

**OSPOSOBLJENI I DELOTVORNI  
JAČANJE UČEŠĆA MLADIH ZAPOSLENIH U  
PREDSTAVNIČKIM TELIMA RADNIKA I U PROCESU  
DONOŠENJA ODLUKA**

**NACIONALNI SEMINAR  
- IZVEŠTAJ -**

**28.10.2020. godina  
Srbija - Beograd**

## UVOD U SVRHU I TEMU NACIONALNOG SEMINARA

Dana 07.07.2020. godine u Kruševcu, u periodu od 09:00 do 13:30 časova, održan je Nacionalni seminar na nivou Granskog sindikata uprave, odbrane, pravosuđa i policije Nezavisnost (GS UPOIP Nezavisnost).

Prethodno, a u skladu sa merama prevencije održani su seminari na nivou povereništva u nekoliko gradova (Beograd, Novi Sad, Niš,...).

Seminar je vodio ekspert a prisustvovalo je 10 poverenika GS UPOIP kojima je predstavljena analiza i rezultati anketa na temu jačanja učešća mladih u predstavničkim telima radnika i u procesu odlučivanja donošenja odluka.

U uvodnom delu je prezentovana situacija i okruženje u kojima tranzicija mlade osobe iz obrazovne institucije u svet rada predstavlja značajnu prekretnicu na životnom putu i obeležava ulazak u svet odraslih jer, u Srbiji, već duži niz godina postoje remetilački faktori koji značajno otežavaju zapošljavanje mladih.

Pre svega višedecenijska ekonomska kriza i recesija glavno je obeležje našeg društva od vremena građanskog rata u bivšoj SFRJ.

U periodu tranzicije, koja još uvek traje, veliki broj državnih firmi je sistematski uništavan lošim odlukama rukovodećeg kadra, a potom privatizovan pod izuzetno nepovoljnih uslovima. Veliki broj ljudi je ostao bez posla. Zbog nestabilnih tržišnih i političkih okolnosti, Srbija ne predstavlja poželjnu destinaciju za strane investitore. Posledično, sporo se otvaraju nova radna mesta, a broj nezaposlenih raste.

Prema Mesečnom statističkom biltenu „Nezaposlenost i zapošljavanje u Republici Srbiji“ Nacionalne službe za zapošljavanje u junu 2020. godine od 615.082 nezaposlenih lica 168.250 jesu mladi starosti od 15-34 godine. Ovaj broj je potcenjen u odnosu na realan broj nezaposlenih u ovoj starosnoj kategoriji jer su u pitanju samo lica na evidenciji biroa, a mladi su prema podacima Republičkog zavoda za statistiku iz 2014. godine u značajnom procentu neaktivni na tržištu rada (52,87%), a od prijavljenih, procena je da samo 20% aktivno koristi sve usluge Nacionalne službe za zapošljavanje. Prosečan period čekanja mlade osobe na posao je 47 meseci, (mlade žene čekaju na posao 51, a mladi muškarci 41 mesec u proseku na priliku da se zaposli).

Ovakvi uslovi na tržištu rada pred nezaposlenu osobu postavljaju visoke zahteve za dodatne kvalifikacije, unapređivanje znanja i veština, spremnost na profesionalnu i teritorijalnu mobilnost.

Višak radnika u odnosu na broj raspoloživih mesta omogućava poslodavcu da bira najbolje - već iskusne i formirane radnike. Mladi, stoga predstavljaju najslabije zapošljivu kategoriju, što ih stavlja pred nužne i prinudne izbore kada je posao u pitanju - bilo koji posao po bilo kojoj ceni.

Nesigurnost zaposlenja, rad na određeno, povremeni i privremeni rad, prekovremeni radni sati, niska lična primanja i niska ili nikakva radna prava i zaštita su opšte mesto u Srbiji. Prekarizacija ne pogađa samo radnike bez zanimanja već i one sa najvišom stručnom spremom. Prema proceni čak 20,5% populacije u Srbiji starije od 15 godina je angažovano na poslovima bez prijave.

Rezultati istraživanja vršenim tokom 2018/2019 godine potvrđuju prekarnost rada mladih:

- 47% zaposlenih ispitanika ima ugovor o privremenom angažovanju ili posao sa nepunim radnim vremenom ili povremeni posao (poslove),
- oko dve petine navedenog poduzorka radi kraće od zakonom propisanog broja sati (40 sati nedeljno), odnosno duže nego što je to dozvoljeno,
- prisutan je trend deprofesionalizacije - 54% radno aktivnih ispitanika ne radi posao u struci za koju su se školovali,
- čak dve petine ispitanika radi na radnim mestima koja zahtevaju niži stepen kvalifikacija od onih koje su oni stekli obrazovanjem, dok 6% radi na radnim mestima koja zahtevaju viši stepen kvalifikacija od onih koje su oni stekli,
- 75% mladih ispitanika je svoj radni status ocenilo kao veoma loš ili loš,
- 46% ispitanika prilično uplašeno i zabrinuto što nema posao ili da će izgubiti posao. To je drugi najveći strah odmah posle straha od bolesti (kod 49% ispitanika).

Izrazito veliki broj mladih je izložen nesigurnom životu pre svega zbog odsustva rada, nesigurnog rada i niskih primanja i shodno tome nesigurnog zadovoljavanja osnovnih životnih potreba. Mladi u Srbiji u najvećem broju slučajeva nisu u mogućnosti da se osamostale u odnosu na primarnu porodicu, što utiče na njihov doživljaj sopstvene zrelosti, kompetentnosti, nade da će svojim angažovanjem nešto promeniti i dodatno ih pasivizira u procesu profesionalnih aspiracija.

Srbija se, zbog nepovoljne ekonomske i političke situacije, već duži period suočava i sa ozbiljnim demografskim problemima. Istraživanje pokazuje da čak 78% mladih između 18 i 29 godina starosti razmišlja da napusti Srbiju. Sami podaci koliko mladih godišnje ode iz Srbije ne postoje u našim istraživanjima, pa se ovo istraživanje baziralo na podacima OECD-a, koji kažu da godišnje odlazi oko 49.000 ljudi iz naše zemlje.

Plata, sigurnost radnog mesta i slobodno vreme nakon posla su primarni faktori koji opredeljuju mlade pri izboru radnog mesta. Mladi stoga preferiraju poslove u javnom sektoru u odnosu na privatni sektor. Prema istraživanju „Mladi u Srbiji 2018/2019“ (Popadić D., Z. Pavlović, S. Mihailović ) koje je realizovano pod okriljem Fondacije Fridrih Ebert (FES) samo 16 % ispitanika radilo je u državnom sektoru, a želju za radom u javnom sektoru ispoljila je polovina ispitanika.

Od decembra 2013. godine „Zakonom o izmenama i dopunama zakona o budžetskom sistemu“ u decembru 2013. godine uvedena je zabrana zapošljavanja u javnom sektoru. Za kontrolu zapošljavanja na neodređeno vreme u javnom sektoru formirana je Komisija za davanje saglasnosti za novo zapošljavanje i dodatno radno angažovanje kod korisnika javnih sredstava. Međutim, zbog anomalije i moralnog propadanja društva u najvećem broju slučajeva zapošljavanju u javnom sektoru na neodređeno vreme prisutan je nepotizam i stranačko zapošljavanje. Mladi, pored socijalnog i političkog kapitala, kao jedan od najvažnijih faktora zapošljavanja navode sreću, što ukazuje na nizak stepen proaktivnosti u procesu nalaženja posla. Nešto je povoljnija situacija za pripadnike vojske i policije. Oni prolaze strogu selekciju prilikom započinjanja školovanja, a posao im garantuje država.

Ministarstvo omladine i sporta, Nacionalna služba za zapošljavanje i civilni sektor realizovali su niz sporadičnih mera kako bi unapredili položaj mladih na tržištu rada i povećali njihovu zapošljivost. Između ostalog to su obuke i klubovi za aktivno traženje posla, sajmovi zapošljavanja, program nacionalne prakse, dokvalifikacije i prekvalifikacije, treninzi na zahtev poslodavaca, Kancelarije za mlade, centri za karijerno vođenje i savetovanje. Međutim, ova nastojanja realizovana su sa malo uspeha zbog nedovoljnog obuhvata mladih, nedovoljne vidljivosti usluga i objektivnih teškoća na tržištu rada. Postavlja se pitanje efikasnosti i isplativosti ovih programa s obzirom na skromne efekte koji su postignuti.

Jedan od razloga neuspeha u zapošljavanju mladih je i u neusklađenosti zahteva tržišta rada i ponude. Taj nesklad započinje već u obrazovnom sektoru.

Prema anketi poslodavaca iz 2017. godine koju anualno sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje, najčešći problem pri zapošljavanju na koji poslodavci nailaze je deficitarnost zanimanja(28,0%), nedostatak znanja i veština (24,8%) i nedostatak radnog iskustva (23,5%).

## **1. TRENUTNA SITUACIJA MLADIH U SEKTORU**

Istraživanje „Osposobljeni i delotvorni“ u Srbiji je realizovano u periodu od juna do kraja avgusta 2019. godine. Ukupan uzorak čini 142 ispitanika. Uzorak čini 126 radnika i 12 poslodavaca koji su popunili upitnik dostupan putem interneta. Broj poslodavaca koji su uzeli učešće u istraživanju je dosta mali, što ograničava donošenje zaključaka, ali daje opštu sliku o stavu poslodavaca. Obavljena su i četiri dubinska intervjua sa 4 osobe – jedan predstavnik menadžera, jedan predstavnik sindikata, dva predstavnika radnika – iz policije i uprave javnih prihoda. Nismo uspeali u nastojanjima da obezbedimo intervju sa jednim poslodavcem.

### ***PERIOD TRANZICIJE MLADIH OD FORMALNOG OBRAZOVANJA DO TRŽIŠTA RADA***

Prema oceni poslodavaca u našem sektoru formalni obrazovni sistem samo delimično (50%), odnosno nedovoljno (50%) zadovoljava potrebe integrisanja mladih na tržište rada. Poslodavci, ali i radnici u najvećem broju smatraju ga zastarelim (100% poslodavaca, 68,3% radnika). Radnici u najvećem broju smatraju da su obrazovni ciljevi i profesionalni zahtevi usklađeni u minimalnoj meri (59.52%), dok jedna trećina smatra da postoji usklađenost kada su opšte kvalifikacije u pitanju. Tek jedna četvrtina ispitanih radnika smatra da postoji povezanost s potrebama i funkcionalnošću tržišta rada. Verujemo da su ovi ispitanici predstavnici policije i vojske (ne svih kategorija), jer su obrazovni sadržaji u velikoj meri prilagođeni poslovima i radnim zadacima koji ih očekuju na radnom mestu.

Prema mišljenju ispitanika neophodno je izvršiti osavremenjivanje ili reformu školstva kako bi mladi sa stečenim znanjima i veštinama bili konkurentni u savremenim i sve složenijim zahtevima tržišta rada. U okviru projekta „Skills 2020 Serbia“ navodi se da poslodavci smatraju da škole ne pripremaju svoje polaznike za određene profesije. Idealni kandidat bi pored profesionalnih znanja trebalo da ima i razvijene socijalne veštine, da vlada stranim jezicima (engleski, nemački, italijanski), da poznaje komunikacione tehnologije, da ima pregovaračke veštine, da je sposoban da radi u timu i da pokaže motivaciju za celoživotno usavršavanje i profesionalni razvoj.

Kako bi se u budućnosti olakšalo uključivanje mladih u svet rada 75% poslodavaca i 45% radnika smatra da bi trebalo da postoji bolja komunikacija i saradnja između obrazovnih institucija i poslodavaca. Dve petine radnika mišljenja je da bi obrazovni sadržaji trebalo uskladiti sa zahtevima budućeg radnog mesta. Iz

perspektive poslodavaca mladima je potrebna veća podrška od strane države i struktura koje sprovode politiku tržišta rada u aktuelnom trenutku kako bi se podržali u procesu nalaženja posla i integracije na radnom mesto.

Stručne obuke i programi nakon završenog školovanja prema mišljenju i poslodavaca i radnika za sada nose najveći potencijal za povećanje zapošljivosti mladih (50% poslodavaca, 65% radnika). Manji, ali opet značajan procenat rešenje vidi u pripravničkom stažu, odnosno u programima prakse (trećina poslodavaca i nešto više od petine radnika).

Nacionalne programe prakse i program pripravnika sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje, ali samo u određenim sektorima. U program stručne prakse se uključuju nezaposlena lica koja se prvi put stručno osposobljavaju za zanimanje za koje su stekla određenu vrstu i nivo obrazovanja ili koja su se stručno osposobljavala kraće od vremena potrebnog za polaganje pripravničkog ili stručnog ispita, za preostali period potreban za sticanje uslova za polaganje pripravničkog ili stručnog ispita. Isti je slučaj i sa programom pripravnika, ali u prvom slučaju mlada osoba ne ostvaruje mogućnost zapošljavanja. Samo je mali broj mladih određenih struka obuhvaćen ovim programima i za vreme trajanja programa ostvaruju pravo na nadoknadu nižu od minimalne zarade, a programi traju od šest meseci do godinu dana. Čest je slučaj da mlada osoba kroz ovakav program bude prinuđena da obavlja radne zadatke koji nisu vezani za njenu profesiju i da program ne postigne svoj cilj sticanja radnog iskustva u realnim uslovima rada.

Veliki broj mladih bira posao u javnom sektoru u potrazi za profesionalnom stabilnošću i sigurnošću, čak 72%. Tek manji broj vidi posao u javnom sektoru kao ispunjenje profesionalnih aspiracija (18%) ili se za poslove u javnom sektoru opredeljuje zbog regulisanog sistema pristupa raspoloživim radnim mestima. U vojsci i policiji, nakon školovanja, svršene učenike i studente očekuje zagantovan posao, tako da i ovaj poslednji nalaz opet može da potpadne pod potragu za stabilnošću i sigurnošću (10%).

Prema rečima predstavnika policije sa kojim je obavljen dubinski intervju postoji veliki problem nalaženja kadra u glavnom gradu. Za posao u policiji, pa i u vojsci uglavnom se odlučuju mladi iz unutrašnjosti baš zbog zagantovanog posla i relativno povoljnih uslova rada jer je situacija na tržištu rada u manjim gradovima u Srbiji još nepovoljnija. U manjim gradovima su uglavnom postojale jedna do dve velike firme/fabrike koje su zapošljavale najveći broj ljudi iz tih sredina, a i raspoložive obrazovne institucije uglavnom su bile usmerene na obuku, za te firme, potrebnih kadrova. Sa gašenjem takvih privrednih gigantata veliki broj ljudi je ostao bez posla, pa su preostali dostupni poslovi uglavnom u oblasti uslužnih delatnosti, a obrazovne institucije i dalje školuje kadrove čija su zanimanja na tržištu rada suficitarna.

## ***INTEGRACIJA MLADIH; NOVE POTREBE ZA MLADE RADNIKE***

Profesionalno usmeravanje koje dobija mladi zaposleni na početku integracije na tržište rada prema oceni skoro 60% poslodavaca i radnika nedovoljno je ili zastarelo za adekvatno uključivanje mladih. Druga polovina poslodavaca, odnosno trećina radnika smatra da je funkcionalno, ali nedovoljno da pokrije potrebe uključivanja mladih zaposlenih.

Pripravnički staž, odnosno programi prakse kako se trenutno realizuju prema mišljenju 56% radnika i 75% poslodavaca nisu dovoljni za obezbeđivanje ni osnovnog razumevanja uslova na radu i prava radnika. S druge strane oko 26% ispitanih radnika smatra da su programi prakse, odnosno pripravnički staž efektni za obezbeđivanje nepohodnih veština i odnosa, dok se poslodavci ne slažu sa ovakvim stavom. Prema obavljenim intervjuima, mlada osoba koja stupa na rad nema mnogo ovlašćenja u prvih godina dana rada. Uglavnom prati rad svojih starijih i iskusnijih kolega i dobija načelna usmeravanja, ali pretežno mora da se osloni na sopstvene kapacitete za učenje i to često putem pokušaja i pogrešaka. Mladi, kako bi ostavili povoljan utisak, nalaze se u situaciji da obavljaju poslove koji su najmanje omiljeni kod starijih kolega ili poslove koji nemaju nikakve veze sa njihovim radnim mestom ili strukom. Uglavnom izvršavaju sve naloge kako kolega, tako i nadređenih.

Poslodavci ključnim smatraju programe obuke koji će se kreirati za mlade novozaposlene u ranoj fazi integrisanja, dok takvo mišljenje deli oko 30% ispitanih radnika. Poslodavci u privredi često nisu zadovoljni ovakvim stanjem stvari, jer pored toga što se kroz poreski sistem finansira sistem obrazovanja u Srbiji, moraju dodatnu ulagati sredstva kako bi obučavali svoje zaposlene umesto da se taj deo finansijskih sredstava usmerava u druge oblasti razvijanja poslovanja.

Radnici vide kao ključno razvijanje partnerstva između obrazovnih institucija i poslodavaca kako bi se kroz formalno obrazovanje mlada osoba pripremila za radne zadatke koji je očekuju.

U našem sektoru prema zapažanjima poslodavaca i radnika kao najčešće prisutan model je mentorski rad - jedan na jedan ili grupno vođenje gde se jedan mentor dodeljuje većem broju mladih zaposlenih. Iz intervjua saznajemo da je čest slučaj u realnosti da je ovaj odnos, mentor - pripravnik, samo formalan, kako bi se ispoštovao postupak uvođenja pripravnika u posao ili zbog nezainteresovanosti mentora ili zbog njihove opterećenosti velikim brojem profesionalnih zahteva. Mladi radnik se snalazi u hodu i njegov uspeh u tom procesu zavisi od dobre volje neposrednog profesionalnog okruženja - starijih ili iskusnijih kolega i njihove spremnosti da podele značajna znanja, informacije ili da upute na koristan izvor istih.

Kao svoju potrebu prilikom uključivanja u svet rada mladi radnici navode obuku i kontinuiranu podršku, dok poslodavci smatraju da im je u podjednakoj meri potrebno i usmeravanje. Koučing, kao uspešan model karijernog vođenja i profesionalnog usavršavanja u javnom sektoru u Srbiji ne postoji. U Srbiji koučing je prisutan samo u privatnom sektoru i to uglavnom u velikim stranim kompanijama.

Mladi zaposleni kao značajno u daljem profesionalnom napredovanju vide usavršavanje specijalizovanih znanja i veština, kao i podizanje svesti i promovisanje inicijative, dok su i njima i poslodavcima meke i timske veštine manje važne. Poslodavci ipak na prvo mesto stavljaju potrebu da se mladi usavršavaju u usko stručnim znanjima.

Poslodavci su mišljena da mlade zaposlene u samom početku treba više uputiti u propise na radnom mestu i internim strukturama, dok su radnicima u jednakoj meri važni i informisanje o uslovima rada i pravima, kao i aktuelnim kolektivnim ugovorima i postojećim predstavničkim telima.

## 2. IZAZOVI ZA UČEŠĆE MLADIH

Kada je u pitanju politika EU o učešću mladih i poslodavci i radnici su saglasni da je poznavanje politike EU minimalan ili nepostojeći, a ako postoji sveden je na osnovne pojmove. Isti je slučaj i kada je u pitanju nacionalna strategija odnosno granska politika po ovom pitanju. Ovakva vrsta informacija dostupnija je rukovodećim kadrovima.

Manji broj poslodavaca (oko 25%) i manji broj radnika (po 15%) platforme za mlade i lokalne projekte saradnje vidi kao alatku za povećanje participacije mladih na radnom mestu, dok se većina opredelila za opciju zajedničkog delovanja i aktivnosti (50% poslodavaca i 70% radnika).

Poslodavci su podeljeni oko mišljenja da li učešće mladih zaposlenih u predstavničkim telima radnika utiče na integrisanje mladih na radno mesto: 30% smatra da ima pozitivan uticaj, 25% smatra da nema uticaj, a 42% ispitanika smatra da je ograničavajući faktor za integraciju mladih na radnom mestu. Ovaj poslednji stav poslodavaca ukazuje na to da se predstavnička tela radnika i sindikati i dalje ne vide kao socijalni partneri, sa kojim bi se udruženim delovanjem povećalo zadovoljstvo poslom i sledstveno efikasnost rada i produktivnost, već kao nužni i opstruktivni faktori na radnom mestu.

Radnici smatraju da je zainteresovanost za učešće mladih u radu predstavničkih tela radnika uglavnom skromno (oko 40%), odnosno nisko i formalnog tipa (47%). Kao izazove u smislu participacije u višim strukturama predstavničkih organizacija vide: nereprezentativnost mladih članova (36%), mali uticaj na strukturu donošenja odluka (38%) i teškoće u pristupu političkom/strateškom nivou (25%). Sa druge strane predstavnička tela konstatuju nedostatak zanimanja i inicijative mladih za participaciju i nedostatak znanja odnosno obuke mladih članova za proces predstavljanja radnika. U Srbiji, i prema ranijim istraživanjima, poverenje mladih u institucije je izrazito nisko, kao i zainteresovanost za bilo koji oblik društvenog aktivizma (potpisivanje peticija, volonterski rad, civilni sektor). Mladi se mogu odlučiti za nizak stepen participacije, samo ako takva vrsta učešća za njih ima instrumentalnu vrednost.

Radnici su saglasni da predstavničke organizacije radnika trenutno čine slobodan pristup mladim članovima u izborima na svim nivoima (77%) i u učešću mladih u strateškom delovanjima i procesu kolektivnog ugovaranja - čak četvrtina ispitanika. Ovaj podatak potvrđuju i informacije dobijene kroz intervju sa predstavnikom sindikata.

Učešće mladih na radnom mestu u procesu donošenja odluka ocenjuje se kao formalno i svedeno na informisanje (59%), i sa druge strane ograničeno na strukture bazičnog i srednjeg nivoa.

Poslodavci mlade vide kao zainteresovane za učešće u sindikalnim organizacija i predstavničkim telima radnika (34%) i za učešće u donošenju odluka na radnom mestu (42%). Poslednje kao predmet nastojanja vide i sami radnici (35%), ali u manjoj meri u odnosu na mogućnosti za stručno obrazovanje i dodatnu edukaciju u profesionalnoj sferi koju kao poželjnu situaciju vidi čak polovina ispitanika iz ovog poduzorka.

Sindikalne oragnizacije vide kao prioritetni cilj podizanje svesti među mladim članovima o važnosti učešća radnika. Povećanje posvećenosti i entuzijazma (poslodavci 25% i radnici 47%), s jedne strane, i inicijativa i sposobnost adaptacije (67% poslodavci i 32% radnici) predstavljaju najvažnije faktore koji bi povećali učešće mladih u predstavljanju i procesu odlučivanja. Veštine komunikacije procenjene su kao manje bitne.

### 3. STRUKTURE I ALATI ZA PODRŽAVANJE UČEŠĆA MLADIH

#### U NAŠEM SEKTORU

Sindikati su suočeni sa zakonskom regulativom koja kaže da je sindikat organizacija zaposlenih. U tom kontekstu aktuelni Zakon o radu priznaje zaposlene samo u stalnom radnom odnosu ili putem rada na određeno radno vreme. Veliki broj lica među kojima je najveći broj iz populacije mladih je angažovan putem ugovora o privremenim i povremenim poslovima, i ne podleže zaštiti po osnovu radnog odnosa. S druge strane, veliki broj mladih zaposlenih u javnoj upravi na posao je došao zahvaljujući rođaćkim vezama, poznanstvima, i političkim uticajama te zbog osećaja lojalnosti retko žele da se uključe u predstavnička tela radnika i na taj način učestvuju u održavanja status quo po pitanju položaja mladih na radnom mestu.

Problem je i statutarna odredba koja predviđa da je članstvo u Sekciji mladih ograničeno sa 35-om godinom života. Ova odredba će se verovatno promeniti na sledećem kongresu jer statut sindikata mora da prati život i postojeće realne okolnosti.

Sindikat NEZAVISNOST je u proteklom periodu prepoznao problem i preduzeo određene mere. U okviru Statuta sindikata je ostavljena mogućnost da čalnovi mogu postati i lica koja nisu u stalnom radnom odnosu. Uspostavljena je strateška saradnja sa organizacijama koje okupljaju mlade i radi se na informisanju najmlađih kategorija građana o značaju i funkciji sindikata (učenički parlament u srednjim školama i studentske organizacije pri univerzitetima). Iako naš sindikat preferira lični kontakt sa potencijalnim članovima, kao neophodnost da se približimo mladima koji, kao najčešći izvor informacija koriste internet i društvene mreže, svoje aktivnosti i efekte našeg rada predstavljamo i u ovim medijima.

Nažalost unutrašnja struktura sindikata je još nepovoljnija od ukupnog stanja u javnoj upravi. Na funkcijama u sindikatima mladih gotovo i da nema. U svakoj sindikalnoj grani i u centrali sindikata po Statutu bi trebalo da funkcioniše Sekcija mladih. To je zaista retko i problem je vezan ne samo za neaktivnost sindikata već i za prisutnu nezainteresovanost mladih za aktivnijim radom u sindikatu. Za članove Sekcije mladih organizuju se različiti seminari i obuke u zemlji, ali i u inostranstvu: „Organizovanje i učlanjivanje mladih radnika“, „Analiza strateškog planiranja i izrada akcionog plana“, „Javni nastup“, „Digitalizacija i mladi“, „Bezbednost i zdravlje na radu“,... Predstavnici Sekcije mladih iz našeg sektora imali su priliku u julu 2018. godine da učestvuju u Letnjoj akademiji za mlade “Solidarnosti” gde su pored različitih predavanja mogli da iskoriste i priliku za umrežavanjem I upoznavanjem sa iskustivima drugih predstavnika sekcija za mlade iz celog regiona kako bi dobili nove ideje za unapređivanje sopstvenog delovanja.

U cilju povećanja kapaciteta sindikata i podmlađivanja kadrovske strukture, UGS NEZAVISNOST je krajem 2018. godine pokrenule rad sindikalne Akademije. Uslovi za polaznike akademije su bili da imaju završeno visoko obrazovanje i da su mlađi od 40 godine. Učešće je uzelo 16 članova iz svih granskih sindikata. Prva Sindikalna Akademija, kao pilot projekat, počela je sa radom u decembru 2018 godine, a „Centar za obrazovanje, istraživanja i privatizaciju“ osmislio je program u skladu sa Programom rada UGS NEZAVISNOST za 2018. godinu. Cilj organizovanja Akademije bio je da odgovori na potrebu stvaranja celovitog obrazovnog sistema za sindikalne kadrove koji će, u narednim godinama, stvarati proaktivne strategije sindikalnog delovanja. Edukacija i akcioni trening mlađih kadrova granskih sindikata trebalo bi da dovede do inoviranja delatnosti UGS NEZAVISNOST, kao i da dorinese podmlađivanju i rodnom balansiranju strukture sindikalnih organa i rukovodstava.

Polaznici prve generacije ovog internog projekta UGS NEZAVISNOST odslušali su, tokom četiri dvodnevna seminara, ukupno 24 predavanja, nakon čega su odabrali teme za svoje završne radove i dobili mentore. Tokom trajanja Sindikalne akademije, svih šesnaest polaznika je bilo redovno pozivano da se uključe u rad skupova, konferencija, kampanja i ostalih aktivnosti koje su UGS NEZAVISNOST organizovali.

Edukovane i sertifikovane mlade kadrove, UGS NEZAVISNOST će nastaviti da uključuje u svoje aktivnosti i ubuduće. Polaznici sindikalne akademije bi u predstojećem izbornom ciklusu u sindikatima trebalo da preuzmu odgovornost i uzmu učešće u vođenju sindikata.

Akademija je nastavila sa radom i u toku 2019. godine sa drugom generacijom polaznika.

## 4. PERSPEKTIVA UČEŠĆA MLADIH

Kako bi se unapredila zapošljivost mladih u budućnosti neophodno je krenuti od obrazovnog sistema u Srbiji. Zahteva se osavremenjivanje, reforma i bolje usklađivanje sa realnim zahtevima budućih radnih mesta. To bi podrazumevalo bolju koordinaciju nadležnih ministarstava - Ministarstva za omladinu i sport, Ministarstva za rad i zapošljavanje i potpuno skrajnutog Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, kao i svih tela koji aktivno sprovode njihovu politiku. Takođe, neophodna je komunikacija između poslodavaca i uvažavanje njihovih potreba u definisanju obrazovnih ciljeva kako bi se povećala konkurentnost mladih na tržištu rada. Postojeće programe prakse treba unaprediti, kako bi model koji se sprovodi u realnim uslovima ispunio svoju namenu.

Mladi radnici su u ovom istraživanju ispoljili jaku potrebu za dodatnom edukacijom, treninzima, obukama i drugim oblicima stručnog usavršavanja u toku integracije i ranog profesionalnog razvoja. Takođe, neophodno je da im budu dostupne informacije o uslovima rada i pravima radnika. Model mentorstva bi trebalo takođe unaprediti. Potrebno je raditi na senzibilizaciji i edukaciji iskusnih kolega za potrebe i osetljivost mladih radnika, kako bi im u tom ranom periodu integracije u svet rada pružili adekvatnu podršku u stručnom osposobljavanju. Neophodno je razvijati i koučing kulturu u državnom sektoru kako bi mlada osoba uspela da prepozna svoje snage i oblasti za unapređenje, i da bi mogla da odredi dalji pravac svog profesionalnog razvoja.

Kako bi se mlada osoba odlučila na participaciju neophodno je da se promeni atmosfera i stav prema mladima uopšte. U postojećim strukturama nedostaje uvažavanje mladih, već se otpisuju kao nužni teret koji treba vući dok ne „postanu ljudi“ i dok ne „ispeku zanat“. U mladima se ne prepoznaje kvalitet, ne vide se kao nosioci ideja kojima se promoviše razvoj i progres, ne vide se kao potencijalni nosioci pozitivnih promena, koje svakako poseduju zbog svežine perspektive i početnog elana i entuzijazma.

Mlade osobe se vide kao nezainteresovane, a da bi se motivisale neophodno je da se ponovo uspostavi poverenje u institucije, da bi im se pomoglo da prevaziđu cinični stav o uzaludnosti svakog oblika ličnog angažovanja i mogućnosti da se time postignu realne promene. Treba im obezbediti put da se njihov glas čuje kroz dostupnost i uključivanje u rad predstavničkih organa radnika. Mlada osoba mora osetiti sigurnost i u egzistencijalnom smislu, da postoje garancije da ukoliko se angažuje neće ugroziti sopstveni posao ili položaj na poslu, mogućnost napredovanja, da neće postati žrtva mobinga... Neophodno im je obezbediti sigurnost posla i zaštitu prava na radu.

Kao najbolji put, pored sistemskih i strukturnih promena, vidimo jačanje granskih sekcija za mlade i njihovo umrežavanje.

Ciljevi Sekcije za mlade definisanih Pravilima o radu Sekcije UGS NEZAVISNOST su:

- upoznavanje javnosti sa specifičnim problemima mladih radnika i mladih na tržištu rada;
- afirmacija i zaštita specifičnih profesionalnih, radnih, socijalnih i sindikalnih prava i interesa mladih;
- angažovanje na rešavanju problema pri zapošljavanju mladih;
- ugradnja odgovarajućih mehanizama i unapređenje posebnih interesa mladih u kolektivnim ugovorima;
- afirmisanje sindikata među mladima i podsticanje mladih radnika da pristupe sindikatu,
- borba za doslednu primenu propisa o posebnoj zaštiti mladih na radu,
- osiguranje efikasnije socijalne i zdravstvene zaštite mladih radnika,
- organizovanje kulturnih, sportskih i drugih aktivnosti,
- edukacija i osposobljavanje mladih za uspešno delovanje u Sindikatu i za učestvovanje u radu organa Sindikata,
- odgovarajuća zastupljenost mladih radnika u organima UGS NEZAVISNOST.

Mišljenja smo da bi kroz osnaživanje i unapređivanje postojećih Sekcija za mlade i angažovanje polaznika Akademije za mlade, na najbolji mogući način, kroz vršnjački uticaj i edukaciju, ostvaren najveći uspeh u animiranju ciljne grupe mladih radnika. Budućnost sindikata, kao i budućnost društva, je zapravo vezana za otvaranje prema mladima i direktno je vezana za njihovo što veće prisustvo i aktivno učešće u odlučivanju.

Na kraju prezentacije, skrenuta je pažnja i na pandemiju virusa COVID 19, koja je donela nove probleme mladima a posebno zbog sve veće nesigurnosti pri nalaženju i zadržavanju posla. Pandemija je ootvorila i nova pitanja koja će se morati analizirati u što skorijem periodu jer može u velikoj mere izmeniti stavove mladih ali i sindikata o pravima radnika koja su se tokom pandemije kao krha i nedorečena jer se i sami poslodavci prilagođavaju novonastaloj situaciji.

## ZAKLJUČAK

Seminar je imao efekat a same aktivnosti članova GS UPOIP na konferencijama u Malagi i Krakovu su od neprocenjivog značaja za prenošenje stečenog znanja i uvida u situaciju i razumevanje mlađih generacija i njihove svesti i stavova o angažovanju u radnim telima kod poslodavca odnosno u sindikalnim organizacijama.

Date su smernice svim poverenicima (ne samo onima koji su bili prisutni na seminaru) na koje načine prići mladima i kako u njima probuditi interesovanje za aktiviranje po ovim pitanjima. Nesporno je da je najbitniji momenat da se mladima mora pružiti prilika da svojim učešćem i odlučivanjem mogu uticati da stvore bolje okruženje za rad, ne samo u datom trenutku, već i u budućnosti, obzirom da se tržište rada menja mnogo većom brzinom nego što je to bio slučaj do pre 10-20 godina, a poslodavci i sindikati se novim pristupom moraju prilagodjavati novonsatalim okolnostima.

Zaključeno je da su prethodne aktivnosti UGS Nezavisnost oko formiranja Akademije mladih (od 2018.g.) u mnogome doprinele da se i GS UPOIP lakše orijentiše i pronadje svoje mesto u bliskoj i daljoj budućnosti.

Naše delovanje od početka projekta je doprinelo da se jedan član GS UPOIP (pripadnik Vojske Srbije) izabere za izvršnog sekretara Sekcije mladih UGS Nezavisnost, što smatramo prvi rezultima učešća u projektu.

Svakako, obrađena materija je „živa“ i mora se pratiti, što će sa stečenim iskustvom kroz analize, razgovore, konferencije i seminare biti mnogo lakše našoj sindikalnoj organizaciji.