

# НАЦИОНАЛНИ ПРОГРАМ ЗАПОШЉАВАЊА МЛАДИХ ДО 2020. ГОДИНЕ

Београд, септембар 2015. године

## САДРЖАЈ

КОНТЕКСТ .....	3
ЦИЉ И СВРХА ПРОГРАМА .....	3
КОМЕ ЈЕ ПРОГРАМ НАМЕЊЕН .....	4
ОКВИР ЗА ИЗРАДУ ПРОГРАМА .....	5
ПРИНЦИПИ .....	7
АНАЛИЗА .....	8
СТРУКТУРА .....	10
МЕХАНИЗАМ СПРОВОЂЕЊА.....	27
ЗАКЉУЧАК .....	29
ПРИЛОГ 1: РЕЧНИК ПОЈМОВА.....	30
ПРИЛОГ 2: СПИСАК КОМПАНИЈА КОЈЕ СУ УЧЕСТВОВАЛЕ У КОНСУЛТАТИВНОМ ПРОЦЕСУ .....	33

## **КОНТЕКСТ**

Обављајући послове из своје надлежности<sup>1</sup> и испуњавајући циљеве Стратегије за младе за период од 2015. до 2025. године<sup>2</sup>, министар омладине и спорта у сарадњи са Крвном организацијом младих Србије (КОМС) и Националном асоцијацијом практичара/ки омладинског рада (НАПОР) започео је у фебруару 2015. године консултације са компанијама у Србији о проблемима са којима се сусрећу када запошљавају младе, као и проналажењу повољних услова и могућности за веће запошљавање младих. Након прикупљених коментара и препорука компанија које послују у Србији, као и консултација са крвним савезима за младе, представницима организација цивилног друштва и експертима који прате и раде у области омладинске политике, Министарство омладине и спорта преузело је координацију процеса израде свеобухватног националног програма запошљавања младих у форми развојне стратегије. Документ који је припремљен би требало да покрене институције које се баве младима, њиховим образовањем и запошљавањем, компаније, организације цивилног друштва, синдикате и струковне организације, али и да истима да јасне смернице на који начин је потребно заједнички да делују како би проблем незапослености младих смањили, али и како би предложене мере дале најбоље могуће резултате. Национални програм запошљавања младих је усклађен са политикама, стратегијама званичних институција Републике Србије, али и са истим или сличним документима Европске уније.

## **ЦИЉ И СВРХА ПРОГРАМА**

Циљ Националног програма запошљавања младих до 2020. године је да допринесе промени система вредности, повећању квалитета радне снаге и запослености младих у Србији. Сврха програма је да обједини постојеће државне политике у области образовања и запошљавања младих, препозна нове трендове и успостави ефикаснији и учинковитији

---

<sup>1</sup> Закон о министарствима („Сл. гласник РС” бр. 44/14), чл. 17.

<sup>2</sup> („Сл. гласник РС” бр. 22/2015)

механизам интерсекторске сарадње у остваривању циљева запошљавања младих до 2020. године који су дефинисани у Стратегији запошљавања за период од 2011-2020. године<sup>3</sup>:

Циљеви  
запошљавања младих  
до 2020. године

- Стопа активности младих 30.7%
- Стопа запослености младих 23.3%
- Стопа незапослености младих 24%
- Однос стопе незапослености младих и опште стопе незапослености 2.1:1
- Учешће младих (15-19) у образовању 90%
- Учешће младих (19-24) у образовању 40%

Национални програм запошљавања младих до 2020. године синхронизује секторске напоре и активности у домену спровођења Стратегије запошљавања за период од 2011 - 2020. године, Стратегије развоја образовања у Републици Србији до 2020. године<sup>4</sup> и Националне стратегије за младе за период 2015 – 2025. и директно доприноси остваривању њихових циљева. Програм се спроводи упоредо и у координацији са спровођењем годишњих акционих планова запошљавања.

## **КОМЕ ЈЕ ПРОГРАМ НАМЕЊЕН**

Програм је намењен деци од 10-14 година старости и младима од 15-30 година старости, а специфичне групе на које се односе појединачне мере чине:

1. Деца основношколског узраста (од 10-14 година),
2. Млади средњошколског узраста (од 15-19 година),
3. Млади у процесу студирања (од 19-30 година),

Деца (од 10-14) и млади (од 15-30 година) који нису у процесу образовања, обука и немају запослење (NEET).

<sup>3</sup> Стратегија запошљавања за период од 2011-2020. године („Сл. гласник РС” бр. 37/11)

<sup>4</sup> („Сл. гласник РС” бр. 107/2012)

## ОКВИР ЗА ИЗРАДУ ПРОГРАМА

Оквир за израду програма чине закони и развојне стратегије Републике Србије у области омладинске политике, образовања и запошљавања, бројне секторске стратегије, експозе Премијера Владе Републике Србије Александра Вучића, закључци консултативног процеса са компанијама, евалуације претходно спроведених мера и програма, као и референтна истраживања и предлози актера из омладинског сектора.

У априлу 2014. године председник Владе Републике Србије, Александар Вучић је у свом експозеу посебан акценат ставио на положај младих и истакао да је незапосленост најзначајнији изазов са којим се сусрећу млади у Србији. Најавио је да ће Влада Републике Србије радити на стварању услова за запошљавање младих, а да ће реформа система образовања бити спроведена у периоду од 2015. до 2017. године.

Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године као главни механизам спровођења државне политике бриге о младима поставља на чело стратешких циљева те политике „унапређивање запошљивости и запослености младих жена и мушкараца”, а затим следе и унапређивање „квалитета и могућности за стицање квалификација и развој компетенција и иновативности младих” (циљ 2.) и „система информисања младих и знања о младима” (циљ 8.). Закон о младима<sup>5</sup> (део В, чл. 20.) налаже да се у буџету Републике Србије „обезбеђују средства за финансирање програма и пројеката од јавног интереса у областима омладинског сектора” којима се између осталог „млади информишу о питањима од значаја за младе” (тачка 3.) „подстиче каријерно вођење и саветовање младих и организују обуке, семинари и манифестације од значаја за запошљавање, samozapoшљавање и предузетништво младих” (тачка 4.) и „подстиче неформално образовање младих у областима омладинског сектора и развија квалитет неформалног образовања младих” (тачка 5.).

У оквир овог Програма уграђени су и бројни секторски стратешки документи, чињенице и препоруке, као и резултати и исходи реформских процеса који се одвијају, а у најзначајније спадају:

- Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији („Сл. гласник РС” бр. 55/05, 71/05, 101/07 и 65/08),

---

<sup>5</sup> („Сл. гласник РС” бр. 50/11)

- Стратегија развоја стручног образовања у Републици Србији,
- Стратегија за подршку развоја малих и средњих предузећа, предузетништва и конкурентности, за период од 2015. до 2020. године,
- Акциони план за спровођење Стратегије за подршку развоја малих и средњих предузећа, предузетништва и конкурентности за 2015. са пројекцијом за 2016. годину,
- Стратегија образовања одраслих у Републици Србији („Сл. гласник РС” бр. 55/05 и 71/05 – исправка),
- Извештај о напретку Заједничког програма Уједињених нација „Подршка националним напорима за промовисање запошљавања младих и управљање миграцијама”, УН 2012,
- Стратегија Европске комисије 2020 (Стратегије за паметан, одржив и свеобухватан раст)<sup>6</sup>,
- Европске стратегије за запошљавање (Европска комисија, 2010.)<sup>7</sup>,
- Закључак Европског савета о покретању „Иницијатива за запошљавање младих” из 2013. године<sup>8</sup> и формирање „Youth Guarantee Recommendation<sup>9</sup>” као механизма за решавање проблема незапослености младих у Европи (Европска комисија, април 2013.),
- Солуције за запошљавање младих (С4УЕ 2015-2020 Strategic Plan), (Светска банка, август 2015.)<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

<sup>7</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6416&langId=en>

<sup>8</sup> <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2037%202013%20INIT>

<sup>9</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF>

<sup>10</sup> <https://www.s4ye.org/solutions-youth-employment-2015-2020-strategy-launch>

## ПРИНЦИПИ

Принципи у овом Програму представљају општа правила која важе како за целину тако и за сваки појединачни део Програма.

### 1. Штедњом у јавном сектору омогућити више средстава за инвестирање у младе

Овај принцип означава опште правило да се штедњом у јавном сектору и смањењем јавне потрошње омогућава раст обима средстава за инвестирање у мере које доприносе порасту запошљавања и унпређивању запошљивости младих.

У складу са Акционом планом Националне стратегије за младе за 2015. годину, 58.3% буџета Сектора за омладину, Министарства омладине и спорта се издваја за запошљавање младих, док је за целокупне активности усмерене на младе Сектора за омладину и Фонда за младе таленте предвиђено 0,092% укупног буџета Републике Србије за 2015. годину.

### 2. Интерсекторска сарадња

Овај принцип означава опште правило да се оперативне мере и интерсекторске иницијативе спроводе у међусобној сарадњи и координацији надлежних институција, организација цивилног друштва, као и образовних институција и привредних субјеката.

### 3. Једнаке могућности за жене и мушкарце

Овај принцип означава опште правило да је у корисничким групама оперативних мера и интерсекторских иницијатива обезбеђена партиципација девојчица, девојака и жена у обиму од најмање 33%.

### 4. Једнаке могућности за младе из свих делова Републике Србије

Овај принцип означава опште правило да су оперативне мере и интерсекторске иницијативе подједнако доступне корисничким групама из свих делова Републике Србије.

## АНАЛИЗА

У консултативном процесу који је обухватио посете компанијама које послују у Републици Србији, анкетирање (*Табела бр.1*) и достављање коментара од стране приватног сектора на предлог документа, а у којем је партиципирало тридесет и шест (36) компанија<sup>11</sup>, добијени су бројни коментари о проблемима приликом запошљавања младих. Комуникација је, у зависности од итерације процеса, вршена са извршним менаџментом компанија и/или особама које су директно задужене за вођење сектора људских ресурса, како би предлози и сугестије били што конкретнији. Описујући стање у коме се тренутно налазе и изазове са којима се суочавају, компаније су истакле да значајне проблеме представљају неприпремљеност младих за рад у струци, тј. недостатак праксе, високи трошкови запошљавања младог човека, недостатак појединих стручних профила на тржишту рада (на пример: занати или ИТ профили - дата мајнинг, бизнис интелиџенс), недовољно владање пословним вештинама, неадекватан систем вредности који са собом носи умногоне нереална очекивања младих у погледу запослења, висине примања, те радне етике. У зависности од делатности, компаније су износиле и специфичније закључке у виду недовољне мотивисаности младих за стручна занимања или преквалификацију у послу, потребе за механизмима, фондовима или микро-кредитима за развој ИТ предузетништва, значаја менторског рада (менторства), али и недовољне развијености бизнис инкубатора или сличних институција које су формиране да подрже развој предузетништва. Такође, коментари који су добијени кроз поменути консултативни процес сугеришу неопходност иницирања системских промена, као што су измене Закона о волонтирању, интензивирање сарадње Националне службе за запошљавање са компанијама у циљу бржег и проактивнијег деловања, као и стварање подстицајне средине за активно деловање у промовисању предузетништва као концепта самозапошљавања и запошљавања младих. Анализом заступљености и класификацијом добијених коментара јасно су опредељене групе питања које се односе на:

- вредносне системе младих и информисање о потребама тржишта рада у Србији,
- компетенције које је потребно развијати кроз обуке и неформално образовање,

---

<sup>11</sup> Списак компанија које су на директан начин биле укључене у припрему овог документа дат је у Прилогу 1.



- стручне праксе и рад на реформи система образовања и увођењу дуалног система образовања и
- стварање амбијента погодног за развој предузетништва код младих.

У документу ће бити обрађена свака од група питања и дат предлог конкретних мера за унапређење постојећег стања.

<b>1. Који су основни проблеми са којима се суочавате приликом запошљавања младих?</b>	<b>2. Да ли у вашој компанији постоје позиције које не захтевају претходно радно искуство?</b>	<b>3. Да ли сматрате да вештине које млади стичу образовањем одговарају пословима у вашој компанији?</b>	<b>4. Да ли је неко од младих некада одбио понуду за посао?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостатак одређених профила на тржишту рада 75%</li> <li>- недостатак пословних вештина 43.8%</li> <li>- недостатак искуства 43.8%</li> <li>- неадекватна очекивања 56.3%</li> <li>- друго 6.3%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- да 93.8%</li> <li>- не 6.2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- да 43.8%</li> <li>- не 56.3%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- да 87.5%</li> <li>- не 12.5%</li> </ul>
<b>5. Ако је неко од младих одбио понуду за посао, из којих је то разлога учинио?</b>	<b>6. За које вештине увиђате потребу увођења тренинга и обука</b>	<b>7. Да ли бисте били отворени за нове предлоге развоја програма за запошљавање младих?</b>	<b>8. Уколико бисте предлагали модел увођења пракси, он би се заснивао на:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- неодговарајућа локација 42.9%</li> <li>- незадовољство висином зараде 78.6%</li> <li>- неадекватан начин ангажовања 14.3%</li> <li>- друго 21.4%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- продајне вештине, преговарачке, пословне вештине, презентационе вештине, стручне обуке и основна знања из финансијског управљања, праћење трендова у ИТ струци;</li> <li>- комуникацијске вештине, међуљудски односи, тимски рад;</li> <li>- познавање компанијске културе, пословања и позиција, пословна организација, енглески језик.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- да 93.8%</li> <li>- не 6.2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- суфинансирању 62.5%</li> <li>- нефинансирање 31.3%</li> <li>- друго 12.5%</li> </ul>

**Табела бр.1: Преглед одговора из анкете упућене компанијама**

## СТРУКТУРА

Структура Националног програма запошљавања младих до 2020. године је степенаста и чини је пет (5) тематских области дефинисаних кроз кључне исходе, специфичне циљеве, оперативне мере и интерсекторске иницијативе. **Кључни исходи** означавају жељене промене које треба постићи до 2020. године. Сваки исход директно доприноси остваривању циљева запошљавања младих до 2020. који су дефинисани у Стратегији запошљавања за период 2011. до 2020. године. За сваки кључни исход дефинисани су **специфични циљеви** које треба остварити да би се постигла жељена промена. Циљеви су преузети из важећих државних политика, као и докумената Европске уније која се тичу ове области, а допуњени су предлозима радне групе која је радила на припреми овог документа. За сваки специфичан циљ формулисана је једна или више **оперативних мера** и једна или више **интерсекторских иницијатива** чије симултано спровођење води ка остваривању специфичног циља.

<b>Кључни исход</b>	описује жељену промену коју треба постићи до 2020. године (нпр. „Млади су информисани и имају позитивне ставове о раду”)
<b>Специфичан циљ</b>	описује шта треба остварити да би се постигао кључни исход (нпр. „Унапредити систем каријерног вођења и саветовања”)
<b>Оперативна мера</b>	описује радњу коју треба предузети да би специфичан циљ био остварен (нпр. „Оснивање Националног ресурсног центра за каријерно вођење”)
<b>Интерсекторска иницијатива</b>	описује област интервенције у којој се одређени процеси већ одвијају али на недовољно ефикасан начин (нпр. „Усвојити Националну класификацију занимања”) и коју је неопходно увезати са другим ресорима и процесима релевантним за вођење учинковите политике запошљавања младих.

Глобална финансијска криза покренула је појединце и институције да траже нова и иновативна решења како би ублажили ефекте које је криза имала на развијен свет. Институције Европске уније, пре свега Европска комисија, у марту 2010. године развила је

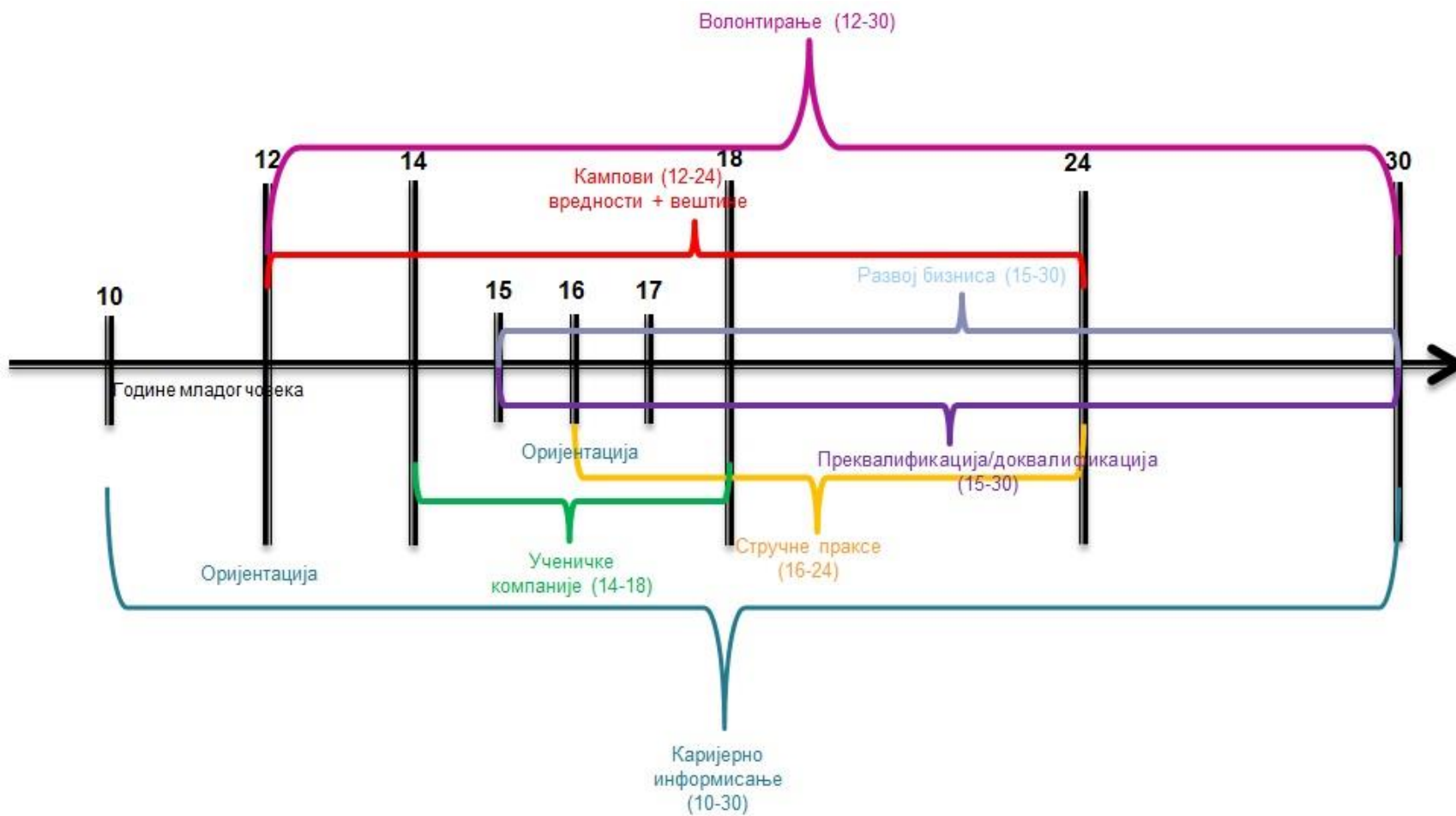
и усвојила „Стретагију Европа 2020” како би на директан начин утицала на економски развој Европе. Развијени стратешки документ требало је, како и јесте, да предложи механизме за решавање незапослености засноване на знању, али и стратешке правце за повећање запослености, бољу продуктивност и већу социјалну кохезију. „Стратегија Европа 2020” послужила је као полазна основа за многе документе које су у наредним годинама припремиле институције Европске уније, али и институције Републике Србије. Седам развојних иницијатива (флагшипс) на директан начин су заступљене у стратешким, горе поменутиим документима, а из којих су информације, чињенице и препоруке узете у обзир приликом припреме овог документа.

Оваква структура Националног програма запошљавања младих до 2020. године усаглашена је и са добром праксом Заједничког програма Уједињених нација у Републици Србији „Запошљавање и миграције младих” који је спровођен у Србији у периоду од 2009-2012. године, а у којем је Министарство омладине и спорта директно партиципирало. Овај програм заједнички су финансирале владе Краљевине Шпаније и Републике Србије са циљем да се умање негативни ефекти светске економске кризе на запошљавање младих.

Такође, овај документ усаглашен је и са новоприпремљеним Програмом реформи политике запошљавања и социјалне политике (Employment and Social Reform Program – *ЕСРП*) коју је припремила Влада Републике Србије са Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. и то у делу „Реформе политике оријантисане ка паметном, одрживом и инклузивном расту”, циљ 4 „Унапређење положаја младих на тржишту рада”, али и у другим деловима поменутог Програма (Мере за повећање нивоа образовања у оквиру осетљивих група и смањење регионалних разлика, социјално укључивање и социјална заштита (Активна инклузија)).

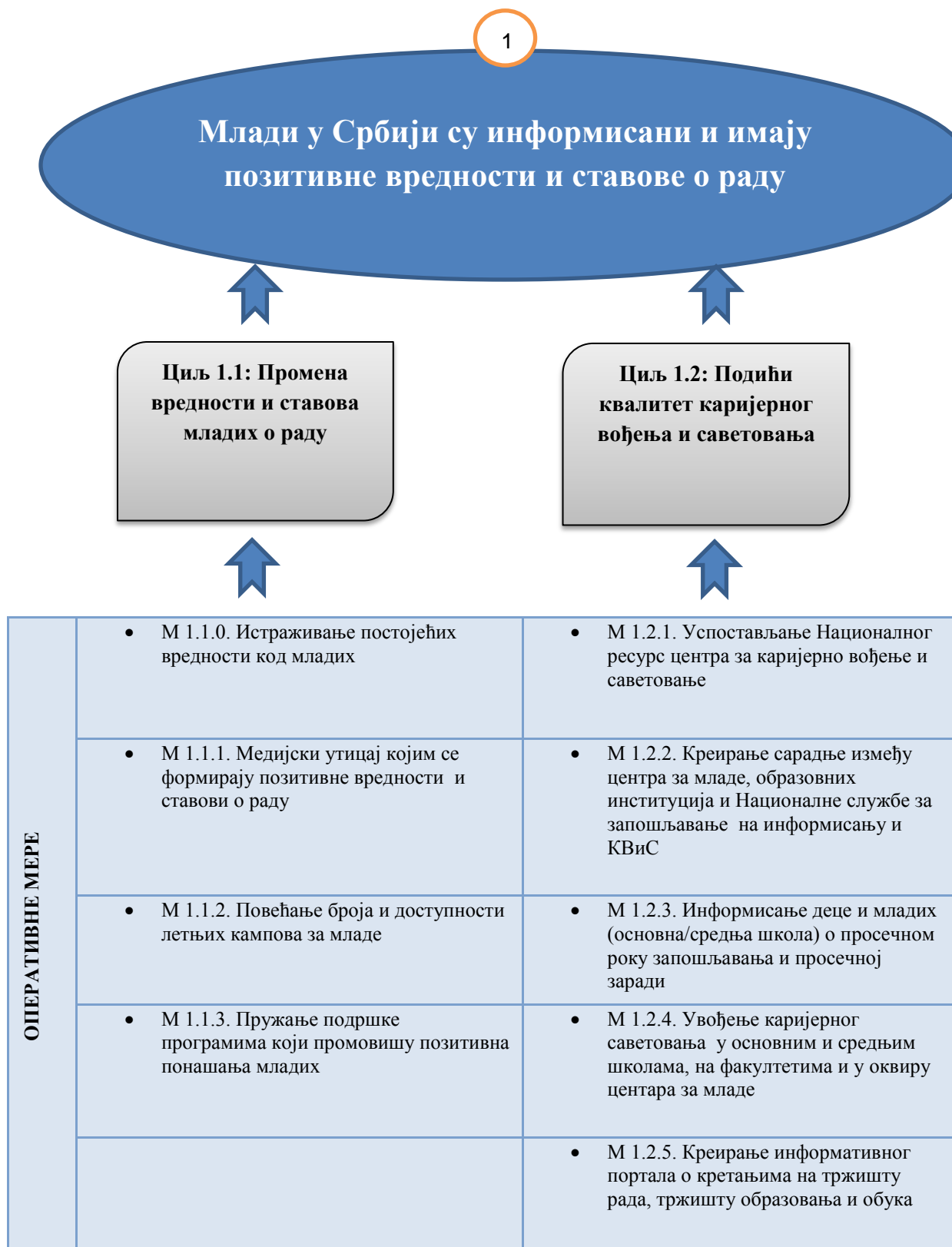
Пет кључних исхода који доприносе остваривању циљева националног програма запошљавања младих до 2020. су:





*График 1: Могућности за унапређивање запошљивости и запошљавање младих у Републици Србији*

## МАТРИЦА ИНТЕРВЕНЦИЈЕ



ИНТЕРСЕКТОРСКЕ ИНИЦИЈАТИВЕ	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 1.1.1. Доношење стимулативног законског оквира о волонтирању</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 1.1.2. Развијање програма формалног и неформалног образовања за подстицање позитивних вредности и ставова о раду</li> </ul>	

**Кратак опис и очекивани резултати:**

М 1.1.1. – Формирање вршњачких и других идола;

- Промоција позитивних вредности и понашања кроз различите медијске активности

*Расте број младих са позитивним вредностима и ставовима о раду и предузетништву*

М 1.1.2. Програм летњих кампова за младе од 12 до 24 година је усмерен на развијање вредности и вештина младих

*У сваком округу Републике Србије постоји барем по један камп (24 округа) и повећана је њихова доступност свим младима у Србији*

М 1.1.3. Стимулација деце и младих за школске и ваншколске активности, као што су квалитетно провођење слободног времена и активно учешће у друштву, прикупљањем бодова који им омогућавају доступност различитим културним и друштвеним садржајима, али и друге бенефиције

*Повећан број младих који се укључују у школске и ваншколске активности које доприносе развоју позитивних вредности и ставова младих о раду*

И 1.1.1. Донешен стимулативан Закон о волонтирању који подстиче већи волонтерски ангажман младих

И 1.1.2. Јачање програма формалног и неформалног образовања младих у вези са позитивним вредностима и ставовима о раду, кроз увођење новог школског предмета или

увођењем промена у програме постојећих предмета, увођење додатних обука за наставнике у овој области или формирање вршњачких тимова у школама

*Развијени програми формалног и неформалног образовања у вези са подстицањем позитивних вредности и ставова о раду*

М 1.2.1 *Формиран Национални ресурсни центар, именован састав, усвојен правилник и план рада*

М 1.2.2. *Успостављена сарадња између центра за младе, образовних институција и Националне службе за запошљавање на информисању и КВиС*

М 1.2.3. *Свим основцима и средњошколцима је доступна информација о просечном року запошљавања и просечној заради за све програме средњих школа и факултета*

М 1.2.4. Свој деци (10-14) и младима (15-30) су доступне информације о каријери и запошљавању:

– основне школе укључују посете стручних професионалаца из различитих области и одласке у компаније:

- 10-14г – посете различитим индустријама ради упознавања са привредним делатностима,
- 12г – сви основци учествују у оријентацији,
- 12-14г – каријерно саветовање ради омогућавања доношења информисане одлуке одласка у средњу школу или гимназију.

– средње школе укључују праксе ђака и професионалну оријентацију:

- 16г – сви средњошколци учествују у оријентацији,
- 16-18г – свим средњошколцима су доступне праксе.

– факултети укључују каријерне центре који организују праксе за студенте (19-24г),

– центри за младе у локалним самоуправама спроводе наведене активности са НЕЕТ лицима.

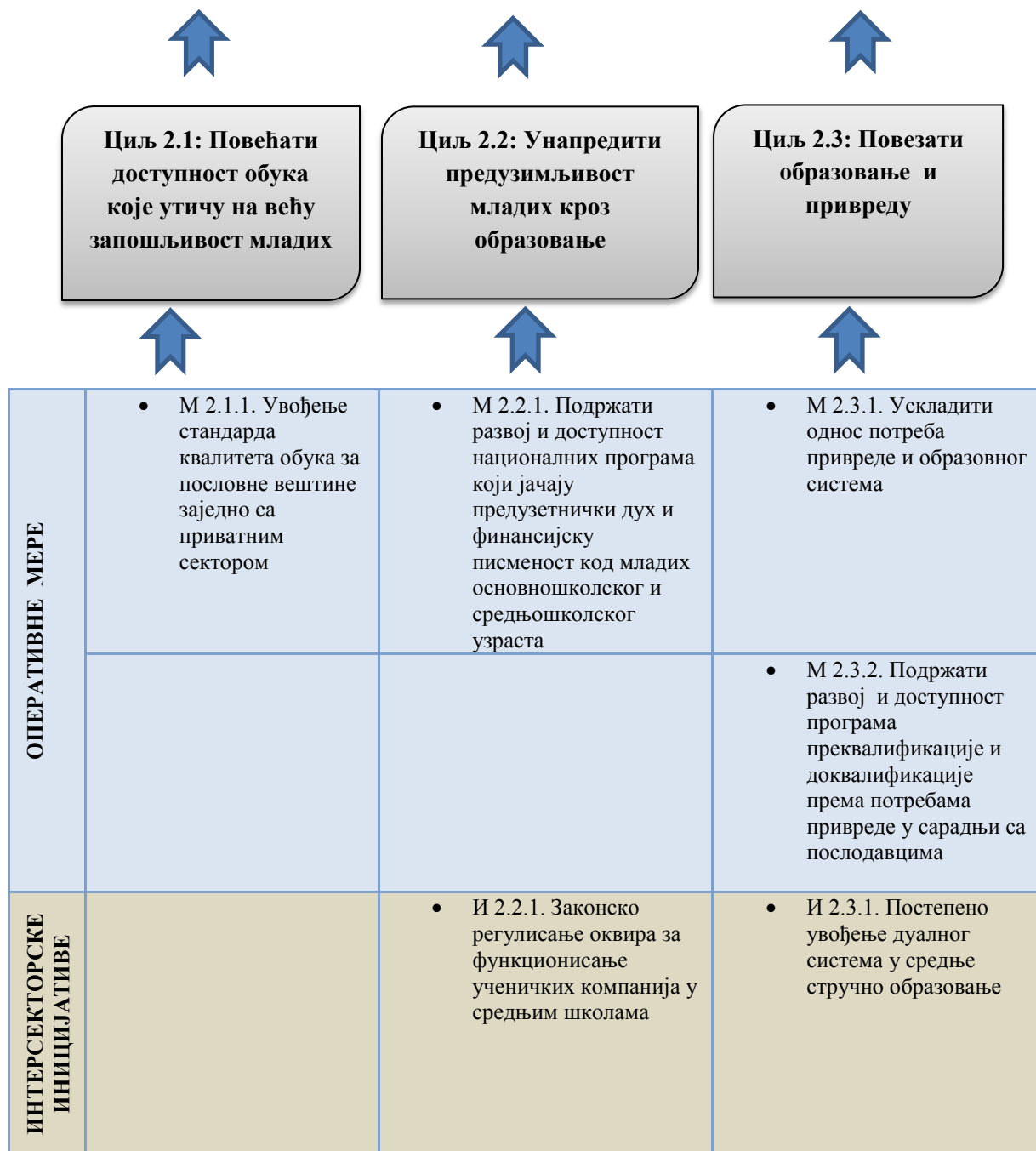
*Сви центри за младе, основне и средње школе имају стручне тимове за КВиС, универзитетске центре за каријеру*



М 1.2.5. *Креиран портал са ажурираним информацијама о кретањима на тржишту рада, тржишту образовања и обука*

Институција носилац активности: Министарство надлежно за младе спроводи оперативне мере, док министарство надлежно за рад спроводи интерсекторку иницијативу И 1.1.1., а министарство надлежно за просвету спроводи интерсекторску иницијативу И 1.1.2.

## Млади у Србији поседују примењива знања, вештине и кључне компетенције



		<ul style="list-style-type: none"> <li>И 2.2.2. Увођење предузетништва као предмета у све планове и програме средњих школа</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 2.3.2. Доношење Националног оквира квалификација и нове Националне класификације занимања</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>И 2.3.3. Омогућавање валидације претходно стечених знања и пословних вештина</li> </ul>

**Кратак опис и очекивани резултати:**

М 2.1.1. *Утврђени стандарди квалитета обука за пословне вештине и започета њихова примена у програмима неформалног образовања и повећан број и доступност програма обуке за пословне вештине и специјализованих академија (компаније су укључене у саму процедуру организовања и у понуду обука)*

М 2.2.1. *Повећан број и доступност програма који јачају предузетнички дух и финансијску писменост код младих у основним и средњим школама*

И 2.2.1. *Законски регулисан оквир за функционисање и рад ученичких компанија у средњим школама*

И 2.2.2. *Уведено предузетништво као предмет у све планове и програме средњих школа*

М 2.3.1 и 2.3.2. *Развијени и доступни програми преквалификације и доквалификације према потребама привреде у сарадњи са послодавцима, а у складу са реалним потребама привреде*

И 2.3.1. *Уведено дуално образовање у средње стручне школе*

И 2.3.2. *Донешен Национални оквир квалификација и нова Национална класификација занимања*

И 2.3.3. *Доступна и могућа валидација претходно стечених знања, вештина и компетенција - скилл пасс (предузетничких, меких, пословних и сл.)*

Институција носилац активности: Министарство надлежно за младе спроводи мере 2.1.1., 2.2.1, 2.3.2. док меру 2.3.1. спроводи заједно са Националном службом за запошљавање. Министарство надлежно за просвету руководи интерсекторским иницијативама 2.2.1., 2.2.2., 2.3.1 И 2.3.3. Интерсекторском иницијативом 2.3.2. руководи Министарство надлежно за рад.

## Србија има Национални програм пракси

**Циљ 3.1: Донети националне стандарде квалитетних програма стручних пракси**

**Циљ 3.2: Унапредити регулаторни оквир за реализацију програма пракси**

<b>ИНТЕРСЕКТОРСКЕ ИНИЦИЈАТИВЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 3.1. Формирање стручног тела за дефинисање и развој стандарда квалитетног програма стручних пракси (у систему и ван система формалног образовања)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 3.2. Покретање и одржавање консултативног процеса укључивањем кључних заинтересованих страна и шире јавности</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 3.3. Уређење уговорних односа између младих који обављају праксе и организатора пракси</li> </ul>

### **Кратак опис и очекивани резултати:**

И 3.1. Дефинисани и развијени стандарди квалитетног програма стручних пракси кроз рад стручног тела

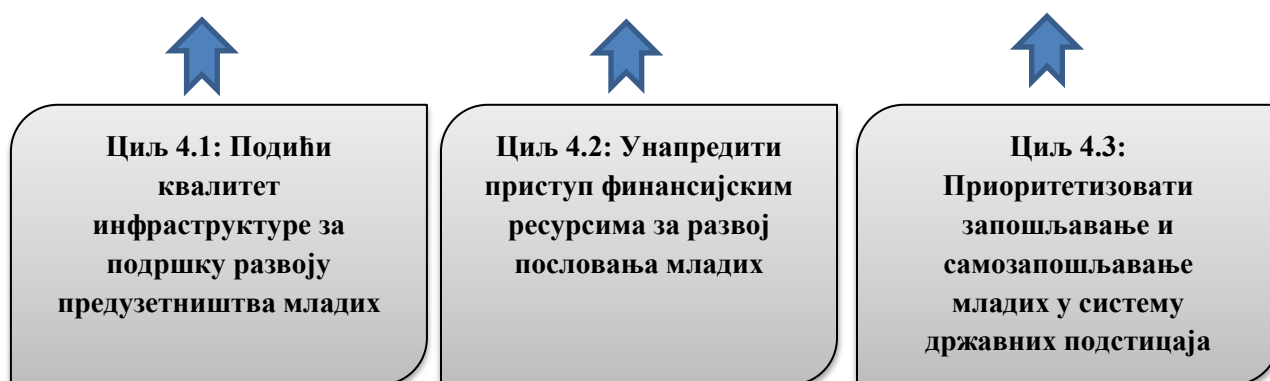
И 3.2. Усклађена терминологија у области стицања практичног искуства младих на радном месту; креирана адекватна форма уговора за обављање праксе

И 3.3. Препоруке кључних заинтересованих страна и шире јавности су узете у обзир приликом формулисања националних стандарда и унапређења регулаторног оквира за програме стручних пракси

*Свим младима узраста 16-24 године су доступне стручне праксе у државном и приватном сектору*

Институција носилац активности: Министарства задужена за просвету и привреду заједно руководе свим интерсекторским иницијативама

У Србији расте број младих  
предузетника и млади се више  
запошљавају



<b>ОПЕРАТИВНЕ МЕРЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>М 4.1.1. Омогућити адекватно пружање обука, подршке и менторства, у оквиру локалних самоуправа у сарадњи са центрима за младе</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>М 4.3.1. Подстицати развој и већу доступност програма транзиције од образовања до првог запослења</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>М 4.1.2. Омогућити младима доступне просторе у бизнис инкубаторима, центрима, хабовима у Србији и/или коворкинг просторима</li> </ul>		
<b>ИНТЕРСЕКТОРСKE ИНИЦИЈАТИВЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 4.1.1. Правно регулисање статуса омладинског предузећа</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 4.2.1. Подстаћи пословне банке да креирају понуду финансијског капитала за омладинска предузећа, „старт-ап“ компаније и венчер компаније</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 4.3.1. Подршка развоју пословања младих кроз укидање доприноса и порез на добит у прве 2 године рада</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>И 4.1.2. Развијање акселераторског програма у Србији</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 4.2.2. Подршка развоју и повећању доступности алтернативних модела финансирања пословних пројеката младих (нпр. модел бизнис анђела)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 4.3.2. Правно регулисати модел Уговора о раду за младе</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>И 4.1.3. Развијање и промоција концепта менторства (подршка новонасталим компанијама кроз бизнис менторе)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 4.2.3. Правно регулисање Фонда за развој Републике Србије</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>И 4.3.3. Подстицати организовање сајмова запошљавања у свим градовима и општинама у Србији</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>И 4.3.4. Правно регулисати пословање социјалних предузећа и подстицати запошљавање младих из рањивих категорија кроз социјална предузећа</li> </ul>

**Кратак опис и очекивани резултати:**

М 4.1.1. *Свим младима који желе да покрену сопствени бизнис је доступна адекватна помоћ у локалним самоуправама, кроз обуке, друге видове подршке и менторство*

М 4.1.2. *Повећан број, квалитет и доступност бизнис инкубатора и „цо-воркинг” простора за младе предузетнике на територији целе Србије*

М 4.3.1. *Програми транзиције од образовања до првог запослења доступни су свим регионима у Србији, повећан број младих који прво запослење проналазе у прва 4 месеца након похађања програма транзиције*

И 4.1.1. *Законски регулисан статус и режим пословања омладинског предузећа, основано минимум 1000 омладинских предузећа*

И 4.1.2. *Акцелераторски програм доступан у Србији, омладинске компаније учествују у акцелераторском програму*



И 4.1.3. *Развијен концепт бизнис менторства, усаглашен са званичним документима Европске уније*

И 4.2.1. *Повећана понуда финансијског капитала из Фонда за развој Републике Србије, али и пословних банака за финансирање пословања младих*

И 4.2.2. *Повећан број и доступност алтернативних модела финансирања пословних пројеката младих и повећан број финансираних пословних пројеката младих*

И 4.2.3. *Правно регулисан положај фондова предузетничког капитала*

И 4.3.1. *Укинати доприноси и порези на доходак омладинских компанија у прве 2 године пословања*

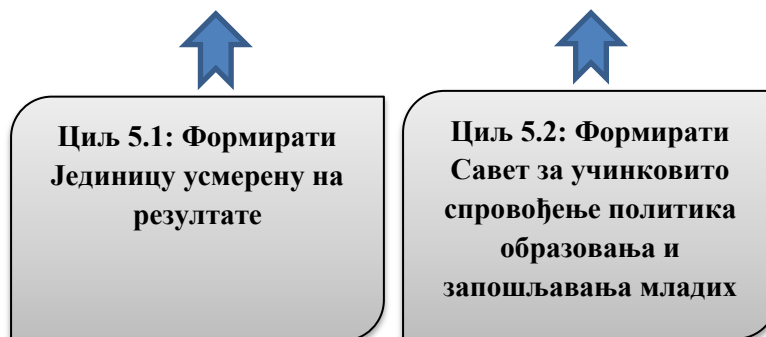
И 4.3.2. *Правно регулисан модел Уговра о раду за младе који поспешује могућности за веће запошљавање младих*

И 4.3.3. *На 70% одржаних сајмова системски је успостављена интерактивна комуникација између кандидата и компанија*

И 4.3.4. *Правно регулисано пословање социјалних предузећа, 1/3 дугорочно незапослених младих тражиоца посла запослени у социјалним предузећима*

Институција носилац активности: Министарство задужено за младе спроводи меру 4.3.1. а мере од 4.1.1. и 4.1.2. спроводи у координацији са министарством задуженим за локалну самоуправу. Министарство задужено за привреду руководи иницијативама 4.1.1. и 4.1.2. док је за руковођење иницијативама 4.3.2. – 4.3.4. задужено министарство надлежно за запошљавање. Иницијативама 4.2.1. – 4.3.1. заједно руководе министарства задужена за привреду и финансије. Национална служба за запошљавање спроводи мере активне политике запошљавања дефинисане годишњим акционим планом запошљавања

## Србија учинковито спроводи политике образовања и запошљавања младих



### Очекивани резултати:

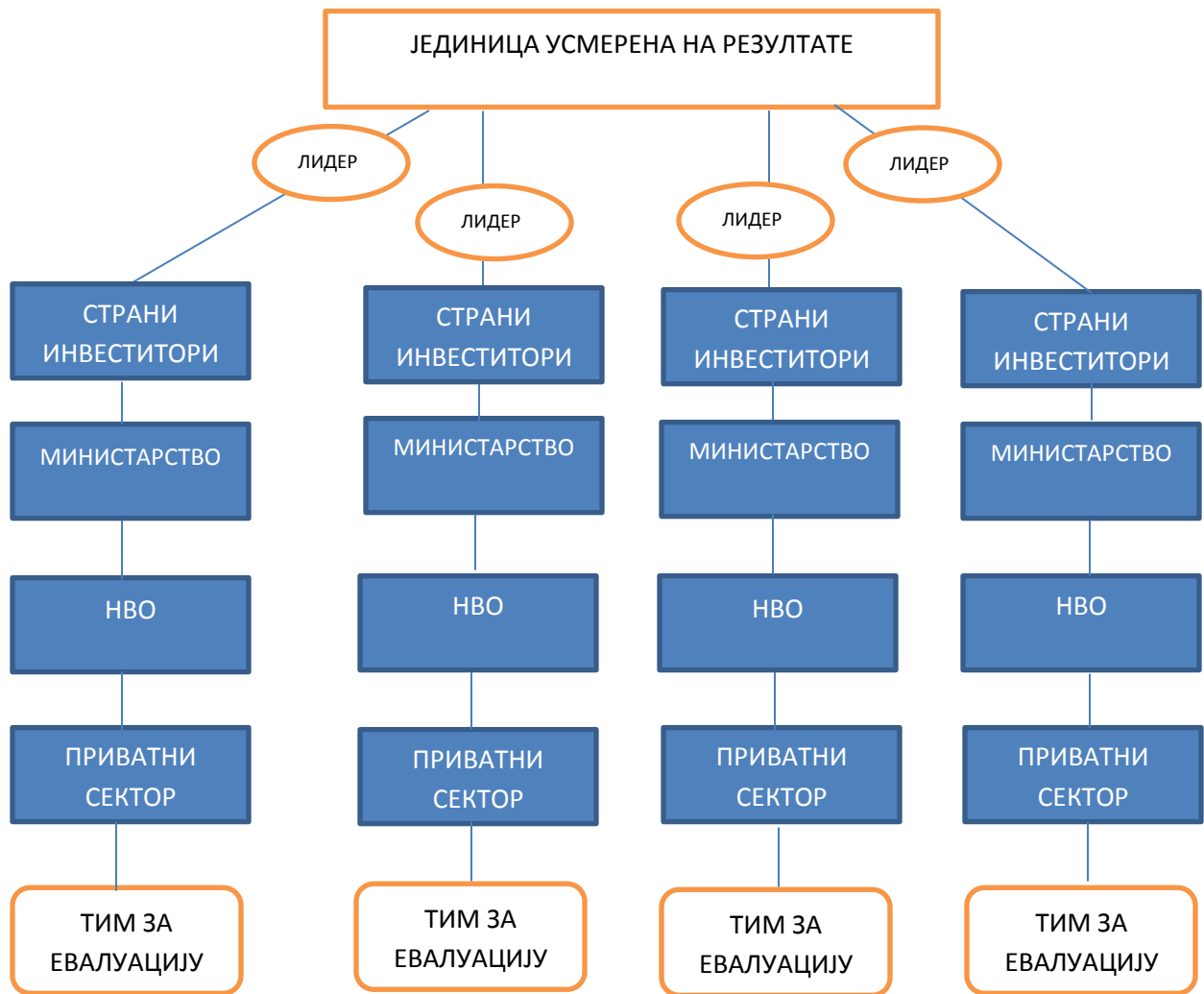
*Конститулисана Јединица усмерена на резултате, именован њен састав, донесен правилник о раду и план рада*

*Формиран Савет за учинковито спровођење политика образовања и запошљавања младих, именован његов састав и мандат*

Институција носилац активности: Министарство задужено за младе чини окосницу Јединице усмерене на резултате, док у њен састав улазе и представници других релевантних министарстава.

## **МЕХАНИЗАМ СПРОВОЂЕЊА**

Како овај Програм представља интерсекторски план интервенције са амбициозним резултатима, тако и механизам спровођења овог Програма мора имати интерсекторски карактер и потенцијал да буде ефикасан и учинковит у деловању у различитим секторима. С тим у вези, као основни механизам спровођења Програма биће конституисан тзв. „Деливери Јунит” односно Јединица усмерена на резултат (ЈУР). Окосницу састава ЈУР чиниће особе делегиране од стране Министарства задуженог за младе као и представници министарстава задужених за образовање, запошљавање, привреду, финансије, локалну самоуправу и других националних и локалних институција који се баве решавањем проблема запошљавања младих. ЈУР је одговоран за праћење, контролу, подстицање и континуирану евалуацију спровођења оперативних мера за које је одговорно министарство задужено за младе и праћење, контролу, подстицање и континуирану евалуацију процеса реализације интерсекторских иницијатива којима руководе друга министарства. Одлуку о саставу, надлежностима и начину рада ЈУР доноси Влада.



*График 2: Организациона структура*

## ЗАКЉУЧАК

Проблем незапослености младих није могуће решити једним документом, једном мером, или само деловањем државних институција. Заједнички рад и деловање три сектора (јавног, приватног и цивилног) од пресудног су значаја за решавање проблема запошљавања младих. Примена иновативних мера, коришћење добре праксе и модела, јасна подела улога и фокусирање доступних средстава може да ублажи проблем незапослености младих у Србији. Циљ Националног програма запошљавања младих до 2020. године је да искористи постојеће и нове моделе, резултате, доказе и учења (примењену науку) шта све треба радити како би се решио проблем запошљавања младих. Како би се постигли планирани исходи неопходно је обезбедити не само финансијске и људске ресурсе, већ је потребно планирати и ризике који морају бити укључени у конкретне пројекте и акције које произилазе из Националног програма запошљавања младих до 2020. године. Овај Програм ће послужити као централни (оквирни) документ за информисање сва три поменута сектора, али и за дефинисање препорука и политика везаних за програме запошљавања младих. Информације изнете у Програму треба да буду јасни алати за планирање и реализацију програма, мера, њихов утицај и процену. Реализација Националног програма запошљавања младих до 2020. године утицаће да се побољша ефикасност и ефективност програма запошљавања који реализују сва три сектора, да се додатно фокусирају инвестиције јавних институција и приватног сектора, али и да се усмери деловање цивилног друштва. Понуђена решења овог Програма кроз иновације, примену најбоље праксе и нових технологија омогућиће да се смањи број незапослених младих, а тиме директно утиче на побољшање њиховог живота у Републици Србији.

## ПРИЛОГ 1: РЕЧНИК ПОЈМОВА

<b>Акселераторски програм</b>	Развијање програма развоја и унапређења пословних подухвата младих предузетника нарочито у областима иновативних и брзорастућих индустрија. Акселераторски програм треба да подржи оснивање и раст иновативних пословних подухвата младих и у зрелој фази њихов излазак у глобалну арену. Зато је неопходно да акселераторски програм у понуди има следеће елементе: (а) сет пословних услуга који укључује менторство и стручно пословно саветовање, повезивање са клијентима, партнерима и мрежама капитала, истраживање тржишта; (б) идентификовање и обезбеђивање извора финансирања пословног подухвата; (ц) усмереност на системске промене у друштву (д) пословни простор који укључује канцеларијски и лабораторијски простор и простор за конференције, састанке и друштвене догађаје.
<b>Бизнис инкубатор (или "Hub")</b>	Пословно удружење чија је сврха да подржи оснивање и развој микро предузећа путем пружања одређених услуга, у које може спадати: давање простора за рад, заједничке услуге (секретаријат, канцеларијска опрема, књиговодство, предузетничко саветовалиште, финансијски савети, итд.), маркетинг и умрежавање.
<b>"Bootcamp" или специјализована академија</b>	Означава кратак, али усмерен и интензиван програм обуке који омогућава полазницима да постану много бољи у послу који обављају током релативно кратког временског периода.
<b>Дуално образовање</b>	Означава облик образовања који је заступљен у средњем стручном образовању у земљама ЕУ, а који подразумева да се настава изводи делом у школи, а делом код послодавца. У стручној школи се уче теоријски, а у предузећу који врши обуку практични садржаји. Настава коју ученик обавља код послодавца дефинише се Уговором о образовању између ученика и послодавца. Посебне обавезе ученика су: редовно похађање практичног образовања и испуњавање радне обавезе; понашање у складу са упутствима послодавца и школе; чување пословне тајне послодавца; понашање у складу са прописима о заштити на раду и чување имовине послодавца; уредно вођење Дневника о практичном образовању; редовно подношење извештаја о успеху у школи послодавцу.
<b>Венчер капитал</b>	Развојни капитал који потиче од специјализованих фондова, а оријентисан је ка инвестирању у млада предузећа са високим потенцијалом за раст, уз прихватање високог нивоа ризика. Овакво инвестирање, путем докапитализације, не оптерећује новчани ток предузећа. Фонд ризичног капитала чини новац уложен у новонасталу младу компанију, а која по обичају има неку нову технологију или пословни модел у индустрији високих технологија, као што су биотехнологија, ИТ, софтвер, итд.
<b>Венчер компанија</b>	Означава старт-ап компанију са високим потенцијалом за раст, у чији развој је инвестиран венчер капитал.
<b>Вештине</b>	Представљају способност примене знања и кориштења принципа „знати како“ да се изврши одређени задатак и како би се решио проблем. Вештине могу бити когнитивне, практичне и социјалне вештине.
<b>Волонтирање</b>	Волонтирање је организовано добровољно пружање услуге или обављање активности од општег интереса, за опште добро или за добро другог лица, без исплате новчане накнаде или потраживања друге имовинске користи.
<b>Доквалификација</b>	Доквалификација је допунско стручно образовање одраслих ради стицања више или нове квалификације према посебно утврђеним диференцираним наставним програмима.
<b>Запошљивост</b>	Означава конкурентност појединца на тржишту рада у односу на знања, вештине и способности послодавац тражи.

<b>Знање</b>	Скуп чињеница, принципа, теорија и пракси које се односе на подручје рада или изучавања настало као резултат усвајања информација кроз процес учења.
<b>ИКТ</b>	Скраћеница за информационо-комуникационе технологије.
<b>Информално учење</b>	Неорганизоване активности усвајања знања и вештина, самосталности и одговорности из свакодневних искустава, те других утицаја и извора из околине, за личне, друштвене и професионалне потребе.
<b>Каријерно вођење и саветовање (КВиС)</b>	Низ активности које оспособљавају појединце било ког узраста у било ком тренутку њиховог живота да идентификују сопствене способности, компетенције и интересе, да донесу одлуке које се тичу њиховог образовања, оспособљавања и професије и да управљају токовима својих живота у области учења, рада и других области у којима могу да стекну и примене способности и компетенције.
<b>Квалификација</b>	Квалификација је било који званични документ који потврђује да је носилац квалификације стекао одређене компетенције, и то најчешће кроз формални образовни програм.
<b>Кључне компетенције</b>	Означавају способност употребе стечених знања, вештина и ставова, неопходних за лични, социјални и професионални развој и даље учење. <sup>12</sup> Обухватају традиционалне вештине као што су комуникација на материјем језику, страни језици, дигиталне вјештине, писменост и основне вештине у математици и науци, те преносиве вештине – учење како учењити, друштвену и грађанску одговорност, иницијативу и предузетништво, културну свест и креативност.
<b>Компетенције</b>	Означавају способност примене знања, вештина и персоналних, социјалних и методолошких способности, на радном месту или током учења, као и у приватном и професионалном развоју.
<b>Мере активне политике тржишта рада</b>	Активности усмерене ка унапређењу запосленисти и укључују (1) посредовање у запошљавању, (2) услуге професионалне оријентације и саветовања, (3) субвенције за запошљавање, (4) додатно образовање и обуку, (5) подршку samozapošljavanja, (6) подстицаје за кориснике новчане накнаде, (7) јавне радове, (8) друге мере усмерене ка запошљавању лица која траже запослење.
<b>Јединствена номенклатура занимања</b>	Означава званичну класификацију занимања у држави која обухвата описе свих занимања која постоје у привреди те државе заједно са навођењем квалификација неопходних за обављање појединачног занимања.
<b>Национални оквир квалификација</b>	Оквир квалификација представља јединствен опис квалификација које се могу стећи у једној земљи најчешће кроз систем формалног образовања. Неопходно је да оквир квалификација садржи описе свих нивоа квалификација и да јасно дефинише критеријуме за приступ образовању које води до одређеног нивоа квалификација.
<b>NEET</b>	Скраћено од not in employment, education or training што означава младе који нису запослени, нити у процесу образовања или обуке
<b>Неформално учење</b>	Означава организовање активности учења с циљем унапређења знања и вештина, самосталности и одговорности за личне, друштвене и професионалне потребе, а о чему се не издаје јавна исправа.
<b>Омладинско предузеће</b>	Облик пословног организовања економске активности младих предузетника који ужива посебан порески третман и мере финансијске поршке.
<b>Мере пасивне политике тржишта рада</b>	Мере које нису директно на ново запошљавање већ на ублажавање последица губитка посла у периоду до заснивања новог радног односа (нпр. обезбеђивање накнаде за незапослена лица)

<sup>12</sup> Закон о образовању одраслих („Сл. гласник РС” бр. 55/13)

<b>Пословни анђели (енг. Business Angels)</b>	Физичка лица која улажу сопствени капитал, знање и искуство у млада предузећа високог развојног потенцијала у раним фазама оснивања и развоја у замену за власнички удео у њима.
<b>Предузетник</b>	Лице које започиње и развија пословање, инвестирајући капитал и преузимајући ризик.
<b>Предузетништво</b>	Започињање и развијање пословања од стране предузетника.
<b>Предузетничко образовање</b>	Образовање и учење које код појединца развија предузетнички дух.
<b>Преквалификација</b>	Процес образовања или обуке за други образовни профил.
<b>Приправништво (стажирање)</b>	Означава рад на одређено време у статусу приправника или стажисте ради стицања радног искуства у струци на конкретном радном месту. Са приправником се закључује уговор о раду на одређено време.
<b>Профил</b>	Односи се на дефинисање сврхе одређених квалификација, најчешће у односу на даље образовање и усавршавање или на послове које носилац квалификације може обављати
<b>Радна неактивност</b>	Означава стање у којем незапослено лице није активно у тражењу запослења (нпр. због тога што је у порцесу образовања или зато што није мотивисано да тражи посао).
<b>Социјално предузетништво</b>	Означава започињање и развијање пословања чији је примарни циљ задовољавање неке социјалне потребе у заједници (нпр. запошљавање особа са инвалидитетом) а не максимизирање профита.
<b>Социјално предузеће</b>	Означава облик пословног организовања чији је примарни циљ задовољавање неке социјалне потребе у заједници (нпр. запошљавање особа са инвалидитетом) а не максимизирање профита.
<b>”Start up” предузеће</b>	Новонастало предузеће финансирано микро-кредитима намењених финансирању ”start up” предузећа.
<b>Ученичка компанија</b>	Облик учења о предузетништву кроз који се симулира пословање у оквиру специјализованих програма ученичког предузетништва у средњим школама.
<b>Финансијска писменост</b>	Означава комбинацију свести знања, вештина, ставова и понашања неопходних за доношење финансијских одлука и постизање личне финансијске добробити.
<b>Формално образовање</b>	Означава организовану делатност образовне установе која се изводи према одобреним програмима, с циљем унапређења знања и вештина, самосталности и одговорности за личне, друштвене и професионалне потребе, а о чему се издаје јавна исправа.
<b>Функционална писменост</b>	Означава способност примене стечених знања и чини је читалачка, математичка и научна писменост.
<b>Целоживотно учење</b>	Означава употребу формалног, неформалног и информалног учења током читавог живота појединца којом се доприноси континуираном развоју и побољшању знања и вештина које су потребне како у приватном тако и у професионалном животу.
<b>”Co-working” простор</b>	Канцеларијско-конференцијски заједнички пословни простор који служи као седиште и место обављања делатности новоотворених предузећа која су покренули млади предузетници који немају сопствени пословни простор.



**ПРИЛОГ 2: СПИСАК КОМПАНИЈА КОЈЕ СУ УЧЕСТВОВАЛЕ У  
КОНСУЛТАТИВНОМ ПРОЦЕСУ**

Erste bank a.d. Novi Sad	Nectar d.o.o.
Nectar d.o.o.	DIS
Mercator S	Saga d.o.o.
NCR d.o.o.	Pharma Swiss
NIS a.d. Novi Sad	Banini a.d.
Air Serbia	Erns & Young d.o.o.
Telenor d.o.o.	Tigar a.d.
Holcim d.o.o	Nectar d.o.o.
Delhaize Serbia	Assecco SEE d.o.o. Srbija
Microsoft Srbija	Piraeus Bank
Gorenje d.o.o. Beograd	Societe Generale Bank
Siemens d.o.o. Beograd	Nestle Serbia
MK Group d.o.o.	Metalac a.d.
FALKE Serbia	Alco Group
IBM-International Business Machines d.o.o.	Medianis
Nelt Co	KPMG d.o.o.
CRH d.o.o.	Tetra Pak Srbija
Dijamant a.d.	Coca-Cola Hellenic
Bambi a.d.	PepsiCo Srbija