младим предузетницима су углавном развијене у оквиру Стратегије подршке развоју малих и средњих предузећа, предузетништва и конкурентности од 2015. до 2020. године. НСЗ Републике Србије је централна институција у систему јер је то институција која пружа финансијске и нефинансијске мере подршке укључујући менторство, саветовање и подршку за апликације за добијање бесповратних средстава. Као своју политику, кроз мере активног рада, НСЗ Републике Србије даје приоритет младима до 30 година. Програме комплементарне подршке обезбеђују и Привредна комора Србије, регионалне развојне агенције а она се пружа и путем конкурентних пројектних позива које финансира Министарство омладине и спорта, а спроводе их



и цивилно друштво и локалне омладинске организације. Упркос постојећим мерама које обезбеђују више стубова подршке за испуњавање различитих потреба са којима се предузетници суочавају приликом уласка на тржиште, млади предузетници имају исти проблем као и сви млади на српском тржишту: неактивни млади остају невидљиви за институције.

**Учесник ФГ:** „Око 70% свих који су започели посао након што су прошли обуку од стране НСЗ наставили су пословање у просеку само 6 месеци, након што су покренули посао.“

**Предузетништво у формалном образовном систему:** Предузетништво је инкорпорирано у систем формалног образовања од 2002. године, као вид едукације и јачања хоризонталних компетенција у основном и средњем образовању. Кључни темељ постојећег система су студентске задруге и програми дуалног образовања који се реализују у средњим стручним школама. Ипак, студенти су до сада показали недовољну мотивацију да изаберу предузетништво као изборни предмет и активно учествују у таквим програмима. Да би се отклонио овај недостатак интересовања и унапредио овај тип едукације, млади предузетници би требало да се директно ангажују у изради бизнис планова јер је то једини начин да се разумеју ризици и кључни фактори пословног успеха.

**Учесник ФГ:** „Студенти и даље нерадо бирају предузетништво као изборни предмет. Разматрамо начине да повећамо њихову мотивацију.“

**Учесник ФГ:** „Након завршене средње школе већина ученика нема основну финансијску писменост.“

**Програми неформалног образовања:** Пружање адекватног неформалног образовања за јачање предузетничких активности је званично признато од стране образовних институција. Од 2005. године у овој области је остварен значајан напредак. Година 2016. је била од посебног значаја јер је проглашена Годином предузетништва. Упркос овом напретку, учесници фокус групе наводе да актуелним политикама нису креирани одговарајући образовни програми. Такође, учесници тврде да тренутно нема довољно компетенција за формирање неформалних програма едукације о предузетништву, посебно у руралним областима. Представници цивилног друштва такође указују на то да успешним програмима често недостаје одрживост, што значајно смањује њихову дугорочну ефективност. Поред тога, квалитет пружене подршке у виду обука је понекад упитан, недостаје тестирање њене примењивости на стварном тржишту и тешко се може оспорити чињеница да је „далеко од стварног пословног света“.

**Учесник ФГ:** „Тренутно примећујем да постоји недовољан број пружалаца знања којима је стало да обезбеде адекватне програме предузетништва у руралним подручјима.“

### Препоруке:

- ◆ Постојеће мере политике треба да буду усмерене на већи удео младих како би се допрло до младих који су најосетљивији. Водећи пружаоци услуга би стога такође требало да буду проактивнији у промовисању могућности обука и отворени за сарадњу са свим институцијама без обзира на тип институције.

- ♦ Образовни програми у области предузетништва треба да буду стандардизовани и засновани на практичним вештинама и компетенцијама које се на тржишту траже.

### 3. Каријерно вођење и саветодавне активности

#### Закључци:

**Постојећи систем каријерног вођења и саветовања** је мањкав јер постоји значајан простор за проширење његовог обима и области у којима је могуће направити побољшања. Упркос значајном напретку постигнутом у последњих неколико година и удвостручењу удела студената који користе услуге каријерног саветовања и управљања каријером, само 55% њих користило овај тип услуга у 2020. У 2020. години је ова стопа порасла само за 5 процентних поена, у односу на 50% у 2019. Постојећи систем се углавном ослања на професионалну оријентацију и пружање подршке у доношењу одлука у вези са наредним степеном образовања младих. У томе лежи његова једина али битна предност: чињеница да такав тип програма постоји подстиче младе да почну да размишљају о својој будућој каријери и стога чини да саветовање постане прихваћено или очекивано понашање. Међутим, потребно је истаћи да је квалитет пружених услуга неадекватан, док млади из руралних области немају адекватан приступ овом типу услуга. Пажњу треба усмерити на постављање центара за управљање каријером у средњим школама како би се могло директно допрети до што већег удела младих, а посебно имајући у виду да би средња школа ускоро требала постати обавезна у Србији. Треба напоменути да је, као и код многих социјалних услуга, пандемија COVID-19 такође негативно утицала на већ ограничена средства која се издвајају за потребе каријерног саветовања.

**Учесник ФГ:** *„Одсуство похађања програма од стране младих у многим областима произилази из незадовољавајуће координације између средњошколских установа и пословне заједнице.“*

**Потенцијали.** Омладинска удружења и млади нису у довољној мери укључени у развој каријерног вођења и саветовања. Млади имају повећан приступ информацијама путем друштвених мрежа и онлајн ресурса. Ипак, саветници не успевају да на најбољи начин искористе ове ресурсе, генерално игноришући решења заснована на подацима укључујући податке добијене директно са тржишта рада. Учесници фокус групе су истакли неопходност развоја мера подржаних од стране Владе које имају за циљ јачање каријерних компетенција, као и обезбеђивање правичнијих ресурса за допирање до већег броја младих, посебно оних који су најосетљивији и који су у доброј мери занемарени од стране друштва. Штавише, наставници би требало да буду више укључени у процес саветовања и развијање мера Владе РС како би се повећало учешће свих заинтересованих страна и свих институција које се баве образовањем, благостањем и развојем младих.

#### Препоруке:

- ♦ Ефикасна имплементација активности управљања каријером захтева системски приступ као и развој институционализоване стратегије за њену успешну практичну примену и примену за постизање својих циљева.



- ◆ Омладинска удружења би требало да буду више укључена у развој програма подршке управљању каријером и да се у том смислу млади више подстичу за учешће у планирању и управљању каријером.
- ◆ Средње школе би требало да буду отвореније за рад са приватним сектором како би пружиле образовање које ће имати за циљ да подучава компетенције које иду у корак са пословним окружењем које се брзо мења. Образовне институције би такође требало да координирају активности са канцеларијама за младе како би прикупиле податке о проблемима који већ погађају младе у њиховим локалним заједницама. Активности подршке управљању каријером такође треба да се редовно прилагођавају променљивој ситуацији на тржишту рада и у друштву уопште. Такође, требало би развити платформу за олакшавање сарадње између више институција у погледу активности управљања каријером.
- ◆ Центри за каријерно вођење у средњој школи су кључни актери у процесима каријерног вођења и саветовања. Постојеће ресурсе центара који се већ користе треба надограђивати и даље развијати. Потребно је стога спроводити активности на изградњи капацитета и јачања компетенција везаних за каријерно вођење у центрима за каријерно вођење и саветовање.

## 5.3. Фокус група 2 – Запошљивост младих из NEET популације

### Млади у NEET статусу – Досезање и јачање запошљивости

У циљу добијања квалитативних података о тренутном стању младих у NEET статусу, као и политикама и мерама за њихово јачање, организована је фокус група субјеката укључених у креирање политика усмерених на побољшање положаја младих у NEET статусу.

### 1. Који су главни изазови са којима се суочавају када покушавају да ојачају запошљивост младих у NEET статусу?

Закључци:

**Постоји слаба институционална сарадња и недостатак података о младима у NEET статусу међу стејхолдерима.** С обзиром на то да је NEET популација хетерогена група младих, њоме се баве субјекти који имају везе са социјалном политиком, образовањем, младима и запошљавањем. Министарство омладине и спорта је била прва институција која је термин „млади у NEET статусу“ инкорпорирала у Националну стратегију за младе (2015-2025). Интерне анализе које је спровело Министарство омладине и спорта показале су да најосетљивијим подгрупама младих треба посветити више пажње, јер политике које су спроведене пре усвајања Стратегије нису биле ефикасне у активирању и јачању њихове запошљивости. Корен њихове неефикасности био је недостатак података о структури и карактеристикама младих у NEET статусу, немогућност институција да допру до њих и успоставе комуникацију

у циљу побољшања потенцијала за њихово запошљавање као и лоша координација међу институцијама које се баве овом групацијом младих.

**Институционални капацитети.** Локалне канцеларије за младе и организације цивилног друштва имају задатак да успоставе директну комуникацију са младима у NEET статусу, а она је отежана проблемима који ограничавају ефикасност њиховог рада. Као што је већ речено у Поглављу 3, локалне канцеларије за младе у Србији су веома разнолике у погледу квалитета и делокруга рада, као и својих капацитета и ресурса. Упркос одређеним примерима добре праксе који постоје, они су ретки и не карактеришу обрасце деловања већине њих. Локалне канцеларије за младе и организације цивилног друштва често не успевају проактивно да комуницирају са NEET подгрупама младих. Иако већина локалних канцеларија за младе препознаје незапосленост као кључни проблем, незапосленост младих се не читује као главни приоритет у њиховим политикама. Сектор цивилног друштва у великој мери зависи од приоритета донатора, потребна му је одрживост и њихови приоритети су детерминисани тим ограничењима. Капацитети сектора цивилног друштва у руралним подручјима су такође упитни у смислу ефикасне имплементације политика које имају за циљ јачање запошљивости међу осетљивим подгрупама младих. Иако НСЗ Републике Србије може да пружи подршку младима који су регистровани као незапослени, значајан део неактивних младих остаје испод радара НСЗ. Центри за социјални рад би се могли показати као добро средство за приступ младима у NEET статусу и деловати као прва кључна тачка која им пружа могућности за успостављање контакта. Штавише, Центри за социјални рад могу деловати као мост ка другим институцијама које би могле унапређивати обрасце запошљавања и јачања запошљивости младих у NEET статусу.

**NEET фактори и неуспех у њиховом решавању или разматрању.** Поред хетерогености, треба напоменути да су млади у NEET статусу променљива категорија. Велики је број фактора који детерминише улазак или излазак младих из NEET статуса. Нажалост, политике које су тренутно на снази не узимају у обзир баријере и кључне факторе успеха који одређују такве трендове, као и факторе који одређују стопу NEET. Учесници фокус групе наводе да су социо-економски статус, образовни профил родитеља, место становања и рано напуштање школе међу најважнијим факторима који утичу на улазак у NEET категорију.

**Учесник ФГ:** „Регионални економски диспаритети су неки од најважнијих фактора који одређују да ли ће неко доћи у NEET статус. У јужној и источној Србији значајно је већи број младих у NEET статусу.”

**Учесник ФГ:** „Пол је такође важан када се креирају политике превенције NEET-а. Иако су жене у већем ризику да дођу у NEET статус, мушкарци су у већем ризику да постану незапослени.”

Мобилност младих у Србији је прилично ниска и представља додатни изазов који ограничава ефикасност постојећих политика. Нажалост, иако представља неопходно средство социјалне политике, пракса откривања младих у ризику да постану NEET није развијена.

**Учесник ФГ:** „И даље имамо много оних који рано напуштају школовање, посебно оних на крају основног и на почетку средњег образовања.“

### Препоруке:

- ◆ Као централни актери у имплементацији Гаранције за младе, локалне филијале НСЗ морају ојачати свој рад са институцијама подршке (тј., локалним канцеларијама за младе и организацијама цивилног друштва) како би откриле проблеме и олакшале несметан прелазак младих у NEET статусу на тржиште рада.
- ◆ Морају се увести дугорочни програми изградње капацитета како би се повећали капацитети локалних канцеларија за младе које се активно баве потребама младих у NEET статусу. Штавише, редовно прикупљање података и анализа карактеристика и препрека са којима се млади у NEET статусу суочавају приликом уласка на тржиште рада треба да буду укључени у делокруг њиховог рада. Такав процес захтева консензус и блиску координацију између државних и локалних органа власти.
- ◆ Даља подршка се мора проширити на организације цивилног друштва које су активне у борби против незапослености младих и развоју меких вештина посебно младих у NEET статусу. Програми подршке треба да, у најмању руку, ојачају капацитете организација цивилног друштва, као и да пруже подстицај за успостављање контаката са локалним омладинским удружењима. Штавише, ови програми такође треба да створе директну комуникацију са младима у NEET статусу на терену.
- ◆ Пошто још увек постоји значајан ризик од напуштања школовања младих као што су они при крају свог основног или средњег образовања, морају се уложити додатни напори да се препознају они који су у највећем ризику да то ураде како би се смањио укупан удео NEET популације.

## 2. Програми усмерени на младе у NEET статусу и побољшање њихових вештина запошљивости

### Закључци:

**Одрживост.** Програми који се спроводе у погледу младих у NEET статусу су у великој мери детерминисани капацитетима институција које их спроводе и самих локалних канцеларија за младе. Учесници фокус групе су навели примере добре праксе и успешне сарадње ових актера. Најефикаснија активност је „учење кроз рад“ која се спроводи на дужи рок. Представници цивилног друштва сугеришу да се успешне активности заснивају на координисаним приступима који окупљају локалне институције подршке, омладинске организације и приватни сектор.

**Захтеви програма потребни за решавање проблема младих у NEET статусу.** Када се осмишљавају ефикасни програми за младе у NEET статусу, мора се уложити додатни напор да се и они сами подстакну да учествују, пошто су они осетљива група чији чланови можда немају исте друштвене везе као други. Млади у NEET статусу такође можда неће увек реаговати на обичне подстицаје јер су затворени у погледу предузимања нових активности због негативних искустава из прошлости.

Поред тога, често им недостају основне дигиталне или друге компетенције које други млади који нису у НЕЕТ статусу обично поседују.

**Учесник ФГ:** „Планирали смо да одржимо обуку за младе у оквиру програма ЕРАЗМУС који би по завршетку укључивао стажирање у трајању од 1 до 6 месеци у компанији која послује у иностранству. Сматрали смо да је ово одлична прилика за њих да стекну искуство, уче и повећају могућност запошљавања. Међутим, нико од 20 учесника се није пријавио. Они би радије изабрали да раде у продавници брзе хране јер би им то било познатије.”

Један учесник фокус групе је навео модел „Све на једном месту“ као свеобухватан модел који укључује неколико заинтересованих страна, укључујући цивилно друштво, приватни сектор, локалне канцеларије за младе и НСЗ. Овај модел се показао ефикасним јер је комбиновао директан приступ у привлачењу младих у НЕЕТ статусу, укључујући активности изградње капацитета у вези са развојем меких вештина.

Остали локални актери треба да буду активно ангажовани у спровођењу локалне политике за младе пружајући неопходну подршку локалним канцеларијама за младе. Изазови у вези са имплементацијом Гаранције за младе укључују рад са младима који у НЕЕТ статусу, али постоји слаба координација међу свим заинтересованим странама.

**Учесник ФГ:** „Општине које се најефикасније баве питањима и политикама младих су такође оне које су највише развиле своје локалне институције, омладинске организације, своје организације цивилног друштва које се баве питањима младих, своје омладинске клубове и, наравно, своје локалне канцеларије за младе.”

### Препоруке:

- ◆ У погледу понуде, активне мере тржишта рада би требало да се развијају у складу са дигиталном агендом ЕУ како би се младима у НЕЕТ статусу обезбедиле барем основне дигиталне вештине
- ◆ Модел „све на једном месту“ који је већ имплементиран у неколико општина треба да буде укључен у понуду услуга Гаранције за младе јер се заснива на мобилизацији партнерстава и пружању свеобухватне подршке младима са ниским квалификацијама.

## 5.4. Фокус група 3 - Локалне омладинске институције

ФГ3 - Јачање надлежности институција које раде на локалној политици и њихових актера

Један од главних изазова када је реч о имплементацији Гаранције за младе је укупни капацитет институција да је ефикасно спроводе у смислу прилагођавања, померања или промене своје административне праксе. Поред Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и НСЗ који су кључни актери у

имплементацији Гаранције за младе, и други актери такође морају да пруже подршку како би се осигурала координација. У циљу анализе постојећих институционалних капацитета актера омладинске политике на локалном нивоу и њиховог потенцијалног доприноса ефикасној имплементацији програма ГМ, ова фокус група је обухватила 2 области које се односе на јачање институционалних капацитета локалних креатора омладинске политике.

## 1. „Који су главни инструменти који се користе за спровођење омладинских политика на локалном нивоу?“

### Закључци:

**Постоје проблеми у погледу финансирања који озбиљно утичу на локалне акционе планове и политику према младима.** 15 општина тренутно ради на изради локалних акционих планова за младе за које се, у време спровођења истраживања, очекивало да буду усвојени до краја 2021. Ове процесе активно подржавају Стална конференција градова и општина и Републички секретаријат за јавне политике. Анализа КОМС-а је показала да 106 (73,1% од укупног броја) локалних општина није усвојило ниједан локални акциони план за младе као главне локалне стратешке документе на које би се позивали када се баве питањима младих (КОМС, 2021). Иста анализа је показала да око 36% локалних општина такође нема буџет за спровођење омладинске политике. Штавише, постоји прилично ограничен број локалних самоуправа које поседују све инструменте потребне за локалну омладинску политику – 20% нема чак ни инструменте политике. Све у свему, анализа локалних пракси по питању младих показује различитост у приступу и капацитетима локалних институција, али није повезана ни са локалним економским развојем, нити са бројем становника или типом јединице локалне самоуправе; него је у вези са политичким приликама као и приоритетима локалног развоја. Стога се може захтевати увођење обавезних активности и минималних стандарда рада, посебно у погледу незапослености младих и младих у NEET статусу.

**Учесник ФГ:** „Постоје два главна проблема у вођењу локалних политика за младе – нема довољно усвојених инструмената политике и њихова функционалност је ограничена. Неопходно је да се оба проблема анализирају и да се на њима заједнички ради како би се она превазишла.“

**Праћење и евалуација локалних стратешких докумената** није редовна пракса у Србији. У оквиру припреме 15 локалних акционих планова за младе израђених за 15 општина, извршена је анализа претходних акционих планова који су били на снази како би се пружила основа за боље решавање актуелних питања омладинске политике. Учесници фокус група, укључујући координаторе локалних канцеларија за младе, сматрали су да су ова анализа и резултати корисни посебно за прикупљање података и ефикасност мера.

### Препоруке:

- ◆ Увести минимални обим посла и обавезне активности које се морају спроводити на локалном нивоу како би се решавала питања незапослености младих и посебно младих у NEET ситуацији.

- ◆ Све општине морају да развију сопствени локални акциони план за младе који обезбеђује минималан буџет потребан за спровођење локалних политика за младе.
- ◆ Како би се подржала омладинска политика заснована на доказима и како би се лакше идентификовали инструменти политике који су најефикаснији, локални стратешки документи морају бити усвојени и уведена редовна пракса праћења и евалуације омладинске политике.

## 2. Који су капацитети локалних канцеларија за младе?

### Закључци:

**Функција локалних канцеларија за младе.** На основу исказа учесника фокус група, мали број локалних општина запошљава координатора локалних канцеларија за младе, што указује на ниску позицију питања младих и локалних канцеларија за младе на листи локалних развојних приоритета. Овај изразити недостатак свести о овим проблемима довео је до недовољног континуитета локалне омладинске политике и недовољне институционалне меморије. Честе промене локалних координатора произилазе из политичких промена или због праксе унапређења успешних координатора и њиховог репозиционирања на друге позиције у локалној администрацији. У суштини, не постоје прецизно дефинисани стандарди рада координатора за младе, нити *de jure* јер се регулатива разликује по општинама или *de facto*. Док Закон о младима Републике Србије и Национална стратегија за младе препознају главна питања омладинске политике и постављају приоритете за креаторе локалне политике, локалне канцеларије за младе су у потпуности у надлежности општина.

**Учесник ФГ:** „Локалне канцеларије за младе треба да буду централна места за окупљање и координацију рада локалних актера омладинске политике.“

**Сама позиција координатора локалних канцеларија за младе** представља још једно питање битно питање имајући у виду да су њихови индивидуални капацитети као координатора политика веома различити. Програми и обуке за јачање њихових капацитета тек треба да буду успостављени. Када се позиције које се односе на локалну омладинску политику дају као синекуре, то резултира честим променама координатора и релативно флексибилним захтевима за посао или без њих. Тренутно, чак и оне позиције које постоје нису систематизоване, не захтевају посебно стручно/образовно искуство, вештине или компетенције.

### Препоруке:

- ◆ Ојачати позицију локалних канцеларија за младе у административној структури локалних општина укључујући и обезбеђење локалног буџета којим се финансира спровођење активности омладинске политике.
- ◆ Успоставити позицију „координатора локалне канцеларије за младе“ за сваку локалну канцеларију за младе и општину чија позиција мора да се састоји од стандардизованих услова за посао како би се обезбедили минимални капацитети и компетенције. Такође се морају предузети кораци како би се осигурало да локални службеници за младе буду

именовани без политичких утицаја како би се осигурало да њихов мандат може трајати дуже од мандата локалних власти.

- ◆ Увести редовне програме изградње капацитета ради јачања компетенција координатора локалних канцеларија за младе.



# 6. ГЛАВНИ РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ПРЕПОРУКЕ ЗА КРЕАТОРЕ ПОЛИТИКА

## 6.1. Главни резултати истраживања

Диск истраживања и лекције научене из имплементације Гаранције за младе у другим економијама

Иако је стопа NEET-а у Србији у последњих 5 година постепено опадала, чак је и нешто нижа у поређењу са другим привредама региона Западног Балкана, стопа младих који се не образују, нису запослени нити се обучавају (NEET) је и даље веома висока. Посебни проблеми са којима се суочавају креатори политика у Србији односе се на **релативно стабилан и чак све већи удео неактивне омладине**. Најновији подаци показују да удео младих који нису заинтересовани за посао чини 4,4% младих између 15-24 и 5,3% младих између 15-29 година.

Слично проблемима идентификованим у оквиру евалуација програма Гаранције за младеширом земаљачланица ЕУ, политика запошљавања младих и институционални оквир у Србији се суочавају са **потешкоћама у циљу досезања до неактивних младих и њиховог активирања**. Главни разлози односе се на институционалне дефиците мреже филијала НСЗ и слабе капацитете локалних актера омладинске политике.

Диск истраживањем су идентификовало **повећане институционалне напоре у погледу јачања предузетништва и вештина запошљивости** у оквиру неколико активности које су покренули актери на националном и локалном нивоу, укључујући МРЗБСП, МОС, НСЗ, Удружење послодаваца Србије, СКГО и Привредну комору. Њихов успех у наредним годинама ће, између осталог, зависити од ангажовања младих и омладинских удружења, као и од приступа који укључује већег броја различитих актера.

### Локалне канцеларије за младе

Положај локалних канцеларија за младе у оквиру локалне администрације не указује на то да су **локални проблеми младих постављени као приоритет на агендама локалног развоја** у већини општина у Србији. Око половина анализираних локалних



канцеларија за младе нема систематизовану позицију локалног координатора за младе са уговором за стално. Већина њих запошљава само 1 особу што представља значајан терет у обављању теренских активности и одржавању директне и честе комуникације како са младима тако и са другим локалним актерима. Више од једне трећине анализираних канцеларија наводи недостатак директне комуникације са младима „на терену“.

**Капацитети локалних канцеларија за младе за рад са младима у NEET статусу нису довољни.** Интервјуисани координатори локалних канцеларија за младе указују на недостатак финансирања као значајну препреку, са оценом 2,8 (скала од 1 до 5). Поред тога, резултати самопроцене указују на потребу за активностима изградње капацитета (нпр. обуке и курсеви) у неколико области – управљање пројектима (65,2% је потврдило потребу за овом врстом активности изградње капацитета), омладинска политика (47,8%), курсеви за омладинске раднике (41,3%) и вештина дигиталне компетенције (41,3%).

Упркос недавним охрабрујућим трендовима усвајања **локалних акционих планова за младе, локални планови се још увек не доживљавају као кључни стратешки документи за обликовање локалних политика за младе.** Двадесет седам од 48 канцеларија (56,3%) одговорило је да имају активан ЛАП за младе, док је 13 изјавило да је израда ЛАП за младе у току. Око две трећине локалних канцеларија за младе навело је да се ЛАП за младе користи као основа за припрему њихових годишњих планова.

**Сматра се да је бављење младима у NEET статусу изван делокруга активности у многим локалним канцеларијама за младе.** Више од 85% канцеларија нема податке о броју и структури младих у NEET статусу у својим срединама, док је више од 40% одговорило да не одржава никакву комуникацију са младима из ове категорије.

Процена у погледу сарадње локалних канцеларија за младе са другим актерима омладинске политике такође указује на значајан простор за побољшање. Иако је комуникација са Министарством омладине и спорта и образовним институцијама била веома активна у претходном периоду, око 50% њих не сарађује са НСЗ и Центрима за социјални рад. Само неколико испитаних локалних канцеларија за младе потврдило је сарадњу са пословним удружењима и приватним сектором.

## Организације цивилног друштва

Интервјуи обављени са представницима организација цивилног друштва указали су нам на неколико мера политике које су се показале ефикасним у смислу досезања (outreach). Већина представника је истакла **активности више заинтересованих страна** (нпр. модел „Све на једном месту“) као посебно ефикасне у јачању могућности запошљавања младих у NEET статусу јер комбинују ресурсе локалне администрације, приватног сектора и цивилног друштва. Поред тога, претходно искуство је указало на важност успостављања контаката са службеницима месних заједница и директне комуникације са младима како би се млади у NEET статусу подстакли да изађу из своје зоне комфора и унапреде меке вештине пре него што се укључе у обуке из специфичних области.

У погледу капацитета, представници организација цивилног друштва сугеришу да је посебно важно даље неформално образовање у циљу развоја компетенција цивилног сектора. Поред тога, представници цивилног сектора указују на недостатак дугорочних програма финансирања који би могли побољшати одрживост предузетих интервенција. Недостатак одрживости представља проблем људских капацитета, задржавања особља и дугорочног планирања.

### Вештине управљања каријером, запошљивост и предузетништво

Резултати фокус група указују на то да главне препреке омладинском предузетништву у Србији представљају **приступ капиталу и недовољна информисаност** у вези са покретањем бизниса, посебно међу женама и у руралним срединама.

Иако је у систем формалног образовања уведен 2002. године, **квалитет предузетничког образовања** још увек није на задовољавајућем нивоу. Ученици нису мотивисани да изаберу предузетништво као изборни предмет. Дискусија у фокус групама указује на неопходност повећања квалитета наставних планова и програма и спровођења обуке оних који обучавају. Предузетничко образовање у оквиру формалног образовања треба да буде ближе економској стварности и више оријентисано ка развоју ИТ вештина и захтевима Индустрије 4.0.

**Каријерно вођење и саветовање** представљају кључне механизме спречавања младих да се нађу у NEET ситуацији. Упркос значајним напорима који су учињени у развоју центара за каријерно вођење у средњим школама током протеклих година, они се и даље сматрају неразвијеним и изолованим од приватног сектора који се брзо мења.

### Запошљивост младих у NEET статусу

Недостатак података о структури и карактеристикама младих у NEET статусу и немогућност институција да допру до њих и успоставе двосмерну комуникацију сматрају се главним изазовима у погледу њихове могућности запошљавања.

Друго важно питање односи се на **недостатак активности од стране више актера**. Иако НСЗ може да пружи подршку младима који су регистровани као незапослени, значајан удео неактивних младих остаје невидљив. Само проактивна сарадња између НСЗ и других актера, укључујући локалне канцеларије за младе и удружења младих, Центре за социјални рад и цивилно друштво, могла би повећати шансе за њихов успешан прелазак на тржиште рада.

**Мобилност младих** у Србији је на прилично ниском нивоу и представља додатни изазов који ограничава ефикасност политика. Нажалост, иако је то неопходно и као средство социјалне политике, пракса откривања младих у ризику да постану NEET није развијена. Дискусије у оквиру фокус група указују да и даље постоји много младих који напуштају школу, а то су посебно они на крају основног и на почетку средњег образовања.

Многе до сада спровођене активности нису успеле да **охрабре младе у NEET ситуацији да учествују у обукама за јачање запошљивости**. Млади у NEET статусу нису реаговали на уобичајене подстицаје јер нису били отворени за предузимање

нових активности због негативног искуства из прошлости или недостатка основних дигиталних вештина. Учесници фокус групе наглашавају обавезну припрему младих у NEET статусу пре уписа на обуке и курсеве који су дизајнирани да развију специфичне компетенције.

### Локалне институције за младе

Главне препреке за спровођење ефикасних локалних политика за младе односе се на финансирање и недостатак доступних инструмената локалних политика за младе. Анализа Кривне организације младих Србије показала је да око 36% локалних општина нема буџет за спровођење омладинске политике. Поред тога, **прилично је ограничен број локалних општина које поседују све инструменте потребне за спровођење локалне омладинске политике** – око 20% чак нема никакве инструменте политике. Све у свему, анализа локалних пракси у погледу младих показује различитост у приступу и капацитетима локалних институција, али није повезана ни са нивоом локалног економског развоја, нити са бројем становника или типом јединице локалне самоуправе, већ је у већој мери детерминисана политичким приликама и приоритетима локалног развоја.

Слаби капацитети локалних омладинских институција су важна препрека која ограничава њихову потенцијалну подршку имплементацији Гаранције за младе. Недовољни капацитети локалних канцеларија за младе указују на неопходност развоја програма и обуке у циљу повећања њихових капацитета. У руралним подручјима приметан је недостатак искусних организација цивилног друштва које би могле да пруже подршку НСЗ и локалној администрацији „на терену“.

## 6.2. Препоруке за креаторе политика

У складу са добијеним резултатима, на бази истраживања је креирано неколико препорука за креаторе политика које би могле да допринесу ефикасној имплементацији Гаранције за младе у Србији. Будући да је фокус ове анализе био на актерима омладинске политике, пре свега на локалним канцеларијама за младе као делу локалне администрације, МОС, младима и омладинским организацијама, препоруке до којих се дошло се углавном односе на унапређење њихових капацитета као комплементарну подршку НСЗ и МРЗСБП који имају водећу улогу у имплементацији Гаранцији за младе. Поред тога, како активности локалних канцеларија за младе у крајњој линији зависе од доприноса локалних општина и МОС, препоруке се у великој мери односе на промене политике које ови актери треба да спроведу. Препоруке су структуриране у 5 целина. Оне су такође креиране у складу са Гаранцијом за младе – Тематске, Политичке фазе, према препоруци Савета од 30. октобра 2020, RCC (2021). Међу представљеним препорукама, Препоруке 1-4 углавном се односе на политике за *Фазу 1: Мапирање, Фазу 2: Досезање (Outreach) и Фазу 3: Припрема, док се Препорука 5 углавном односи на Фазу 4: Понуда*

## 1) Јачање капацитета локалних канцеларија за младе

Нема сумње да локалне канцеларије за младе имају веома ограничене капацитете да активно доприносе имплементацији Гаранције за младе у Србији, укључујући нејасан делокруг активности, неразвијене људске капацитете и инфраструктуру. Стога би циљ Министарства омладине и спорта, Националне асоцијације практичара/ки омладинског рада и локалних општина требало да буде интензивирање напора у изградњи капацитета локалних канцеларија за младе. Постоји неколико активности које треба увести како би се подржао развој капацитета локалних канцеларија за младе у погледу имплементације ГМ:

- **Постављање минималних захтева/стандарда рада које локалне канцеларије за младе треба да поштују у погледу политике за младе и младих у NEET статусу.** Локалне канцеларије за младе треба да имају податке о броју, структури и карактеристикама младих у NEET статусу у својим општинама, да развијају и прате политике које имају за циљ побољшање њиховог статуса, укључујући јачање њихове могућности запошљавања, као и да одржавају контакте са најрелевантнијим заинтересованим странама „на терену“. Минимални стандарди рада би такође требало да буду део локалних акционих планова за младе као главних локалних стратешких докумената који покривају питања омладинске политике.
- **Спровођење обука за координаторе локалних канцеларија за младе.** У складу са радним стандардима, координаторима локалних канцеларија за младе треба обезбедити подршку за стицање одговарајућих знања и вештина у вези са радом са младима у NEET статусу. Према резултатима истраживања, постоји неколико курсева/обука које координатори локалних канцеларија за младе морају да прођу како би задовољили минимални ниво компетенција у погледу ефективне имплементације омладинске политике – курс за омладинске раднике, курс о досезању до младих у NEET статусу, курс о управљању пројектима/омладинској политици заснованој на доказима.
- **Развој/прилагођавање локалне инфраструктуре потребне за окупљање младих (успостављање адекватно опремљених локалних омладинских центара, клубова и сличних просторија).** У складу са већ успостављеном праксом у неким локалним канцеларијама за младе, локалне општине би требало да размотре постављање или адаптацију просторија које би се могле користити за организовање обука/курсева и сличних догађаја у циљу јачања вештина могућности запошљавања и окупљања.

## 2) Институционалне промене на локалном нивоу

Иако су у појединим градовима и општинама већ развијени институционални елементи (нпр. израда локалних акционих планова за младе, основани су омладински клубови, итд.), позиција локалних канцеларија за младе у оквиру локалне администрације указује да бављење младима у NEET статусу још увек није постављено као приоритет локалног развоја. У том контексту, постоји неколико

промена које би могле да побољшају положај локалних канцеларија за младе и промене их на такав начин да адекватно одговоре на изазове које поставља Гаранција за младе:

- **Успостављање позиције координатора локалне канцеларије за младе са уговором за стално.** Будући да су запослени на одређено време, координатори локалних канцеларија за младе веома зависе од локалних политичких промена и институционалних реорганизација. Поред тога, такав статус има негативан утицај на њихову мотивацију јер раде под притиском и непрестано траже боље могућности за дугорочне послове.
- **Повећање броја запослених у локалним канцеларијама за младе.** Доминантна пракса запошљавања једне особе у локалној канцеларији за младе не омогућава бављење бројним проблемима са којима се локални млади суочавају. Као резултат тога, локални службеници за младе се ретко сусрећу са младима, немају прилику да буду проактивни, да иницирају контакте на терену или да успоставе контакте и сарађују са другим локалним актерима. Примери добре праксе су показали да је малим општинама потребно најмање 2, а великим општинама и градовима најмање 3 или 4 запослена да би се адекватно бавили питањима локалне омладинске политике, у зависности од приоритета.

### 3) Управљање јавним политикама и прикупљање података

Резултати истраживања показују да се локална омладинска политика углавном спроводи ad-hoc, чак и у општинама у којима постоје локални акциони планови за младе. Локални актери укључујући локалне канцеларије за младе и савете немају податке о броју младих у NEET статусу, не прате тренутне активности и не оцењују утицај претходних политика. Активности прикупљања података се обављају повремено, често пре израде нових стратешких докумената, али скоро никада да би се прибавили докази о ефикасности претходних политика и мера. Да би одговориле на изазове Гаранције за младе, локалне самоуправе треба да реформишу постојећи приступ на следеће начине:

- **Усвајањем обавезне праксе праћења и евалуације локалних акционих планова за младе у складу са захтевима Закона о планском систему.** Таква пракса би помогла локалним креаторима политике да открију најефикасније мере политике запошљавања и активације младих.
- **Редовним прикупљањем података у вези са младима у NEET статусу, укључујући неактивне младе ван евиденције НСЗ.** Подаци које треба обезбедити обухватају не само број, већ и структуру младих у NEET статусу с обзиром на старост, социо-економске карактеристике (нпр. ниво образовања, место становања, квалификације, итд.), омладину са инвалидитетом, итд. Таква пракса би помогла локалним канцеларијама за младе да стекну јасну слику о структури и специфичним потребама локалне омладине и да формулишу ефикасне политике превенције, досезања и активације. Поред тога, омогућило би локалним креаторима политике да формулишу и прате индикаторе релевантне

за имплементацију Гаранције за младе (нпр. број младих у ризику да постану NEET).

- **Усвајањем проактивног приступа у комуникацији са локалним младима и организацијама цивилног друштва користећи како канале дигиталне комуникације тако и директне контакте.** Добијени резултати истраживања указују на примере периодичног организовања догађаја, анкета или фокус група које окупљају локалну омладину и удружења младих и за младе као веома корисне у смислу прикупљања података о постојећим проблемима и преференцијама младих, укључујући и добијање података мимо питања младих, такође релевантних за укупни економски развој.

#### 4) Успостављање међуинституционалне сарадње

Као што је детаљније разрађено у одељку о деск истраживању (Поглавље 1), ефикасна имплементација Гаранције за младе захтева међуинституционални приступ и сарадњу заинтересованих страна у различитим областима. Тренутна пракса локалних канцеларија за младе, НСЗ и развојних агенција које раде као „изолована острва“ треба да се промени. Међународна пракса показује да програми финансирани из више извора који захтевају партнерство између институција јавне управе и приватног сектора дају боље резултате. Постоји неколико препорука које је потребно усвојити у циљу успостављања ефикасних институционалних веза између локалних актера омладинске политике:

- **Мапирање и анализа заинтересованих страна.** Пратећи добро познату матрицу моћи/утицаја, локалне канцеларије за младе треба да спроведу анализу заинтересованих страна како би стекле јасну слику о заинтересованим странама које би могле да допринесу постизању циљева омладинске политике. Анализа је показала да оно што посебно недостаје јесте сарадња између локалних канцеларија за младе и компанија, укључујући пословна удружења (нпр. Привредну комора), развојне агенције, НСЗ и цивилно друштво.
- **Успостављање институционалних веза и сарадње између локалне општине (локалних канцеларија за младе) и локалних филијала НСЗ.** Активну сарадњу треба договорити на највишем институционалном нивоу (између МОС, НСЗ, локалне општине и/или СКГО као асоцијације локалних општина) и остварити у заједничком интересу – разменом података о незапосленим/неактивним младима, примењивањем мера политике, активним пројектима, примерима добре праксе, итд.
- **Успостављање институционалних веза између локалне општине (локалне канцеларије за младе), приватног сектора и организација цивилног друштва.** Што се тиче Гаранције за младе, локалне канцеларије за младе треба да имају детаљне информације о активним локалним организацијама цивилног друштва које се баве питањима незапослености младих које могу да пруже подршку у ширењу и изградњи капацитета, као и информације о субјектима из приватног сектора заинтересованим за сарадњу.



- **Модификовање годишњих Позива за локалне канцеларије за младе и организација цивилног друштва које су објавили МОС и омладинска удружења на националном нивоу.** У садашњим условима, позиви за пројекте који су усмерени на локалне канцеларије за младе или организације цивилног друштва не захтевају међуинституционална партнерства као обавезне критеријуме селекције. Садашњу праксу треба променити како би се пружили подстицаји за међуинституционалну сарадњу. У зависности од циљева пројекта, Министарство треба да пружи подршку локалним актерима у циљу ангажовања других релевантних актера као што су локалне филијале НСЗ, образовне институције, пословна удружења, регионална развојна агенција итд.

## 5) Јачање постојећих мера политике и увођење нових

- **Активне мере тржишта рада.** Флексибилније активне мере тржишта рада спречиле би да осетљиве подгрупе младих буду искључене са тржишта рада због специфичних препрека са којима се суочавају. На пример, млада особа која је самохрани родитељ можда неће моћи да приушти бригу о деци, па не може да прихвати прилике за посао и курсеве током стандардног радног времена од 9 до 5. Неопходно је унапредити постојеће мере тако што ће постати флексибилније и како би одговарале врло специфичним потребама осетљивих младих. Ово мора бити праћено постепеним повећањем капацитета НСЗ како би се пружила и индивидуализована подршка.
- **Каријерно вођење и саветовање.** Учесће у подршци за каријерно вођење требало би да буде обавезно за средњошколце. Да би се позабавили питањима која се односе на обим подршке за управљање каријером, потребно је развити национални информациони систем који би укључивао све релевантне информације у вези са вештинама, занимањима, могућностима неформалног и формалног образовања. Развијени информациони систем треба да буде повезан са интернет порталима младих и послодаваца како би се повећала релевантност за потребе тржишта рада. Што се тиче квалитета, активности платформе Euroguidance треба додатно ојачати кроз веће учешће приватног сектора стимулишући директне контакте између студената и каријерних практичара са послодавцима.
- **Јачање предузетничких вештина.** Постојеће предузетничко образовање требало би да буде модификовано са циљем да се стимулишу амбициозни предузетници уз помоћ механизма подршке пословању, бизнис инкубаторима и новим предузећима. У складу са приоритетима Европске агенде вештина, потребно је развити сет хитних мера за подршку угроженој омладини у стицању барем основних дигиталних вештина. Будући да се једна од главних препрека са којима се суочавају млади амбициозни предузетници односи на мањак умрежености, требало би осмислити програм који подржава јачање омладинских предузетничких мрежа и размену знања.



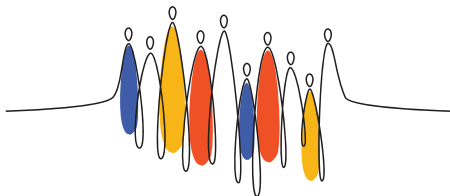
## 7. REFERENCES

- 1) Council of the European Union (2013). Council recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee, OJ C 120/01, of 26.04.2013.
- 2) Djukic, M. & Pavlovic, D. (2020). Istraživanje o potrebama aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0 industrijsku revoluciju, "My career from zero to hero". Center for Youth Work, Available at: [http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/12/Is-trazivanje\\_o\\_potrebama\\_aktera\\_za\\_sprovodjenje\\_integrisanih\\_usluga\\_za\\_zaposljivost\\_NEET\\_mladih.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2021/12/Is-trazivanje_o_potrebama_aktera_za_sprovodjenje_integrisanih_usluga_za_zaposljivost_NEET_mladih.pdf)
- 3) Djurovic, A. (2019). Boosting Youth Employability, European Commission, WeB4YES – Western Balkan Civil Society Organisations for Youth Employment Support, supported within the Civil Society Facility and Media Programme 2016–2017 Consolidating Regional Thematic Networks of Civil Society Organisations
- 4) Escudero, V. & Lopez Mourelo, E. (2017). The European Youth Guarantee: A systematic review of its implementation across countries, ILO Working paper No. 21
- 5) European Centre for the Development of Vocational Training, (2009). Professionalising career guidance - Practitioner competences and qualification routes in Europe
- 6) Eurofund. (2014). Social inclusion of young people. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dublin: Publications Office of the European Union.
- 7) European Commission (2012). Proposal for a Council recommendation on establishing a youth guarantee, 05.12.2012, COM (2012) 729 final
- 8) European Commission (2020). An Economic and Investment Plan for the Western Balkans, Brussels, COM (2020) 641 final.
- 9) European Commission (2020b). Proposal for a Council Recommendation on a Bridge to Jobs - reinforcing the Youth Guarantee, COM (2020) 277 final.
- 10) European Training Foundation (ETF) (2021), Youth situation in Serbia. Employment, skills and social inclusion. Available at: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/youth-situation-serbia-employment-skills-and-social>
- 11) European Union. Eurofund. (2012). Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden. Dublin: Publications Office of the European Union.
- 12) Eurostat (2020), statistical database. Available at: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat\\_lfse\\_20](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20)
- 13) Foundation Ana and Vlade Divac (2020), The position of NEET youth in the Republic of Serbia, Belgrade, Serbia. [https://www.divac.com/upload/document/poloaj\\_neet\\_mladih\\_u\\_republii\\_srbiji\\_2020.pdf](https://www.divac.com/upload/document/poloaj_neet_mladih_u_republii_srbiji_2020.pdf) p. 24

- 14) International Labour Organisation (ILO) (2021), Introducing a Youth Guarantee in Serbia: A feasibility assessment, Ministry of Labor, Employment, Veterans and Social Affairs, Serbia
- 15) Klasnja, S., (2020). Key indicators of the situation of young people in Serbia – comparative analysis with other European countries and trends, Ministry of Youth and Sport, Serbia. Available at: <https://www.mos.gov.rs/storage/2021/01/naliza-osnovnih-pokazatelja-polozaja-mladih-mos-sklasnja-novembar-2020-godine-eng.pdf>
- 16) KOMS, (2020). Alternative report on the position and needs of young people for 2020, National Youth Council of Serbia, Belgrade, Serbia. Available at: <https://koms.rs/wp-content/uploads/2021/05/Alternative-Report-of-1-1.pdf>
- 17) KOMS, (2021). Alternative report on the position and needs of young people for 2021, National Youth Council of Serbia, Belgrade, Serbia. Available at: <https://koms.rs/wp-content/uploads/2021/09/Alternative-report-on-the-position-and-needs-of-youth-in-the-Republic-of-Serbia-%E2%80%93-2021-2.pdf>
- 18) National Employment Service 2019, annual reports. Available at <https://www.nsz.gov.rs/sadrzaj/izvestaj-i-program-rada-nsz/4109>
- 19) Ninamedia (2020). Research on the position and needs of young people in the Republic of Serbia, field research, Available at: <https://www.mos.gov.rs/public/documents/upload/sport/inspekcija/Istrazivanje%20polozaja%20i%20potreba%20mladih%20u%20Srbiji%202020.pdf>
- 20) OECD (2015). Local implementation of Youth Guarantees: Emerging Lessons from European Experiences
- 21) Ognjenović, K., Kuzmanov, L & Pavlović, D. (2021), Ex-ante analiza strategije zapošljavanja, Social inclusion and poverty reduction unit of the Government of the republic of Serbia. Available at: [https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-02/7.Ex-ante\\_analiza\\_Final.pdf](https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-02/7.Ex-ante_analiza_Final.pdf)
- 22) Regional Cooperation Council (RCC), (2021), Study on Youth Employment in Serbia, publisher RCC, Bosnia and Herzegovina. Available at: [https://www.rcc.int/docs\\_archive](https://www.rcc.int/docs_archive)
- 23) Rural NEETs in Serbia, COST Action, 2019. Available at: <https://rnyobservatory.eu/web/National-Reports/NR-SERBIA-09-19.pdf>
- 24) Stanojevic, D. & Pavlovic, D. (2021). A profile of NEET in Serbia, Scientific International Conference: Applied economics conference-labour, health, education and welfare, Institute of economic sciences, Available at: [https://www.ien.bg.ac.rs/ies-conference/archive21/book\\_of\\_abstracts\\_2021.pdf](https://www.ien.bg.ac.rs/ies-conference/archive21/book_of_abstracts_2021.pdf)
- 25) Statistical office of Republic of Serbia (2011), Census 2011 database. Available at: <https://www.stat.gov.rs/en-us/oblasti/popis/popis-2011/>
- 26) Statistical office of Republic of Serbia (2020), statistical database. Available at: <https://data.stat.gov.rs/?caller=SDDB&languageCode=en-US>
- 27) Youth Law of the Republic of Serbia (2011), Official Gazette No 50/2011. Available at: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_mladima.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_mladima.html)

- 28) Youth Partnership (2020). Country Sheet on Youth Policy in the Republic of Serbia, Available at: [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/63134234/Serbia\\_Country-sheet\\_April2020.pdf/b42a919f-fba4-fd73-12fb-49060fc3fd85](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/63134234/Serbia_Country-sheet_April2020.pdf/b42a919f-fba4-fd73-12fb-49060fc3fd85)





**Regional Cooperation Council**  
**Western Balkans Youth Lab Project**  
wbyl@rcc.int



rcc.int/youthlab



RegionalCooperationCouncil



regionalcooperationcouncil\_rcc



RCCSec



RegionalCooperationCouncil



rccint