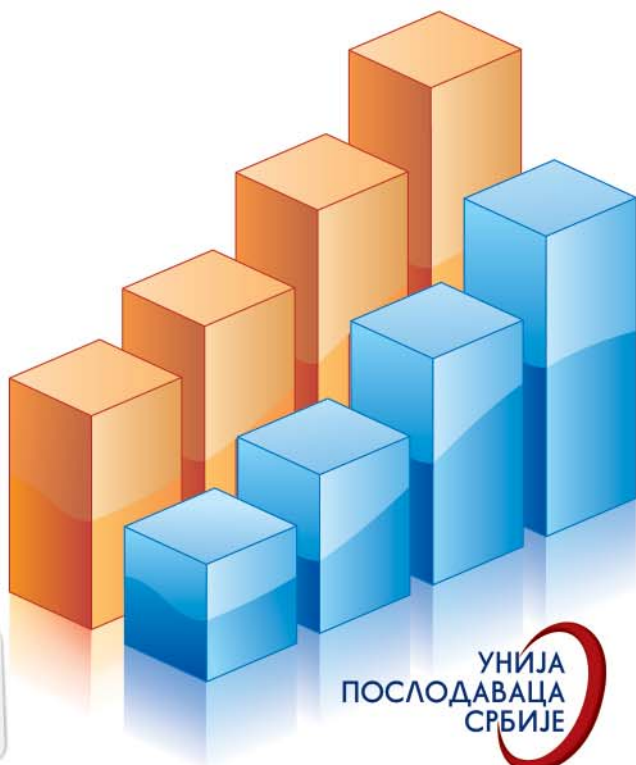


# POTREBE TRŽIŠTA RADA I POLOŽAJ MLADIH NEZAPOSLENIH LICA



**SOLIDAR**

Swiss Labour Assistance SLA

УНИЈА  
ПОСЛОДАВАЦА  
СРБИЈЕ



Autori:  
Dr Zoran Ristić  
Ljiljana Pavlović

**POTREBE TRŽIŠTA RADA  
I POLOŽAJ MLADIH  
NEZAPOSLENIH LICA**

Beograd, 2012. godine

**POTREBE TRŽIŠTA RADA  
I POLOŽAJ MLADIH  
NEZAPOSLENIH LICA**

**Autori:**

Dr Zoran Ristić  
Ljiljana Pavlović

**Izdavač:**

Unija poslodavaca Srbije

**Grafički dizajn i priprema za štampu i štampa:**

Globe DESIGN

**Tiraž:**

1.000 primeraka

**ISBN:**

978-86-86051-09-7



**SOLIDAR**  
**SUISE**  
Swiss Labour Assistance SLA

Izdavanje ove publikacije finansijski je pomogla organizacija SOLIDAR Suisse/Swiss Labour Assistance SLA - Kancelarija u Srbiji

# SADRŽAJ

I UVOD .....	5
II METODOLOGIJA .....	7
III OSNOVNE KARAKTERISTIKE POLOŽAJA MLADIH NA TRŽIŠTU RADA .....	8
IV ANALIZA REZULTATA SPROVEDENOG ISTRAŽIVANJA .....	12
1. Osnovni podaci o poslodavcima obuhvaćenih istraživanjem .....	12
2. Zapošljavanje u 2011. godini i planovi za naredni period .....	14
V PREPORUKE I ZAKLJUČCI .....	39
VI KORIŠĆENI MATERIJALI UZ POPUNJENE ANKETNE UPITNIKE .....	43
VII PRILOZI .....	44
1. Odgovor na upitnik - Nacionalna služba za zapošljavanje .....	44
2. Odgovor na upitnik - Infostud .....	51



Završetak obrazovanja i ulazak na tržište rada prelomno je razdoblje u životu svake mlade osobe. Sam proces obrazovanja i sticanje kvalifikacija po pravilu zahteva mnoga porodična i lična odricanja, kao i značajnu količinu javnih sredstava. Ali potom sledi „payback time“, tj. deo života u kojem se naučeno može kapitalizovati. Idealno, nakon završetka srednje škole ili fakulteta sledi zaposlenje uz koje dolazi samoaktualizacija, društveno uvažavanje, finansijska nezavisnost, samostalnost i egzistencijalna sigurnost. Iako i dalje mlada, osoba postaje „odrasla“ te se stvaraju uslovi za rešavanje stambenog pitanja, zasnivanje sopstvene porodice i slične velike korake u životu. Međutim, koliko stvarnost, posebno srpska stvarnost, odgovara ovome?

Prva reakcija jeste svakidašnja jadikovka „mladoj osobi je teško naći posao“, koja uliva strah onima koji su pri kraju školovanja. I ona je prilično tačna, jer prema podacima Ankete o radnoj snazi u prethodnoj (2011) godini, dok je ukupna stopa nezaposlenosti bila 23%, stopa nezaposlenosti mladih bila je daleko veća (stopa nezaposlenih mladih između 15 i 19 godina života bila je 62,2%, onih između 20 i 24 godina 48,8% i između 25 i 29 godina 35,6%), čime naša zemlja nadmašuje stope nezaposlenih mladih u većini susednih zemalja. U zemljama jugoistočne Evrope nezaposlenost mladih uveliko prelazi 30%, dok je procenat nezaposlenih uzrasta od 15 do 24 godina starosti u EU oko 16%.

Kao jedan od najvećih uzroka takvog stanja privrednici najčešće navode problem neusklađenosti obrazovnog sistema sa realnim potrebama privrede, te da određeni broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem ostaje nepopunjen, jer nema lica sa odgovarajućim znanjima i veštinama, a da sa druge strane postoji veliki broj lica sa zanimanjima za koja ne postoji potreba na tržištu rada. Zato je sagledavanje strukture zaposlenosti i nezaposlenosti mladih u poređenju sa sagledavanjem realnih potreba na tržištu rada od ključnog značaja za koncipiranje predloga promena koje se odnose na fleksibilne obrazovne programe koji će se prilagoditi potrebama tržišta rada i u kreiranju programa zapošljavanja koji bi po svojim merama efikasnije pratili aktuelnu situaciju na tržištu rada.

Još uvek oko 10% populacije u R. Srbiji ne završava osnovnu školu, u srednje škole se upisuje između 90% i 95% onih koji završe osnovnu školu, oko 15% upisanih ne završi srednje obrazovanje, i svega 13% završava višu ili visoku školu. Situacija je nešto bolja ako se pogleda samo aktivno stanovništvo, ali je i tu nivo daleko niži nego prosek EU (19% sa terciarnom diplomom, naspram proseka EU od oko 30%). Složena situacija i nepovoljni indikatori na tržištu rada, neusklađenost ponude i tražnje na tržištu rada i neusklađenost sistema kvalifikacija i stručnog obrazovanja sa EU, predstavljaju izazove sa kojima će se R. Srbija suočavati i u narednom periodu.

Stranice teksta koje su pred vama predstavljaju sumirane rezultate sprovedenog istraživanja koje se bavi potrebama tržišta rada i statusom i položajem mladih lica u tri grada R. Srbije (Beograd, Niš i Novi Sad). Njegov cilj je da predstavi realne informacije o položaju mladih, da sagleda potrebe poslodavaca za novim zapošljavanjem i prepozna deficitarne kvalifikacije i kompetencije koje su potrebne na tržištu rada. Time i potrebe poslodavaca postaju vidljivije i omogućava se da se relevantnim državnim institucijama dostave jasne smernice i predlozi promena koje trenutno loše stanje mogu popraviti.

Sagledavanje strukture zaposlenosti i nezaposlenosti mladih u poređenju sa sagledavanjem realnih potreba na tržištu rada od ključnog je značaja za predloge promena koji se odnose na fleksibilne obrazovne programe koji će se prilagoditi potrebama tržišta kao i u kreiranju

programa zapošljavanja koji bi po svojim merama efikasnije ispratili aktuelnu situaciju na tržištu rada. Sagledavanje statusa mladih u gradovima obuhvaćenih ovim istraživanjem (Beograd, Niš i Novi Sad), pored njihove zaposlenosti, podrazumeva i upoznavanje sa njihovim obrazovanjem, aktivnošću u društvu i drugim aspektima koji se mogu koristiti u analizi potreba tržišta rada. Sagledavanje potreba poslodavaca za zapošljavanjem mladih u navedenim gradovima podrazumeva prepoznavanje potrebnih kvalifikacija i kompetencija, ali i prepoznavanje izazova zapošljavanja lica bez radnog iskustva.



Unija poslodavaca Srbije u saradnji sa Savezom samostalnih sindikata Srbije i UGS „Nezavisnost“, a uz podršku SOLIDAR Suisse/Swiss Labour Assistance SLA, realizovala je istraživanje koje se bavilo potrebama tržišta rada i statusom i položajem mladih lica sa aspekta poslodavaca. U tom smislu anketirani su poslodavci iz gradova Beograd, Niš i Novi Sad, koji svoju delatnost obavljaju u privrednoj grani građevinarstva, trgovine i finansija.

Anketiranje je imalo za cilj da, kao krajnji rezultat, predstavi realne informacije o položaju mladih, da sagleda potrebe poslodavaca za novim zapošljavanjem i prepozna deficitarne, odnosno potrebne kvalifikacije i kompetencije koje su potrebne na tržištu rada i da se relevantnim državnim institucijama dostave jasne smernice i predlozi promena koji se odnose na fleksibilne obrazovne programe koji će se prilagoditi potrebama tržišta rada, ali i u preporukama za kreiranje programa zapošljavanja koji bi ispratili aktuelnu situaciju.

Izbor uzorka za istraživanje je uključio poslodavce iz Beograda, Niša i Novog Sada u privrednim delatnostima trgovine, finansija i građevinarstva, bez obzira na njihovu veličinu i radi potpunijeg sagledavanja deficitarnih zanimanja u pojedinim privrednim granama. Na terenu smo se suočili sa poteškoćama u uspostavljanju kontakta sa poslodavcima koji posluju u oblasti finansija, dok je najbolja komunikacija ostvarena sa poslodavcima u građevinskoj delatnosti.

Ispitanici koji su učestvovali u ovom istraživanju bili su ljudi na višim pozicijama u organizacijama, direktori u službama ljudskih resursa ili sami vlasnici privrednih subjekata.

Angažovani anketari su ostvarivali komunikaciju sa poslodavcima u direktnom kontaktu, intervjuu ili putem elektronske pošte.

Ovo istraživanje Unije poslodavaca Srbije je poduhvat koji je zahtevao uključivanje velikog broja učesnika. Pored Saveza samostalnih sindikata Srbije i UGS „Nezavisnost“ podrška ovom istraživanju dobijena je i od Nacionalne Službe za zapošljavanje, Radne grupe za izradu Nacionalnog okvira kvalifikacija, Foruma studenata i privrednika Srbije, Socijalno ekonomskog saveta Srbije - Radnog tela za ekonomska pitanja, Centra za razvoj karijere, Beogradske otvorene škole, Infostuda - portala za zapošljavanje, Lokalnih kancelarija Unije poslodavaca Srbije u Nišu i Novom Sadu i drugih.

Period trajanja istraživanja je obuhvatio mart i april 2012. godine.

## OSNOVNE KARAKTERISTIKE POLOŽAJA MLADIH NA TRŽIŠTU RADA

Mladost je presudno životno doba kada mladi ljudi počinju da ispunjavaju svoje težnje, da stiču ekonomsku nezavisnost i nalaze svoje mesto u društvu. Problematičan ulazak u svet rada ima ozbiljne socijalne posledice po mlade ljude, uključujući veći rizik od siromaštva i gubljenja veština. Premda će neki mladi ljudi pre ili kasnije naći stalno zaposlenje, veliki deo ostaje zarobljen na privremenim i loše plaćenim poslovima koje teško napuštaju. Ako se tranzicija od škole do posla olakša delotvornom pomoći za dobar početak u svetu posla, to će pozitivno uticati na profesionalni i lični uspeh mladih ljudi u njihovom budućem životu.

Nezaposlenost mladih i dalje predstavlja ozbiljan izazov za Srbiju, s obzirom na to da je skoro jedna trećina mlade radne snage nezaposlena. Tržište mlade radne snage u Srbiji karakteriše relativno niske stope aktivnosti (značajno niže od nacionalnog proseka i stopa aktivnosti mladih u zemljama EU). Tako niska stopa aktivnosti uglavnom se pripisuje ekstenzivnom školovanju i činjenici da najveći broj studenata ne rade dok studiraju. Pored toga, zabrinjava podatak da skoro svaki deseti mladi ne traži posao, a nije na školovanju.

Otpuštanje zaposlenih u državnim i društvenim preduzećima značajno je doprinelo nezaposlenosti, a privatni sektor nije mogao da apsorbuje veliki broj novonezaposlenih. Moguće je da su u tim situacijama mladi, sa manje radnog iskustva, bili više pogođeni u odnosu na starije stanovništvo. Podaci iz Ankete o životnom standardu stanovništva pokazuju da se mladi suočavaju sa najvećom opasnošću od gubitka posla i da imaju najmanje šansi da nađu posao. Faktori koji su uticali na loše indikatore na tržišta rada mladih i kojima se mogu objasniti razlike u stopi nezaposlenosti mladih i odraslih je zakasnelo restrukturiranje društvenih preduzeća, kao i nesposobnost privrede da kreira nove poslove, bar u formalnom sektoru.

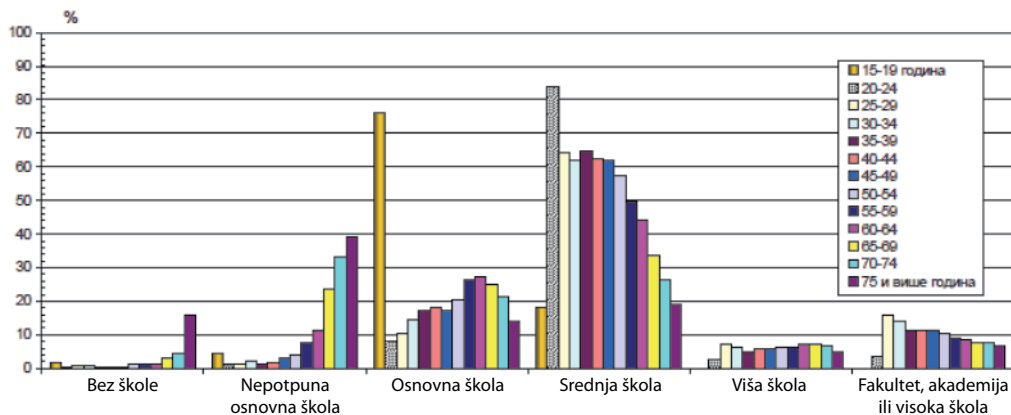
Stopa samozaposlenosti među mladima u Srbiji (ispod 6%) je znatno niža od prosečnog nivoa samozaposlenosti mladih u drugim zemljama (oko 12%). Jedan broj društvenih i kulturnih razloga bi mogao da doprinese objašnjenju ovako niskih stopa. Prvo, većina mladih ljudi u Srbiji potiče iz porodica bez ikakvog preduzetničkog iskustva, jer je većina poslova do skora bila skoncentrisana u državnim i društvenim preduzećima. Drugo, nepovoljan regulatorni okvir nasleđen iz poslednje decenije dvadesetog veka, nedostatak sredstava za otpočinjanje posla i nerazvijene usluge poslovnog savetovanja otežavaju preduzetništvo mladih. Međutim, ova vrsta zaposlenja mogla bi da bude izuzetno značajna za poboljšanje perspektiva zapošljavanja mladih, naročito u okolnostima u kojima su mogućnosti rada za platu ograničene. Pored toga, karakteristike samozaposlenja – fleksibilno radno vreme, veća nezavisnost, veće zadovoljstvo poslom i veće mogućnosti za zaradu – mogle bi u većoj meri da zadovolje težnje mladih. U sadašnjim okolnostima, međutim, izgleda da je samozaposlenje u Srbiji tek drugo najbolje rešenje: prosečna mesečna zarada samozaposlenih niža je od zarada zaposlenih.

Posmatrano prema sektoru delatnosti, oko polovina mladih bila je zaposlena u sektoru usluga, kao i ukupno stanovništvo. Zapaža se nešto veće učešće mladih u industriji, a manje u poljoprivredi u odnosu na ukupno stanovništvo Srbije. Mladi su više skloni da budu zaposleni skraćeno radno vreme ili da rade na privremenim, sezonskim poslovima u odnosu na odrasle. Prema anketama koje su prethodnih godina sprovedene, skoro polovina mladih je bila zaposlena u neformalnoj ekonomiji, što je znatno više u odnosu na odrasle, odnosno ukupno stanovništvo radnog uzrasta (33 - 35%). To ukazuje na činjenicu da je kvalitet njihovog zaposlenja lošiji od kvaliteta zaposlenja ostalih starosnih grupa.

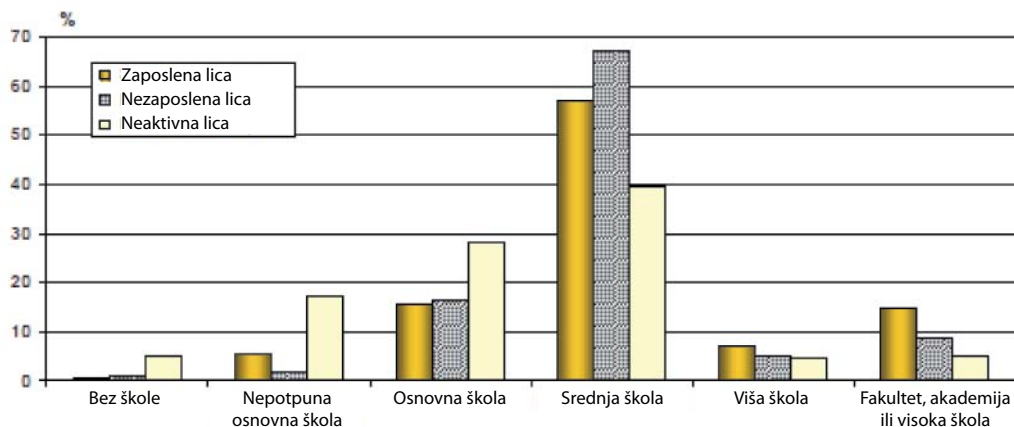
Implikacije rasprostranjenog rada mladih u neformalnom sektoru su višestruke. Ovaj rad dovodi do traćenja ljudskih i finansijskih resursa, manje produktivnosti i razvoja. Mladi radnici u neformalnoj ekonomiji u Srbiji imaju niska primanja, nemaju socijalnu zaštitu, sigurnost, ni mogućnosti da zahtevaju ostvarivanje svojih radnih prava. Otpočinjanje radnog veka u neformalnoj ekonomiji može negativno da utiče na buduće ishode na tržištu rada, povećavajući opasnost od buduće nezaposlenosti, neaktivnosti i siromaštva. Mogućnost ostajanja bez posla među neformalno zaposlenima veća je nego među formalno zaposlenim radnicima. Pored toga, verovatnoća da će radnici u neformalnom sektoru postati neaktivni kroz godinu dana je dvostruko veća u odnosu na formalno zaposlene. Slično tome, zvanični statistički podaci pokazuju da su mnogi mladi visokoobrazovani ljudi zarobljeni na niskokvalifikovanim i niskoproduktivnim poslovima. Tim mladim ljudima preti opasnost da vremenom izgube svoje veštine što, pak, negativno utiče na verovatnoću da će naći bolji posao.

Veoma nepovoljan položaj mladih na tržištu rada Srbije dodatno je pogoršan ekonomskom krizom. To pokazuje pogoršanje osnovnih indikatora tržišta rada ove starosne grupe. Rast ukupne stope nezaposlenosti uzrokovan krizom, praćen je znatno većim rastom stope nezaposlenosti u grupi mladih. Uporedni empirijski podaci pokazuju da je u zemljama sa višom opštom stopom nezaposlenosti ranjivost mladih na tržištu rada značajno veća. Takođe, iskustva ranijih kriza i dosadašnje iskustvo sadašnje globalne ekonomske krize pokazuju da se relativni položaj mladih na tržištu rada dodatno pogoršava u uslovima krize.

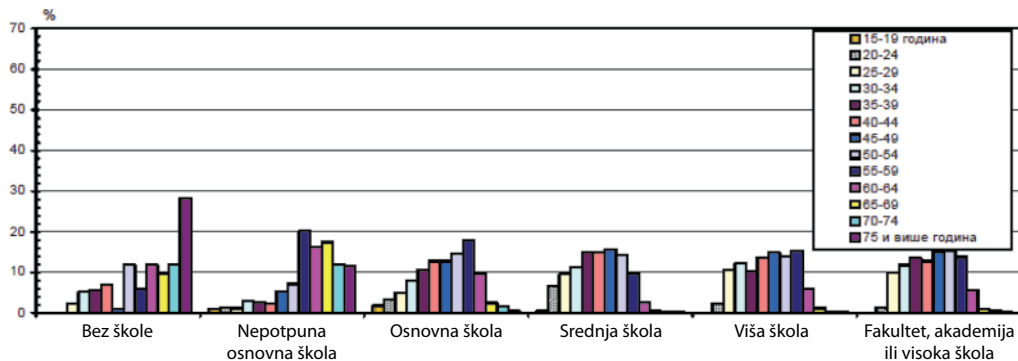
Prilog 1: *Struktura stanovništva starog 15 i više godina, prema školskoj spremi i starosti*  
(Izvor: ARS 2011.)



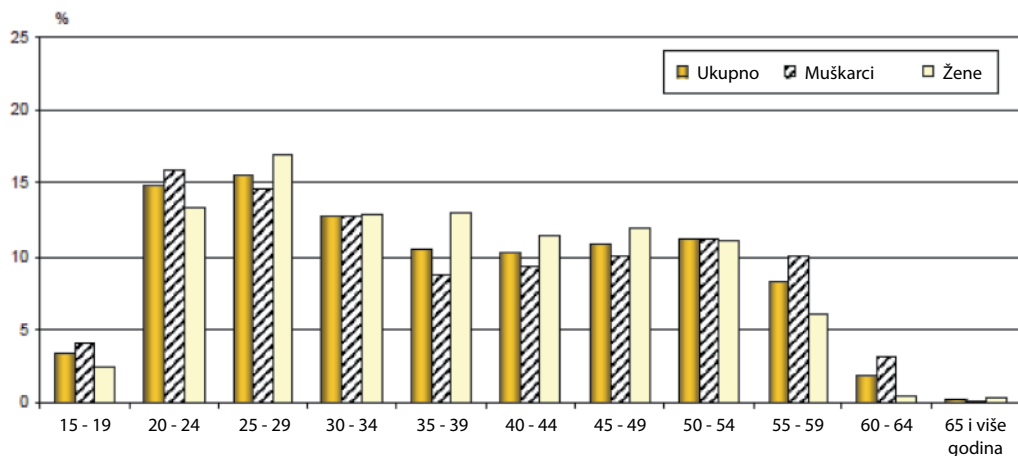
Prilog 2: *Struktura stanovništva starog 15 i više godina, prema školskoj spremi i aktivnosti*  
(Izvor: ARS 2011.)



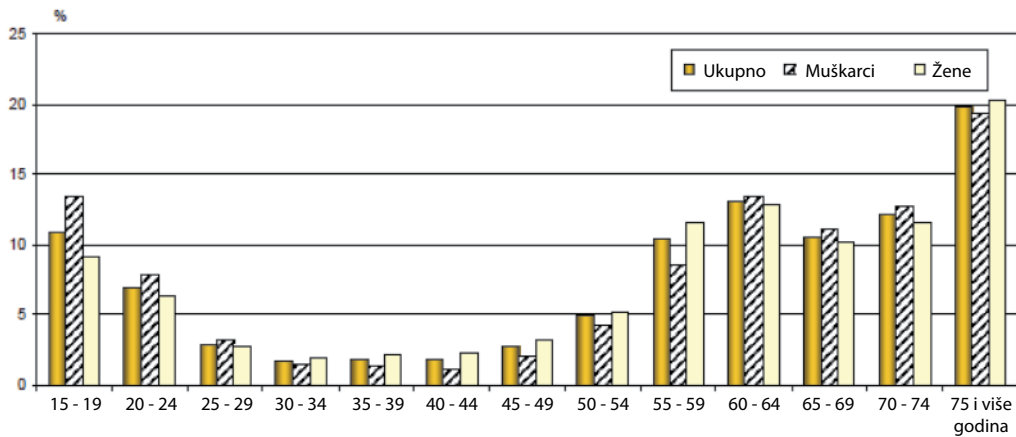
Prilog 3: *Struktura zaposlenih lica prema starosti i školskoj spremi* (Izvor: ARS 2011.)



Prilog 4: *Struktura nezaposlenih lica prema starosti i polu* (Izvor: ARS 2011.)



Prilog 5: Struktura neaktivnog stanovništva prema starosti i polu (Izvor: ARS 2011.)



## ANALIZA REZULTATA SPROVEDENOG ISTRAŽIVANJA

### 1. OSNOVNI PODACI O POSLODAVCIMA OBUHVAĆENIH ISTRAŽIVANJEM

Kako je sprovedena anketa bila anonimna veći broj poslodavaca nije navodio naziv privrednog subjekta. Ostali podaci ukazuju da je od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, njih 35,45% iz delatnosti građevinarstva, 46,36% iz trgovinske delatnosti, 9,09% iz finansijske delatnosti i delatnosti osiguranja, a 8,18% iz neke druge delatnosti. Ukupan broj zaposlenih u firmama obuhvaćenih istraživanjem bio je 20.428, što čini 1,53% od ukupnog broja zaposlenih u svim pravnim licima u R. Srbiji (podaci republičkog zavoda za statistiku), odnosno 8,29% od ukupnog broja zaposlenih u građevinarstvu, 4,34% ukupnog broja zaposlenih u trgovinskoj delatnosti i 14,23% u finansijskim delatnostima i delatnostima osiguranja. U ukupnom broju zaposlenih u firmama obuhvaćenih istraživanjem, najveći broj je onih koji rade u delatnosti trgovine (38,44%), zatim sledi delatnost građevinarstva (29,24%) i finansijske delatnosti i delatnosti osiguranja (27,30%), dok ostale delatnosti obuhvataju zanemariiv broj zaposlenih (4,40%). U tabelama koje slede prikazana je i veličina privrednih subjekata obuhvaćenih istraživanjem (39 mikro, 30 mala, 20 srednja i 21 velika privredna subjekta), njihovo učešće prema delatnosti, kao i veličina uzorka po gradovima gde je realizovano istraživanje.

Tabela 1. Podaci o privrednim subjektima obuhvaćenom uzorku

	Broj firmi	% od uzorka	Broj zaposlenih	% od zaposlenih kod pravnih lica	% zaposlenih iz uzorka
<b>Ukupno</b>	110	100	20428	1.53	100
<b>Građevinarstvo</b>	39	35.45	5973	8.29	29.24
<b>Trgovina</b>	51	46.36	7853	4.34	38.44
<b>Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja</b>	10	9.09	5576	14.23	27.30
<b>Ostale delatnosti</b>	9	8.18	899	-	4.40

Grafikon 1. Participacija tri delatnosti u ukupnom uzorku

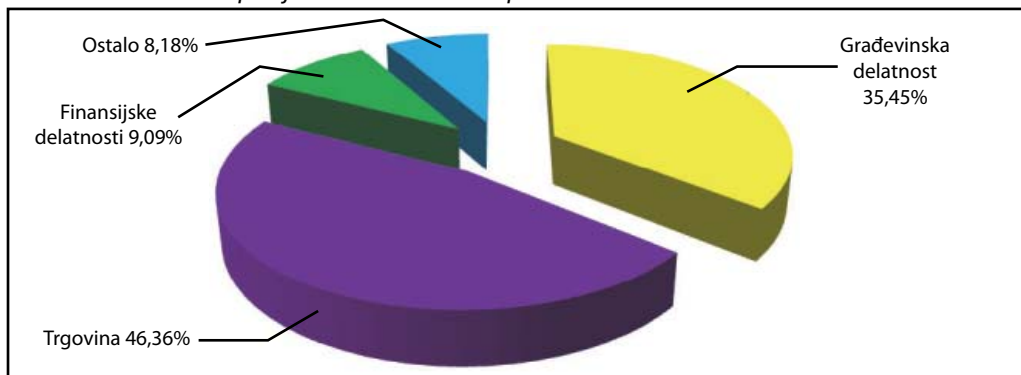


Tabela 2. Veličina privrednih subjekata obuhvaćenih istraživanjem

	Mikro	Mala	Srednja	Velika
<b>Ukupno</b>	39	30	20	21
<b>Građevinarstvo</b>	7	12	11	9
<b>Trgovina</b>	25	15	5	6
<b>Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja</b>	5	0	0	5
<b>Ostale delatnosti</b>	2	3	3	1

Tabela 3. Učešće privrednih subjekata prema delatnosti obuhvaćeni istraživanjem (%)

	Mikro	Mala	Srednja	Velika
<b>Građevinarstvo</b>	17.95	30.77	28.21	23.08
<b>Trgovina</b>	49.02	29.41	9.80	11.76
<b>Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja</b>	50.00	0.00	0.00	50.00
<b>Ostale delatnosti</b>	22.22	33.33	33.33	11.11

Tabela 4. Veličina uzorka po gradovima gde je realizovano istraživanje

	Broj firmi	% od uzorka	Broj zaposlenih	% zaposlenih iz uzorka
<b>Ukupno</b>	110	100	20428	100
<b>Beograd</b>	42	38.18	13439	65.79
<b>Niš</b>	37	33.64	1080	5.29
<b>Novi Sad</b>	31	28.18	5909	28.93

Najveći broj anketiranih firmi bio je u Beogradu (42 firme, odnosno 38,18% ukupnog uzorka), zatim sledi Niš (37 odnosno 33,64% ukupnog uzorka), pa Novi Sad (31 odnosno 28,18% ukupnog uzorka). Najviše zaposlenih u obuhvaćenom uzorku bilo je u Beogradu (65,79%), najmanje u Nišu (5,29%), dok je u Novom Sadu učešće broja zaposlenih u ukupnom uzorku bilo (28,93%).

Prilog 6. Broj zaposlenih u pravnim licima, po sektorima i oblastima KD2010

	2011/septembar
<b>REPUBLIKA SRBIJA - Ukupno</b>	1,336,569
<b>F – Građevinarstvo</b>	72,063
<b>G - Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala</b>	181,136
<b>K - Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja</b>	39,173

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku

## 2. ZAPOSŁJAVANJE U 2011. GODINI I PLANOVI ZA NAREĐNI PERIOD

U drugom delu upitnika, ispitanici su najpre trebali da navedu broj zaposlenih prema stepenu stručne spreme u privrednom subjektu. Pod neformalnim obrazovanjem se, pri tom, mislilo na kvalifikacije stečene kroz kurseve i obuke. Učešće mladih (do 30 godina) u ukupnom broju zaposlenih sa stečenim III i IV stepenom obrazovanja je najveće (19,50%), a među onima koji poseduju V i VI stepen stručnosti mladih je nešto manje (14,53%) kao i među onima sa VII i VIII stepenom (11,78%). Istraživanje potvrđuje i da značajan procenat zaposlenih sa osnovnom školom ima ispod 30 godina (7,43%), kao i da je određeni broj mladih (do 30 godina) svoje kvalifikacije steklo kroz neformalno obrazovanje (4,86%).

Tabela 5. *Obrazovanje zaposlenih kod poslodavca*

Delatnost	Neformalno obrazovanje	Osnovna škola	Srednja škola SSS III i IV	Viša i Visoka škola V i VI	Fakultet, Master, Doktorat VII i VIII
Građevinarstvo	342	591	3065	408	846
Trgovina	17	121	2057	165	748
Finansije	12	44	1821	892	1711
<b>Ukupan broj zaposlenih</b>	391	812	7601	1528	3591
<b>Ukupan broj mladih</b>	19 - 4,86%	61 - 7,43%	1482 - 19,50%	222 - 14,53%	423 - 11,78%

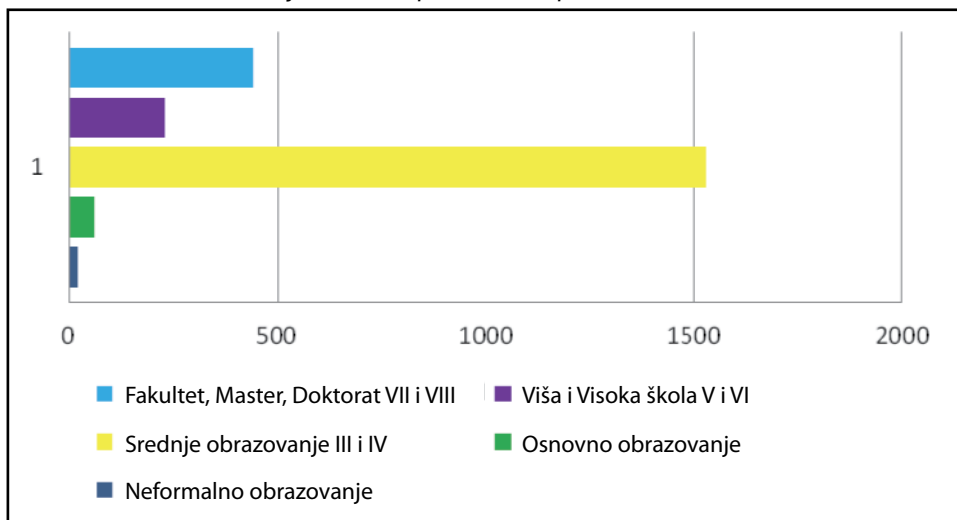
Najveći broj mladih koji su stekli kvalifikacije kroz kurseve i obuku (neformalno) radi u građevinarstvu (79,00%), a u finansijskim delatnostima i delatnostima osiguranja zaposlenih mladih sa takvim kvalifikacijama nema. U trgovini i ostalim delatnostima se ova kategorija zaposlenih pojavljuje u istom procentu (10,50%). Među mladima sa završenom osnovnom školom najviše je onih koji rade takođe u građevinarstvu (42,60%), ali je značajan i njihov procenat u delatnosti trgovine (39,30%) i finansijama (18,10%). Mladi sa srednjom stručnom spremom najviše su zaposleni u trgovini (46,20%), zatim u finansijama i građevinarstvu (gotovo isti procenat - 21,80% i 21,50%), dok su ostali mladi sa ovakvim kvalifikacijama zaposleni u nekim drugim delatnostima u obuhvaćenom uzorku. Mladi sa V i VI stepenom obrazovanja su najvećim delom zaposleni u finansijskim delatnostima (51,80%), a potom slede trgovina (31,50%), građevinarstvo (14,40%) i ostale delatnosti (2,30%). VII i VIII stepen stručnosti zaposlenih mladih je najprisutniji u finansijskim delatnostima (48,50%), u građevinarstvu (28,10%), trgovini (16,50%) i ostalim delatnostima (6,90%).



Tabela 6. Učešće mladih u ukupnom broju zaposlenih kod poslodavca prema obrazovanju

Delatnost	Neformalno obrazovanje	Osnovna škola	Srednja škola SSS III i IV	Viša i Visoka škola V i VI	Fakultet, Master, Doktorat VII i VIII
Građevinarstvo	15	26	329	32	119
Trgovina	2	24	707	70	70
Finansije	0	11	334	115	205
Ostalo	2	0	112	5	29
<b>Ukupan broj mladih</b>	<b>19</b>	<b>61</b>	<b>1482</b>	<b>222</b>	<b>423</b>

Grafikon 2. Obrazovanje mladih zaposlenih kod poslodavca



Naredna pitanja u anketnom upitniku imala su za cilj da se dođe do odgovora koji bi pružili jasniju sliku o tome da li poslodavci organizuju obuku i usavršavanje zaposlenih, za koja zanimanja i za koje posebne veštine i znanja je ta obuka realizovana.

Odgovori ispitanika ukazuju na to da 39,09% poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem organizuje obuke i usavršavanja. Najveći procenat poslodavaca pažnju poklanja obuci i usavršavanju zaposlenih u oblasti finansija (njih čak 70,00%), dok u građevinarstvu i trgovini je taj procenat sličan (35,90%, odnosno 37,25%). Čak 55,45% poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem ne organizuje obuke i usavršavanja zaposlenih. Najviše takvih poslodavaca ima u građevinarstvu (61,54%), onda sledi trgovina (54,90%), pa finansije (30,00%). 5,45% ispitanika nije odgovorilo na ovo pitanje.

Tabela 7. Organizovanje obuke i usavršavanja zaposlenih

	UKUPNO	%	Građevina	%	Trgovina	%	Finansije	%
<b>Organizuju</b>	43	39.09%	14	35.90%	19	37.25%	7	70.00%
<b>Ne organizuju</b>	61	55.45%	24	61.54%	28	54.90%	3	30.00%
<b>Bez odgovora</b>	6	5.45%	4	10.26%	7	13.73%	3	30.00%

U tabeli koja sledi prikazane su obuke koje su poslodavci obuhvaćeni istraživanjem realizovali tokom 2011. godine i posebna znanja i veštine koje su sticane na obukama i usavršavanjima zaposlenih. U posebnim kolonama predstavljen je ukupan broj zaposlenih koji su takve obuke i usavršavanja pohađali i broj mladih (lica do 30 godina) koji su bili među njima.

Tabela 8. Realizovane obuke tokom 2011. godine

Naziv zanimanja	Broj zaposlenih koji su prošli obuku	Broj mladih (lica do 30 god) koji su prošli obuku
Trgovac specijalizovanom robom - zdravom hranom	4	2
Diplomirani farmaceut	1	1
Farmaceutski tehničar	3	3
Pružanje knjigovodstvenih usluga	2	2
Magacioner	1	1
Lift Monteri	30	15
Svi zaposleni	47	2
Fasader	3	
Arhitekta	20	5
Elektrotehničar	2	2
Monter kotrljajućih ležaja	74	21
Brusač	52	18
Strugar	68	
Knjigovođa	3	2
Prodavac vozila	2	
Glavni inženjer	1	
Automehaničar/Autoelektričar	2	
Dipl. ing. mašinstva	20	5
Dipl. ing. građ.	20	4
Dipl. ing. elektrotehnike	20	
Telekomunikacije		

Interne obuke	53	2
Serviser klima uređaja	22	8
Sva zanimanja	1841	486
Dipl. inž	19	3
Adm. radnici	2	1
Tehničari	3	
Prognoza prodaje	2	2
Upravljanje zalihama	2	1
Radnik na pripremi štampe	5	
Pravnik	1	
Računovođa	1	
PR	1	1
Marketing	2	2
Obračun zarada	2	
Elektroinženjer	2	
Komercijala	7	1
Menadžment	3	
Upravljanje rizicima u maloprodajnom poslovanju	250	110
Pregovaranje i uspešna komunikacija	71	10
Osnovi dobre komunikacije i timski rad (za pripravnike)	250	250
Veštine merhandisinga	17	
Trening mentorstvo	16	
Trening "efikasno prenošenje znanja"	16	
Prodavce	120	
Poslovođe	30	
VK vodoinstalater	1	
Direktor	1	
<b>Posebna znanja i veštine</b>	<b>Broj zaposlenih koji su prošli obuku</b>	<b>Broj mladih (lica do 30 god) koji su prošli obuku</b>
Rad na računaru	204	72
Strani jezik	101	28
Veštine ophođenja sa klijentima	719	231
Veštine komunikacije	547	162
Veštine rada u timu i timska saradnja	219	45

Veštine pregovaranja	120	26
Veštine upravljanja vremenom	215	46
Spec. Prof. računarski programi	4	4
Montaža liftova bez skela	30	15
Unapređenje prodaje bankarskih proizvoda	60	12
Prodajni procesi	2	
Dopuna znanja u vezi sa konkretnim potrebama za rad u servisu		3
Rešavanje konflikta		
Prodaja i marketing	8	2
Veštine upravljanja stresom	159	36
Kurs aquaterre	10	2
BZR	27	5
Merenje zadovoljstva korisnika	2	
Priprema štampe	5	
Planiranje i organizovanje	19	19
Veštine upravljanja	19	1
“Osmišljavanje i razvijanje poslovnih ideja-metode i tehnike”	15	

Ova tabela ukazuje na zanimanja, znanja i veštine koja poslodavcima trebaju u delatnosti- ma obuhvaćenim istraživanjem. Ako uporedimo navedene odgovore ispitanika sa podacima o nezaposlenim licima na tržištu rada, videćemo da najveći broj zahtevanih zanimanja, znanja i veština poslodavci teško mogu naći angažovanjem lica evidentiranih kod Nacionalne službe za zapošljavanje (lift monter, fasader, monter kotrljajućih ležajeva, brusar, ...). Podaci takođe ukazuju i da je značajan broj poslodavaca organizovao obuku za zanimanja, znanja i veštine koje nisu deficitarne na tržištu rada – barem na papiru (marketing, prodaja, komercijala, menadžment, administrativni radnici...), kao i za rukovodeće pozicije (poslovođe, veštine upravljanja), što može da ukazuje na činjenicu da stečeno znanje u formalnom procesu obrazovanja nije bilo adekvatno za poslove koji su kod poslodavaca ovi zaposleni trebali da obavljaju.

Naredna pitanja su usmerena ka sticanju uvida u strukturu novozaposlenih lica, onih koji su napustila privredni subjekt (odliv), kao i na nepopunjena (slobodna) radna mesta (njihov ukupan broj u sklopu toga broj mladih lica do 30 godina života).

Iz prezentovanih podataka uočljivo je da je učešće mladih u strukturi novozaposlenih lica najveće u finansijskoj delatnosti (74,30%), a najmanje u delatnosti građevinarstva (9,70%). U trgovini je učešće mladih od 30 godina u ukupnom broju novozaposlenih lica polovično (54,20%). Ukupno, posmatrano po svim delatnostima obuhvaćenim istraživanjem, navedeno učešće je nešto više od polovine (55,70%).

Učešće mladih u ukupnom broju lica koja su napustila privredni subjekt u kome su bili radno angažovani je 21,90%. Ovo učešće mladih je najveće u u trgovinskoj delatnosti (35,20%), a najmanje u finansijama (4,40%), dok je u građevinarstvu nešto iznad prosečne vrednosti za sve obuhvaćene delatnosti (25,80%).

Najveći broj nepopunjenih (slobodnih) radnih mesta kod poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem je u trgovinskoj delatnosti (21). U građevinskoj delatnosti je taj broj nešto niži (10), a u finansijskim delatnostima nema nepopunjenih (slobodnih) radnih mesta.

Tabela 9. *Novozaposlena lica u 2011. godini*

	Ukupan broj	Broj mladih lica
<b>Priliv novozaposlenih u 2011. godini po uzorkovanim delatnostima</b>	2600	1449
<b>Građevina</b>	463	45
<b>Trgovina</b>	880	477
<b>Finansije</b>	1182	878
<b>Ostalo</b>	75	49

Tabela 10. *Odliv (lica koja su napustila privredni subjekt)*

	Ukupan broj	Broj mladih lica
<b>Broj lica koja su napustila privredni subjekt po uzorkovanim delatnostima</b>	1839	402
<b>Građevina</b>	968	250
<b>Trgovina</b>	341	120
<b>Finansije</b>	459	20
<b>Ostalo</b>	79	12

Tabela 11. *Nepopunjena radna mesta (slobodna radna mesta)*

	Ukupan broj	Broj mladih lica
<b>Slobodna radna mesta</b>	41	0
<b>Građevina</b>	10	0
<b>Trgovina</b>	21	0
<b>Finansije</b>	0	0
<b>Ostalo</b>	10	0

Tabela koja sledi prikazuje načine na koje su anketirani poslodavci tražili radnike koje bi zaposlili tokom 2011. godine. Putem preporuke i poznanika više od polovine je zaposleno radnika u trgovini (52,94%), a značajan udeo ovakvog načina zapošljavanja je i u građevinarstvu i finansijskoj delatnosti (oko 30%). Iako je putem Nacionalne službe za zapošljavanje i javnim oglašavanjem procenat zapošljavanja značajan, navedeni podaci ukazuju da ovakav način zapošljavanja ima veliki značaj. Interesantno je i da je zapošljavanje posredstvom privatnih agencija još uvek malo (u trgovini 1,96%, građevinarstvu 5,13%, a finansijama 10%), kao i saradnja poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem sa obrazovnim ustanovama (u trgovini 5,88%, građevinarstvu 5,13%, a u finansijskim delatnostima te saradnje nema).

Tabela 12. Način zapošljavanja

	Trgovina	Građevina	Finansije	Ostalo
<b>Posredovanjem Nacionalne službe za zapošljavanje</b>	17,65%	46,15%	30%	44,44%
<b>Posredovanjem privatnih agencija</b>	1,96%	5,13%	10%	11,11%
<b>Javnim oglašavanjem</b>	11,76%	28,21%	50%	11,11%
<b>Internim oglašavanjem</b>	11,76%	10,26%	40%	11,11%
<b>Iz vlastite baze podataka CV-a</b>	19,61%	10,26%	40%	22,22%
<b>Putem preporuke</b>	29,41%	20,51%	30%	44,44%
<b>Preko poznanika</b>	23,53%	10,26%	0	22,22%
<b>Saradnjom sa obrazovnim ustanovama</b>	5,88%	5,13%	0	11,11%
<b>Na drugi način</b>	0	2,56%	0	0

Poslovi koje obavljaju novozaposleni, kao i broj onih koji među njima imaju do 30 godina i stepen stručne spreme koji poseduju detaljno je prikazan u narednoj tabeli. Među poslovima (zanimanjima) gde je zaposleno najviše mladih izdvajaju se poslovi u proizvodnji i prodaji, administraciji, poslovi vozača, magacionera, zidara, tesara, armirača, poslovi u hidroenergetici i poslovi sa specijalističkim znanjima. Najčešća stručna sprema sa kojom su se zapošljavali radnici bila je srednja, ali je i značajan broj onih sa visokom stručnom spremom koji su se zaposlili na poslovima za koje je uobičajena srednja stručna sprema (npr. radnici u prodaji i administraciji).

Tabela 13. Poslovi koje obavljaju novozaposleni

Poslovi (zanimanje)	Stepen stručne spreme	Broj novozaposlenih lica	Broj novozaposlenih mladih (lica do 30 god)
Trgovac	SSS	1	
Vozač	IV	40	22
Građev. radnici zidari, tesari, armirači	III i IV	20	8
Farmaceutski tehničar	IV	1	1
Magacioner	IV	17	11
Inženjer elektronike	VII	2	2
WEB dizajner	VI-VII	1	1
Poslovna sekretarica	VI	1	1
Knjigovodstveni poslovi	VI VII	22	1
Dipl. ing. Fon-a	VII	3	3
Projektant, dipl. ing. arhitekture	VII	3	2
Moler	IV	2	2
Projektanti	SSS i VSS	61	1

Dipl. ing. građevinarstva	VSS	11	4
Vodoprivreda	SSS	3	3
Pravnik (savetnik za naplatu potraživ.)	VII		
Tehnolog/konstruktor	VII	5	4
Referent prodaje	IV	1	
Samostalni projektanti	VII	3	2
Dipl. ing. mašinstva	VII	5	1
Bravar	III	5	0
Komercijalista na terenu	IV	3	1
Supervizor	VII	4	1
Agenti		4	4
Radnik u proizvodnji	III	236	20
Referent prodaje	IV	1	
Finansijski direktor	VI	1	0
Prodaja osiguranja	IV VI VII	690	300
Projektant tehničar	IV i SSS	2	1
Prodavac veštačkih đubriva	IV	2	1
Komercijalista	IV-VII	15	8
Referent u službi HR	IV	1	1
Trgovac	IV	38	36
Administrativni radnik	VII	1	1
Automehaničar	III	2	2
Tehnolog u sektoru razvoja	VII	1	1
Prodavac	III-IV	406	272
Radnik na auto placu	III	1	1
Autolimar	III	1	1
Majstor	III	1	
Vozač viljuškara	IV	1	1
Dipl. ing. saobraćaja	VII	3	3
Hidroenergetika	VSS	15	18
KV mašinista	III	2	1
Direktor filijale	VII		
Referent izvoza	VII	2	1
Dnevni portir	VII	1	
Serviser klima uređaja	III	7	3
Soft. Inženjer	VII	5	5

Koordinator u sektoru logistike i nabavke	VII	1	0
Administracija	IV V VI	19	16
Odgovorni inženjer	IV V SS	2	0
Prodavac poljoprivrednih proizvoda	IV	2	1
Trgovački putnik	IV	2	2
Specijalisti	VSS	22	22
Mesar	III-IV	30	5
Menadžer	VI	1	1
Srednja broderska škola	SSS	4	1
KV Armirač	Niža	2	1
Savetnik za stanovništvo	VII		
Strugar	SSS	11	9
Direktor servisa	VII/1	1	
Menadžer prodaje	V	1	
Saradnik u sektoru logistike i nabavke	VII	1	1
Programer / IT Tehničar	VII	7	4
Projektant inženjer	VII VSS	2	2
Komercijalni direktor	VII	1	
Pekari	SSS	3	0
Menadžer	VII	1	1
Pomoćni radnik u magacinu	III-IV	10	5
Građevinski tehničari	VSS	2	1
Evidencija zarada	SSS	1	
KV Tesar	III	2	2
Savetnik za upravljanje rizicima	VII		
Brusac	SSS	13	8
Autolimar	III/IV	2	2
Vlasnik objekta - glavni menadžer	VII	1	
Finansijski analitičar	VII	1	1
Lekari	VII	2	0
Poslovođa	IV	15	
Zapovednik broda	IV	4	1
Dipl. pravnik	VII	1	
Kalioc	SSS	3	2



Autoelektričar	IV/V	2	2
Zapovednik broda	IV	4	1
Dipl. pravnik	VII	1	
Pomoćni radnik	II	9	0
Rukovodilac razvoja poslovanja	VII	1	0
Procena i likvidacija šteta	VII	2	0
Šef odeljenja u maloprodajnom objektu	IV	15	2
Stručni saradnik farmacije	VII	18	10
Finansije (analiza, asset)	VII	3	1
Grafički dizajner	IV-VII	3	3
Menadžer kategorije	IV i VII	3	3
Upravitelj mašina	IV	3	1
Bravar	SSS	7	2
Ekonomista	VI	3	1
Zavarivač	V	1	
Dipl. ing. Elektrotehnik	VII	1	1
Kontakt centar	IV, VI, VII	4	2
Menadžer prodaje (zdravstveno, poljoprivreda, bancassurance)	VII	3	1
Brodomehaničar	III	1	
KV Kranista	III	4	
Spremačica		1	
Referent radnih odnosa	IV	1	1
Radnik drobiličar	O.Š.	9	
KV Zidar	III	2	1
Referent ljudskih resursa	VII/1	1	1
Strugar	III	3	
Automehaničar	III/IV	2	2

Kako bi se stekao uvid u to na kojim poslovima (zanimanjima) je bilo tokom 2011. godine najviše fluktuacije, postavljeno je i pitanje u kome su poslodavci trebali da nevedu poslove, stepen stručne sprema, broj lica (ukupno i mlađih od 30 godina) koja su napustila privredni subjekt. Dobijeni rezultati ukazuju da je najviše mladih napuštalo poslodavce kod kojih su bili angažovani na poslovima gde su i zapošljavana nova lica (fizički radnik, pomoćni radnik, komercijalista, trgovac, lift monter, brusač, poslovi u hidroenergetici itd.).

Tabela 14. Poslovi gde su lica napuštala privredni subjekt

Poslovi (zanimanje)	Stepen stručne spreme	Broj novozaposlenih lica	Broj novozaposlenih mladih (lica do 30 god)
Administrativni radnik	IV	2	2
Alatničar	SSS	4	
Arhitekta	VII	3	
Autoelektričar	IV	1	
Autolimar	III	1	
Automehaničar	III	3	1
Blagajnik			
Brusač	SSS	13	4
Bušač - Injektirci	KV	7	
Čuvar	O.Š.	1	
Dipl. ekonomista	VII	1	
Dipl. ing. građevine	VII	2	1
Direktor poslovne jedinice CNS	VII	1	0
Direktor za uvođenje novih proizv. CEE	VII	1	0
Električar	IV	3	
Farmaceutski tehničar	IV	1	
Finansijski analitičar	VII	1	0
Finansijski direktor	VII	1	
Finansijski referent			
Fizički radnik	OŠ	3	3
Glodač	SSS	5	1
Građ. tehničar	IV	1	1
Građevinski inženjer	VII	2	
Građevinski radnici	III	7	
Građevinski tehničar	IV	1	
Grafički inženjer	VII	1	1
Izrađivač i paker praškastih proizvoda	III	1	
Izvršni direktor za marketing	VII	1	
Izvršni direktor za finansije	VII	1	
Kalioc	SSSS	3	
Komercijalista	IV	4	4

Kontrolor	SSS	2	
Koordinator logističar	VI	1	
Koordinator materijalno fn. poslovanja	VI	1	
Kuvar	IV	1	
Lift monter	III i IV	7	6
Magacioner	IV	21	
Marketing Manager	IV	1	
Marketing menadžer	VII/1	1	
Mehaničari	III	2	
Menadžer	VSS	1	
Menadžer kategorije	VII	1	
Menadžer za rad sa klijentima			
Mesar	III, IV	5	3
Moler	III		1
Montažer	SSS	7	4
Mornari	O.Š.	4	
Odgovorni inženjer	VII VSS	4	1
Operater zarada	IV	1	1
Pomoćni radnik komisioner	II, III, IV	5	3
Poslovna sekretarica	VI	1	0
Poslovođa	III, IV	8	1
Pravnik			
Prodavac	SSS	1	1
Programer	VI	1	
Projektant tehničar	IV SSS	1	1
Projektanti	VII	1	
Računovodstvo	V	5	
Radnici u proizvodnji	SSS	233	
Radnik na drobilici	O.Š.	6	
Radnik na auto placu	III	1	1
Razna građevinska zanimanja		250	
Referent	IV	1	
Rukovodilac odeljenja inf. tehnologija	VII	1	0
Rukovodilac prodaje apotekama	VII	1	0
Rukovodilac sektora	VII/1	1	

Samos. referent finansije i računovodstva	VII	1	
Saradnik prodaje	VII	6	0
Serviser bele tehnike	SSS	5	2
Sistem administrator	VU	1	
Softverski inženjer	VII	7	
Specijalista	VSS	4	
Stručni radnik, projektant tehničar	III	1	
Stručni saradnik farmacije	VII	2	0
Strugar	SSS	16	2
Strugari	III	2	
Šef servisa	VII/1	1	
Tehnolog/konstruktor	VII	1	
Tehnolozi	VSS	3	3
Trgovci	IV	10	5
Upravitelj mašina	III	1	
Vodoprivredni i hidroenergetski objekti	VSS	15	6
Vozač	IV	23	1
Zapovednik broda	IV	3	1
Zidar	III	4	

Poslodavci koji tokom 2011. godine nisu zapošljavali nove radnike kao razlog za to najčešće navode da kadrovi ne prihvataju ponuđene uslove rada ili da ne poseduju potrebno radno iskustvo (Beograd 14,29%, Niš 5,41% i Novi Sad 3,23%). Značajan broj anketiranih poslodavaca u Beogradu (11,90%) i Novom Sadu (6,46%) navodi da zanimanje koje je njima potrebno ne postoji u obrazovnom sistemu ili da postoji, a da takvih kadrova na tržištu rada nema. Deo anketiranih kao razlog navodi i nedostatak znanja i veština, a među drugim dobijenim odgovorima su i smanjen obim poslovanja, nedostatak posla i rasprodaja imovine.

Tabela 14. Razlozi zbog kojih poslodavci nisu mogli da zaposle nova lica

	Beograd	Niš	Novi Sad
<b>Kadrovi ne prihvataju uslove rada</b>	14,29%	5,41%	3,23%
<b>Zanimanje ne postoji u obrazovnom sistemu</b>	9,52%	0	3,23%
<b>Zanimanje postoji u obrazovnom sistemu, ali nema kadrova na tržištu rada</b>	2,38%	0	3,23%
<b>Nedostatak znanja i veština</b>	2,38%	5,41%	3,23%
<b>Nedostatak radnog iskustva</b>	4,76%	2,70%	9,68%
<b>Drugo</b>	4,76%	16,20%	9,68%

Grafikon 3. prikazuje odgovore na pitanje da li su poslodavci imali primedbe na rad novozaposlenih mladih lica. Iz njega se vidi da je  $\frac{1}{4}$  ukupno anketiranih poslodavaca imala primedbe na njihov rad, a da njih 62% nije imalo primedbe. Najviše primedbi imali su poslodavci u finansijskim delatnostima (46%), a najmanje u građevinarstvu (14%), dok je u trgovinskoj delatnosti 28% poslodavaca imalo primedbe na rad novozaposlenih mladih lica. Uočljiv je i visok procenat anketiranih poslodavaca u svim delatnostima obuhvaćenih istraživanjem koji nisu dali odgovor na ovo pitanje (u trgovinskoj delatnosti 29%, građevinskoj 31% i finansijskoj 39%).

Grafikon 3. *Primedbe na rad novozaposlenih mladih lica*

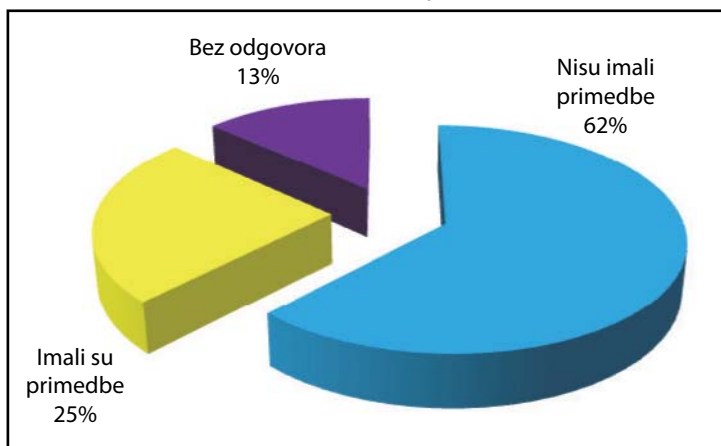


Tabela 15. *Primedbe na rad mladih lica po delatnostima*

	Nisu imali primedbe	Imali su primedbe	Bez odgovora
<b>Primedbe na rad mladih lica u građevinskoj delatnosti</b>	57%	14%	29%
<b>Primedbe na rad mladih lica u trgovinskoj delatnosti</b>	41%	28%	31%
<b>Primedbe na rad mladih lica u finansijskim delatnostima</b>	15%	46%	39%

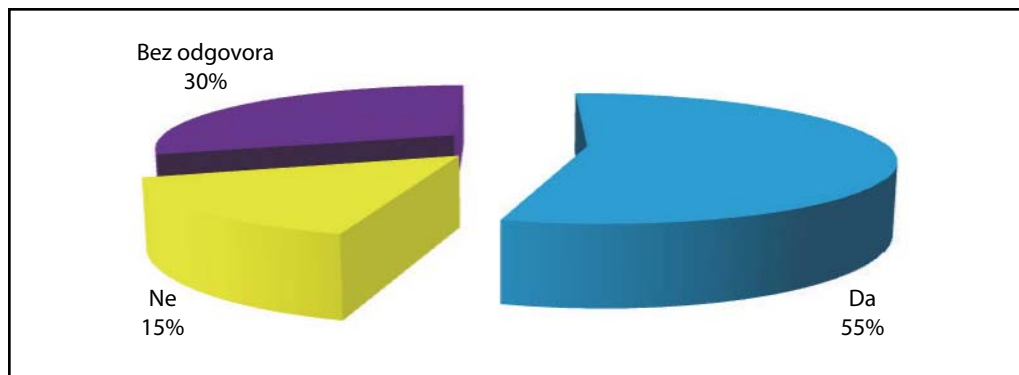
Glavne primedbe na rad novozaposlenih mladih lica su u delatnosti trgovine nedovoljna angažovanost na poslu, nezainteresovanost za promet, nemar, neuredno vozilo, kašnjenje na posao, nekomunikativnost, nestručnost, neispunjavanje radnih zadataka i nedovoljno znanje na testu, nedisciplina, neodgovornost, neozbiljnost, nedostatak strpljenja, nezadovoljstvo zaradama, loša komunikacija, poslovna kultura, ophođenje sa klijentima, motivacija.

U građevinskoj delatnosti primedbe se odnose na nedovoljno radno iskustvo, nesnalažljivost, neorganizovanost, nepropisno nošenje opreme, neodgovornost, kašnjenje, „zabušavanje“ dok drugi rade, površnost, neprofesionalno ponašanje, nedovoljnu motivaciju, nezadovoljstvo visinom primanja.

Za finansijsku delatnost je karakteristična isključivost u pogledu radnih zadataka, u smislu da u samom početku zasnivanja radnog odnosa poslodavci insistiraju na zadacima koji obavljaju zaposleni sa iskustvom i nemaju strpljenja za postepeno uvođenje u posao.

Da li novozaposlena mlada lica (do 30 godina) poseduju stručna znanja i šire kompetencije pokazuju odgovori na naredno pitanje iz upitnika. Da mladi poseduju stručna znanja i šire kompetencije potvrdilo je 55% ispitanih poslodavaca, a njih 15% tvrdi da ne poseduju. 30% procenata je onih koji nisu odgovorili na ovo pitanje.

Grafiikon 4. Posedovanje stručnih znanja i širih kompetencija novozaposlenih mladih lica



Poslodavci koji su odgovorili da novozaposlena mlada lica ne poseduju stručna znanja i šire kompetencije su ukazali i na to koja su nedostajuća stručna znanja i šire kometencije njima neophodna. S tim u vezi, posmatrano po delatnostima, u građevinskoj struci je istaknuto da se kadrovi, njima potrebni, ne školuju u obrazovnim institucijama već na samom radu i kroz radno iskustvo. U trgovinskoj delatnosti primedbe na stručna znanja uključila su psihologiju potrošača, organizaciju nabavke, matematička znanja i računanje, a od nedostajućih širih kompetencija prepoznato je poznavanje rada na računaru, znanje stranog jezika, timski rad, komunikacija sa klijentima, pismenost ali i motivisanost, preciznost, fleksibilnost, uslužnost i odgovornost. Posebno je istaknuto kao nedostatak i to što mladi nisu ljubazni i što su nestrpljivi. Deatljniji podaci o nedostajućim stručnim znanjima i širim kompetencijama za finansijske i trgovinsku delatnost prikazani su u narednoj tabeli.

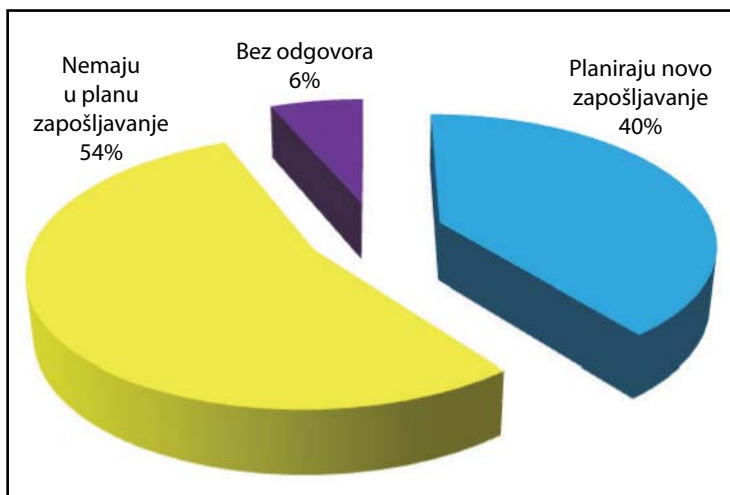
Tabela 16. Nedostajuća stručna znanja i šire kompetencije u trgovini i finansijama

	Trgovina (%)	Građevinarstvo (%)	Finansije (%)
<b>Nedostajuća stručna znanja</b>			
Psihologija potrošača	1,96		
Organizacija nabavke	1,96		
Matematika	1,96		
Ugovaranje, planiranje	1,96		
<b>Nedostajuće šire kompetencije</b>			
Poznavanje rada na računaru	7,84		
Znanje stranog jezika	3,92		2,56
Timski rad	7,84	10	5,13
Veštine ophođenja sa klijentima	7,84	10	5,13
Komunikativnost	15,69	10	
Pismenost	5,88		
Fleksibilnost		10	

Ostalo			
Motivisanost	9,80		2,56
Preciznost	3,93		2,56
Fleksibilnost	3,92		5,13
Uslužnost	7,84		2,56
Ljubaznost	3,92		
Strpljivost	1,96		
Odgovornost	1,96		
Iskustvo			2,56

Među poslodavcima obuhvaćenim istraživanjem, broj onih koji planiraju novo zapošljavanje u 2012. godini je 40%, a njih 54% nema takve planove. Na ovo pitanje nije odgovorilo 6% ispitanika.

Grafikon 5.  
Novo zapošljavanje  
u 2012. godini



Razlozi zbog kojih se ne planira novo zapošljavanje se uglavnom odnose na lošu ekonomsku situaciju i smanjen obim poslovanja.

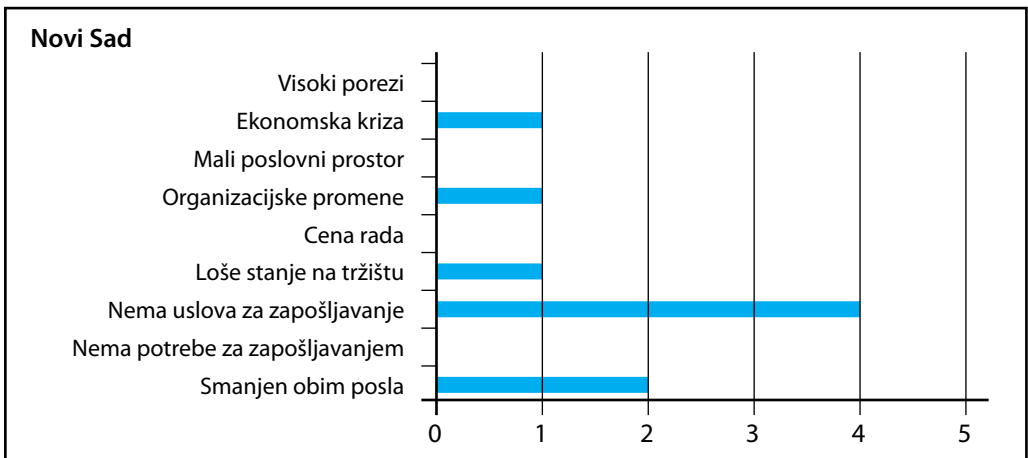
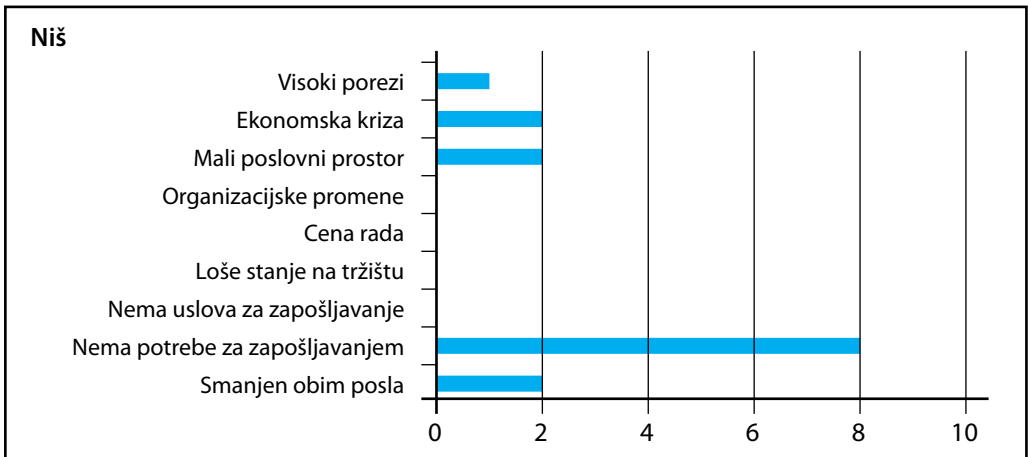
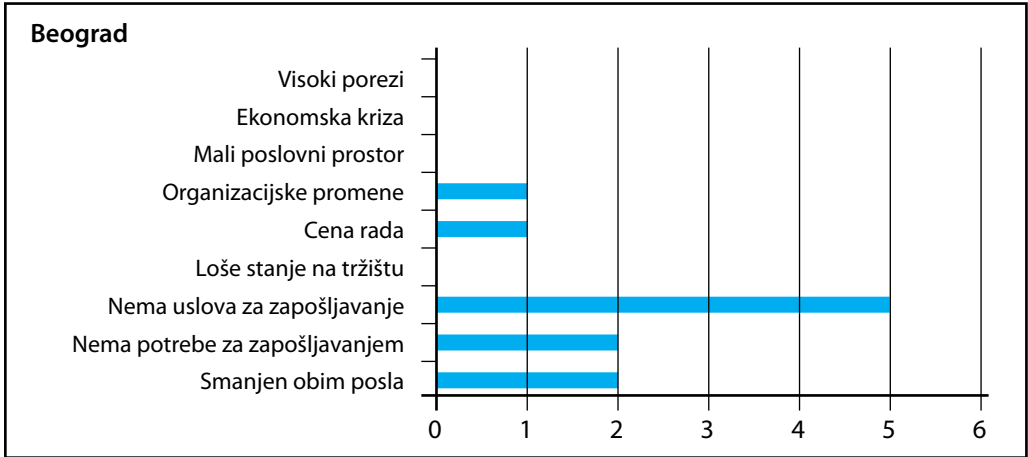
U građevinskoj delatnosti 59% ispitanika se izjasnilo o potrebi novog zapošljavanja, a 48,72% anketiranih se izjasnilo da neće zapošljavati nova lica u 2012. godini.

Anketirana lica iz finansijskog sektora koja su navela da ne planiraju novo zapošljavanje (50%) kao razlog, naveli su lošu ekonomsku situaciju.

Za trgovinski sektor je karakteristično da svega 29,41% anketiranih poslodavaca planira novo zapošljavanje, dok 60,78% nije u mogućnosti da pravi takve planove.

Posmatrano po gradovima razlozi zbog kojih nije moguće novo zapošljavanje prikazani su na narednom grafikonu.

Grafikon 6. Razlozi zbog kojih nije moguće novo zapošljavanje (po gradovima)





Struktura lica koje poslodavci u delatnostima obuhvaćenim istraživanjem imaju nameru da zaposle u 2012. godini data je u narednim tabelama. Dobijeni rezultati ukazuju i na značajna očekivanja poslodavaca u trgovinskoj delatnosti da Nacionalna služba za zapošljavanje pruži pomoć u zapošljavanju kroz svoje programe i subvencije.

Tabela 17. *Novo zapošljavanje u 2012. u trgovinskoj delatnosti*

Naziv zanimanja	Stepen stručne spreme	Broj lica	Broj mladih lica (do 30 god.)	Broj novozaposlenih po programima i subvencijama NSZ
Trgovac specijalizovane ishrane	IV	2	2	
Tehnolog	VII	3	3	
Prodavac	III-IV	104	103	103
Magacinski radnik	III	1		
Magacinski radnik	IV	6		
Trgovački putnik	IV	4	4	4
Komercijalista	IV	2	2	2
Trgovac	IV	2	2	2
Referent za izvoz i uvoz	VII	1	1	
Diplomirani ekonomista	VII	1		
Mašinski inženjer	VII	1		
Mesar	III-IV	20	20	10
Menadžer	VII-VIII	6	3	1
Poslovođa	IV-VII	60	30	
Kasir u maloprodaji	III-IV	160	80	
Farmaceut	VII	1		
Farmaceut	IV	1		
Serviser klima uređaja	III-IV	9	9	5
Automehaničar	III-IV	3		

Tabela 18. *Novo zapošljavanje u 2012. u građevinskoj delatnosti*

Naziv zanimanja	Stepen stručne spreme	Broj lica	Broj mladih lica (do 30 god.)	Broj novozaposlenih po programima i subvencijama NSZ
Arhitekta	VII/VIII	2	2	
Zidari	III	10		
Tesari	III	5		
Armirači	III	4		
Lift monter	III/IV	10	10	
Inženjer tehnologije	VII/VIII	1	1	
Inženjer mašinstva	VII/VIII	5	1	
Inženjer tehnologije	VII/VIII	1	1	
Projektanti	VII			
Inženjeri građevine	VII/VIII	10	5	
Bušaći	III			
Injektirci	KV			
Torkretirci	KV			

Tabela 19. *Novo zapošljavanje u 2012. u finansijskoj delatnosti*

Naziv zanimanja	Stepen stručne spreme	Broj lica	Broj mladih lica (do 30 god.)	Broj novozaposlenih po programima i subvencijama NSZ
Diplomirani ekonomisti	VII-VIII			
Računovođa	IV-VII			
Knjigovođa	IV-VII			
Ekonomski analitičar	VII-VIII			
IT Inženjeri	VII-VIII			
Agent osiguranja	VI	100	50	
Zaposleni u pravnoj službi, trening menadžeri, likvidatori šteta	VII	10	10	5
Poslovi administracije	VII	11	10	11
Procenitelj šteta na motornim vozilima	VI-VII	4		
Savetnik za prodaju neživotnih osiguranja	VI-VII	100		
Savetnik za prodaju osiguranja života	VI-VII	100		

Među poslovnim motivima zbog kojih bi poslodavci angažovali mlada lica bez radnog iskustva dominiraju želja da se stvori sopstveni ljudski kapital i korišćenje subvencija koje daje država. Procentualno učešće pojedinih motiva poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem za angažovanje mladih lica bez radnog iskustva dato je na grafikonu, a njihov raspored prema delatnostima u narednoj tabeli.

Grafikon 7. *Motivi za angažovanje mladih lica bez radnog iskustva*

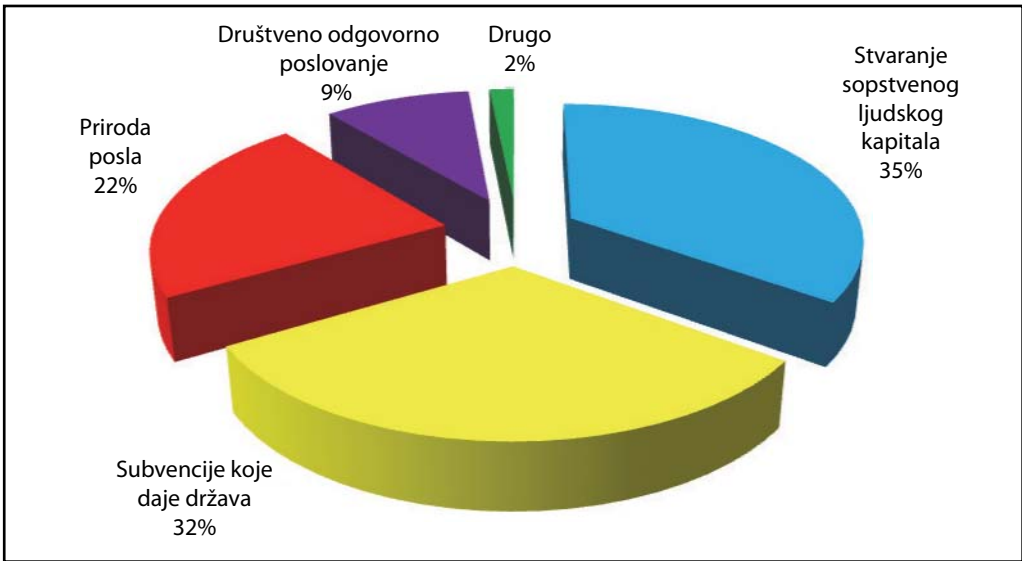


Tabela 20. *Motivi za angažovanje mladih lica bez radnog iskustva prema delatnosti*

	Građevinska delatnost	Finansijska delatnost	Trgovinska delatnost
<b>Stvaranje sopstvenog ljudskog kapitala</b>	46,15%	50,00%	29,41%
<b>Subvencije koje daje država</b>	33,33%	50,00%	35,29%
<b>Priroda posla</b>	17,95%	20,00%	35,29%
<b>Društveno odgovorno poslovanje</b>	5,13%	10,00%	11,76%
<b>Drugo</b>	2,56%		1,96%

Praksu za mlade u okviru svog poslovanja organizuje 38% anketiranih poslodavaca, dok 58% takvu praksu ne organizuje. Najčešći razlozi koje poslodaci navode za ne organizovanje takve prakse su nepostojanje uslova za održavanje (33,33% poslodavaca iz trgovinske delatnosti koji ne organizuju ovakvu praksu, 20,51% iz građevinske i 10,00% iz finansijske delatnosti), ali i nepoznavanje načina na koji se ona može organizovati (11,76% poslodavaca koji ne organizuju praksu za mlade iz trgovinske delatnosti, 30,77% iz građevinske i 10,00% iz finansijske delatnosti). Uz ove razloge naveden je i problem visokih troškova (u trgovinskoj delatnosti 11,76% poslodavaca koji ne organizuju praksu za mlade navode taj razlog, a u građevinskoj 2,56%), kao i problem nepostojanja obučanih mentora (5,88% u trgovinskoj i 2,56% u građevinskoj delatnosti).

Grafikon 8. Organizovanje prakse za mlade u okviru poslovanja privrednog subjekta

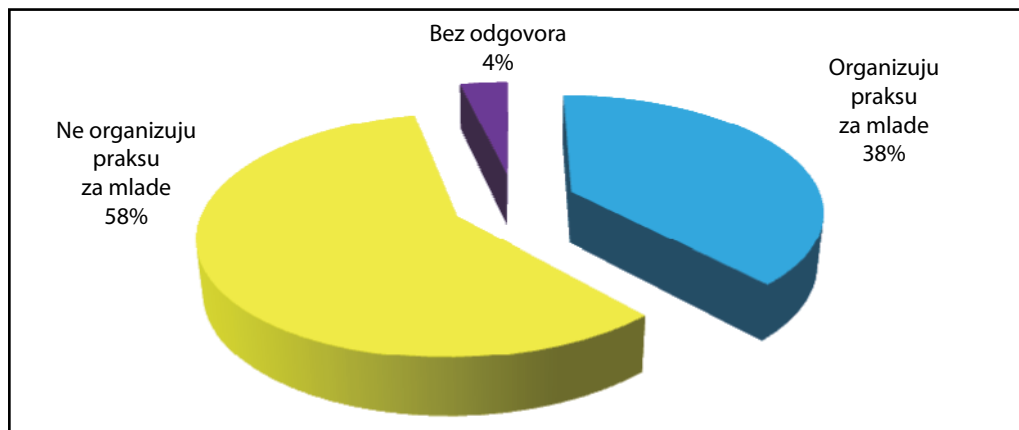


Tabela 21. Razlozi zbog kojih se ne organizuje praksa za mlade u privrednom subjektu prema delatnosti

	Građevinska delatnost	Finansijska delatnost	Trgovinska delatnost
<b>Visoki troškovi</b>	2,56%	0	11,76%
<b>Ne postoje uslovi za održavanje</b>	20,51%	10,00%	33,33%
<b>Ne postoje obučeni mentori</b>	2,56%	0	5,88%
<b>Nisu nam poznati načini na koji se org. praksa</b>	30,77%	10,00%	11,76%
<b>Drugo</b>	2,56%		1,96%

Naredna pitanja u istraživanju usmerena su na sticanje uvida u odnos privrednih subjekata koja su njime obuhvaćena prema volontiranju. U tom smislu, poslodavci su se izjašnjavali da li imaju interes da prihvataju mlade volontere (lica koja pružaju dobrovoljan rad), pripravnike i lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju u okviru svog poslovanja. Uz to, ispitanici su ocenjivali da li poslodavcima volontiranje mladih daje priliku da ih bolje procene i tako lakše radno angažuju i da li volontiranje ili angažovanje pripravnika omogućava mladim osobama sticanje radnih navika i dodatnih praktičnih znanja i veština koje će ih dodatno osposobiti za realno tržište rada. Dobijeni rezultati prikazani su na narednim grafikonima i tabelama.

Polovina anketiranih poslodavaca izjavljuje da nema potrebu za angažovanjem volontera, a njih 46% tvrdi da ima interes da to radi. Najveći broj poslodavaca angažuje volontere u trgovinskoj delatnosti (52,94%), dok je u građevinskoj delatnosti taj procenat nešto manji (38,46%) i približan procentu do koga se došlo i u finansijskoj delatnosti (40%).

Grafikon 9. *Interes privrednih subjekata za angažovanje volontera*

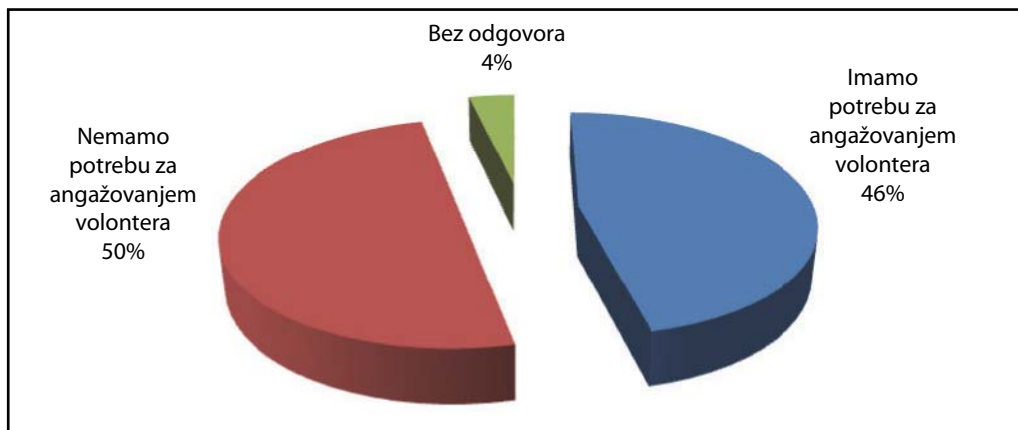
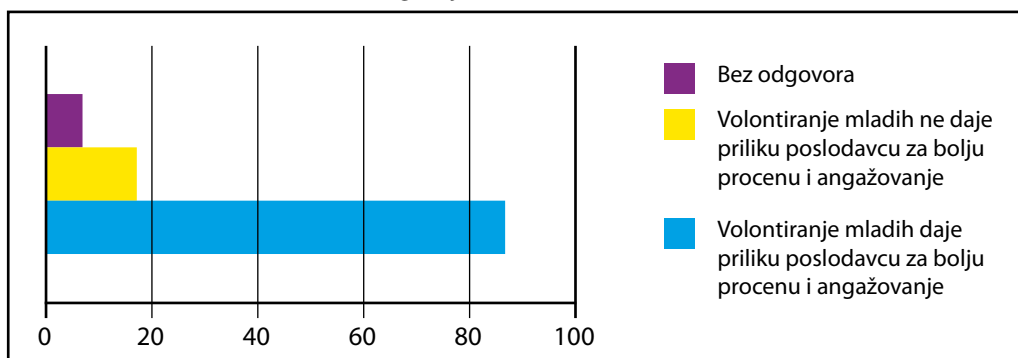


Tabela 22. *Interes privrednih subjekata za angažovanje volontera (prema delatnosti)*

	Građevinska delatnost	Finansijska delatnost	Trgovinska delatnost
<b>Angažujemo volontere</b>	38,46%	40%	52,94%
<b>Ne angažujemo volontere</b>	53,85%	60%	45,10%
<b>Bez odgovora</b>	15,38%		7,84%

Da volontiranje mladih predstavlja dobru startnu poziciju za mlade i da poslodavcima daje priliku da ih bolje procene i tako lakše radno angažuju smatra preko 80% anketiranih poslodavaca, dok nešto manje od 20% tvrdi da volontiranje mladih ne daje priliku poslodavcu za bolju procenu i angažovanje.

Grafikon 10. *Da li volontiranje daje priliku poslodavcima da mlade bolje procene i tako lakše radno angažuju*



Interes da angažuje pripravnike, prema dobijenim rezultatima istraživanja, ima 60% od ukupnog broja anketiranih poslodavaca. Da taj interes nema i da ne angažuje pripravnike tvrdi 35% anketiranih privrednih subjekata. Posmatrano po delatnostima, odgovori upućuju na zaključak da najviše interesa da angažuje pripravnike imaju poslodavci u građevinskoj delatnosti (71,79%), dok je taj procenat u trgovinskoj delatnosti 50,98%, a finansijskoj 60,00%.

Grafikon 11.  
Interes privrednih subjekata za angažovanje pripravnika – lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju

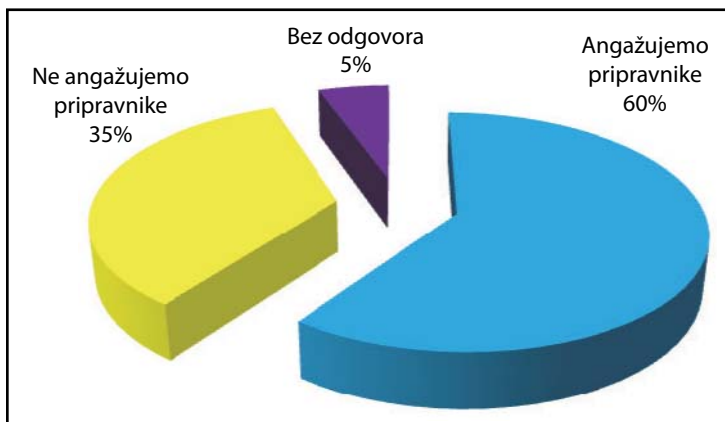
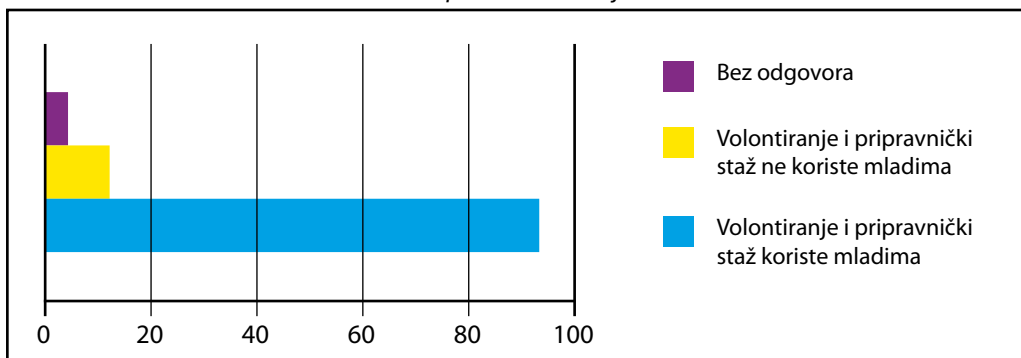


Tabela 23. Interes privrednih subjekata za angažovanje pripravnika – lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju (prema delatnosti)

	Građevinska delatnost	Finansijska delatnost	Trgovinska delatnost
Angažujemo pripravnike	71,79%	60,00%	50,98%
Ne angažujemo pripravnike	20,51%	40,00%	43,14%
Drugo	15,38%		11,76%

Da volontiranje ili angažovanje pripravnika omogućava mladima sticanje radnih navika i dodatnih praktičnih znanja i veština koje će ih dodatno osposobiti za realno tržište rada smatra oko 90% od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, a oko 10% njih smatra da ono to ne omogućava.

Grafikon 12. Da li volontiranje ili angažovanje pripravnika omogućava mladima sticanje radnih navika i dodatnih praktičnih znanja i veština



Istraživanje je imalo za cilj i sticanje uvida u to da li poslodavci u delatnostima koje su njime obuhvaćene imaju nameru da smanjuju broj zaposlenih u narednom periodu, odnosno da li planiraju njihov odliv. Dobijeni rezultat ukazuju da 80% poslodavaca nije planiralo smanjenje broja zaposlenih, a da takav plan ima 15% poslodavaca u istraživanjem obuhvaćenom uzorku. Posmatrano prema delatnostima, oslanjajući se na dobijene rezultate, može se zaključiti da najveće smanjenje broja zaposlenih očekuju poslodavci u finansijskoj delatnosti

(30,00%), zatim u građevinskoj delatnosti (23,08%), dok u delatnosti trgovine smanjenje broja zaposlenih očekuje 9,80% anketiranih poslodavaca.

Grafikon 13.  
Planirano smanjenje broja zaposlenih u privrednim subjektima

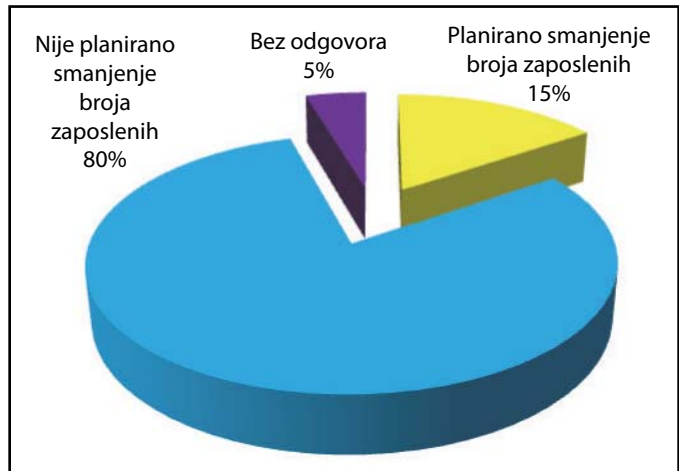
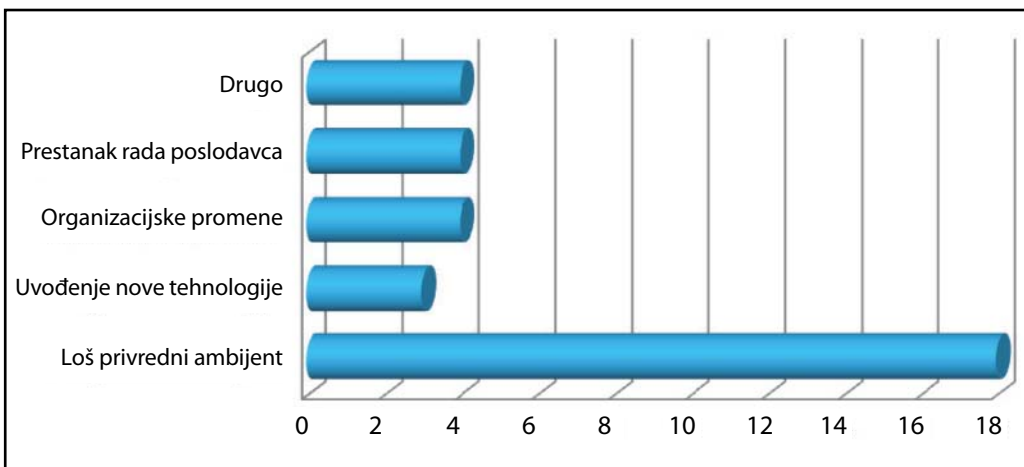


Tabela 24. Planirano smanjenje broja zaposlenih u privrednim subjektima (po delatnostima)

	Građevinska delatnost	Trgovinska delatnost	Finansijska delatnost
%	23,08	9,80	30,00

Kao najznačajniji razlog koji upućuje poslodavce da smanjuju broj zaposleneih u narednom periodu ispitanici navode loš privredni ambijent. Potom sledi prestanak rada poslodavca, organizacijske promene, uvođenje nove tehnologije i drugi razlozi (odlazak u penziju, završetak projekta, istek ugovora, loša privatizacija, sve su to razlozi za smanjenje broja zaposlenih koje su ispitanici navodili). Pod organizacijskim promenama se konkretno misli na pripajanje ili izdvajanje organizacijskih jedinica, dok se pod lošim privrednim ambijentom podrazumeva smanjenje proizvodnje, gubitak tržišta, nelojalna konkurencija i slično.

Grafikon 14. Razlozi za smanjenje broja zaposlenih



Konačno, u cilju stvaranja što objektivnije slike i sticanja uvida u potrebe poslodavaca i identifikovanja smjera u kome je potrebno reformisati obrazovni sistem, svaki ispitanik je imao mogućnost da napiše neki svoj komentar, primedbu, predlog ili sugestiju, što je većina njih i iskoristila. Među navedenim komentarima posebno se izdvajaju: „Zbog stanja tržišta bezuslovno omogućiti poslodavcima u pojedinim delatnostima zapošljavanje uz maksimalne subvencije kako bi što veći broj mladih po završenom fakultetu stekao potrebno iskustvo i licencu za samostalno obavljanje delatnosti iz čega bi se regrutovali potencijalni kandidati za obavljanje samostalne delatnosti“; „Radni odnos je dvosmerna relacija u kojoj poslodavci od radno nemotivisanih zaposlenih, štiteći samo sopstvene interese, zaboravljaju značaj i doprinos radnika u realizaciji poslova. Predlog: Osposobiti poslodavce i naučiti ih kako se ispravno rukovodi i postupa sa radnicima, pa tek onda tražiti odgovarajući profil radnika“; „Omogućiti poslodavcima koji imaju deficitarna zanimanja da država preko određenih institucija omogući školovanje deficitarnih kadrova“; „neadekvatna struktura obrazovanja novih studenata praznine u obrazovanju“; „Država da se ozbiljnije ponaša prema privatnom sektoru“; „Bolji privredni ambijent“; „Bolji uslovi poslovanja“; „Više ovakvih anketa“...



Stopa nezaposlenosti mladih u Republici Srbiji je jedna od najvećih u Evropi. Upporedni empirijski podaci pokazuju da je u zemljama sa višom opštom stopom nezaposlenosti ranjivost mladih na tržištu rada značajno veća. Složena situacija i nepovoljni indikatori na tržištu rada, neusklađenost ponude i tražnje na tržištu rada i neusklađenost sistema kvalifikacija i stručnog obrazovanja sa EU, predstavljaju izazove s kojima ćemo se suočavati u narednom periodu.

Problematika položaja mladih na tržištu rada ne uključuje samo nezaposlenost kao takvu, već se odnosi i na zapošljivost, tj. na to koliko su stečena znanja, veštine i sposobnosti, pa čak i lične karakteristike pojedinaca korisne u dobijanju posla. Ovo je posebno važno ukoliko se ima u vidu da se, usled ekonomskog napretka i tehnoloških promena, potrebe tržišta rada kontinuirano menjaju, kao i da je potreba za dobro obrazovanim stručnim kadrovima sve veća.

Obrazovanje, ili bolje rečeno, profil obrazovanja je jedna od presudnih odrednica u budućem statusu mladih na tržištu rada. Neposedovanje odgovarajućih kvalifikacija osnovni je uzrok nezaposlenosti mladih u Republici Srbiji danas. Podaci Nacionalne službe za zapošljavanje pokazuju da skoro 1/3 nezaposlenih mladih spada u nekvalifikovanu ili polukvalifikovanu radnu snagu, tj. lica bez zanimanja i stručnosti, da je oko 60% lica sa trećim i četvrtim stepenom srednje škole, dok je oko 9% mladih sa višim i visokim obrazovanjem često neodgovarajućih obrazovnih profila, za kojima postoji slaba tražnja na tržištu rada.

Privrednici od države traže bolje uslove poslovanja i privredni ambijent koji će da stimuliše zapošljavanje i tvrde da postoji neusaglašenost ponude i potražnje radne snage i da se ona ogleda u činjenici da određen broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem ostaje nepopunjen, jer nema lica sa odgovarajućim znanjima i veštinama, a da sa druge strane postoji veliki broj lica sa zanimanjima za koja ne postoji potreba na tržištu rada. S tim u vezi, manipuliše se sa različitim podacima, ali do sada nije rađena ozbiljnija analiza potrebe poslodavaca za budućom tražnjom i određenim kvalifikacijama koje ta tražnja podrazumeva. Predstavljeni rezultati istraživanja omogućavaju detaljnije sagledavanje trenutne strukture zaposlenosti mladih u delatnosti trgovine, građevinarstvu, finansijama i osiguranju i procenu buduće tražnje poslodavaca, što može da bude i dobra osnova za definisanje preporuka za preduzimanje mera kako u oblasti zapošljavanja tako i u samom obrazovanju kadrova, i može da utiče na mobilnost kadrova u regionima (gradovima) gde postoji deficit za određenim zanimanjima.

U najširem kontekstu, potrebna je promena prioriteta ekonomske i socijalne politike koja bi rast zaposlenosti i poboljšanje njenog kvaliteta postavila kao centralni cilj privrednog razvoja Srbije. Najvažniji preduslov za to je sveobuhvatna reforma poreskog sistema kojom bi se smanjilo ukupno poresko opterećenje rada, a posebno ispod prosečne plate rasteretile sadašnjeg prevelikog tereta poreza i doprinosa. Uvođenje negativnog poreza na dohodak, kako bi se podstakla aktivacija i povećala isplativost rada mogla bi da da dobre rezultate.

Ukupan iznos sredstava za aktivne mere zapošljavanja (oko 0,1% BDP) nedovoljan je i u standardnim uslovima, a posebno tokom ekonomske krize. Da bi se povećao obuhvat korisnika i intenzitet prosečne intervencije, potrebno je radikalno povećanje ovih sredstava na minimalno 0,25% BDP, što bi dalje bilo tek polovina prosečnih izdvajanja za aktivne mere u EU. U uslovima fiskalnih restrikcija trebalo bi razmotriti i preraspodelu između aktivnih i pasivnih mera – nižim maksimalnim limitom za naknadu osloboditi dodatna sredstva za aktivne programe.

Veći fokus na mlade sigurno bi se pokazao dobrim. Međutim, i mladi su heterogena grupa, i bolje je targetirati pre svega one sa višestrukim faktorima rizika (manje obrazovane,

ruralne i nerazvijene oblasti itd) nego visokoobrazovane i one sa srednjoškolskim kvalifikacijama. Potrebno je osnažiti i proširiti lepezu aktivnih programa usmerenih prema mladima, posebno u domenu funkcionalnog opismenjavanja, obuka za poznatog poslodavca, i subvencija za zapošljavanje.

Koncept društveno odgovornog poslovanja samo je jedan od mogućih načina koji vodi ka rešavanju problema nezaposlenosti i neformalnog rada mladih, kao i unapređivanju kvaliteta zasnovanog radnog odnosa. Deo poslovnog sektora, kao i određena poslovna udruženja već sprovede različite aktivnosti (kao što su organizovane posete privrednim društvima, seminari i sl.) u cilju izgrađivanja praktičnih i primenljivih znanja. Kako su ova znanja i veštine mladima neophodna, važno je podsticati dalju saradnju sa kompanijama i poslovnim udruženjima koja neguju društveno odgovorno poslovanja i podstiču mlade da se pripreme za sferu rada.

Poslodavce takođe treba upoznati sa mogućnostima saradnje sa najtalentovanim mladim ljudima koji su nosioci društvenog i ekonomskog razvoja, ali treba i pratiti potrebe mladih za daljim usavršavanjem. Karijerno vođenje i savetovanje mladih, u tom smislu, treba da pomogne mladima u školama i na fakultetima i to u izboru smera i zanimanja, zatim daljeg obrazovanja, zapošljavanja kao i usmeravanja mladih u programe obuka i dodatnog obrazovanja. Dakle, efikasno sprovođenje politike zapošljavanja moguće je samo uz neposrednu spregu obrazovnog sistema i institucija tržišta rada.

Posebno je potrebno raditi u pravcu promovisanja preduzetništva i preduzetničkog učenja i obrazovanja. Podrška se ogleda u pružanju konsultantskih usluga, kao i na podsticanju samozapošljavanja kroz kontinuirano preduzetničko osposobljavanje i obuku. Nedovoljno su razvijene i preduzetničke veštine kod mladih, kao i njihovo uključivanje u programe samozapošljavanja, što je rezultat nepostojanja adekvatnih obrazovnih programa u srednjim školama (izuzev uvođenja nastavnih sadržaja u pilot odeljenja) koji bi podsticali razvijanje preduzetništva kod mladih. Zato je neophodno kreirati posebne programe za mlade kojima bi se podsticalo omladinsko preduzetništvo. U prethodnim godinama učešće mladih u regionalnim programima zapošljavanja i programima subvencija za samozapošljavanje kretalo se na nivou od oko 2/5 svih korisnika, što je ispod proseka za grupu programa kojima se razvijaju preduzetništvo i samozapošljavanje kod mladih. Međutim, ipak bi se moglo zaključiti da su mladi zainteresovani za razvijanje sopstvenog poslovanja, budući da ih je veliki broj pohađao obuke za preduzetnike u okviru Agencije za mala i srednja preduzeća (oko 85% od ukupnog broja učesnika su bili mladi). Posebnim programima, nacionalnim i lokalnim, takođe treba podsticati inovativnost kod mladih i pružati podršku onim projektima koji na dugoročno održiv način podstiču zapošljavanje i lokalni ekonomski razvoj.

Demografsko opadanje stanovništva radnog uzrasta koje će se ubrzati tokom naredne decenije, zahtevaće i efikasniji obrazovni sistem i povećanje znanja i veština radne snage posebno onih koji tek ulaze na tržište rada. Što primena novog modela ekonomskog rasta i razvoja bude uspešnija, to su veći rizici da će se obrazovni sistem, sa sopstvenom relativno sporom dinamikom prilagođavanja, pretvarati u usko grlo. Ovaj veliki izazov je neophodno sagledati kroz zajedničko usaglašavanje strategija zapošljavanja, obrazovanja i naučno-tehnološkog razvoja.

Celokupna politika obrazovanja treba da se zasniva na stvarnim i realnim potrebama tržišta rada i u pravcu preduzimanja svih neophodnih koraka kako bi se sprečilo rano napuštanje škole. Zbog značaja razvoja sistema obrazovanja veoma je važno uspostaviti saradnju i koordinaciju relevantnih aktera kako bi se na odgovarajući način upravljalo obrazovanjem, uočili nedostaci koji dovode do neusklađenosti ponude i potražnje i razlika na tržištima rada. Saradnja i koordinacija je važna i za uspostavljanje sistema finansiranja razvoja, kontrole i upravljanja institucijama i programima obrazovanja i obuke.

Sve veći značaj u svim sektorima na tržištu rada imaju transverzalne i generičke veštine, koje podrazumevaju rešavanje problema i analitičke sposobnosti, veštine komunikacije i timskog rada, rukovođenje sopstvenim zadacima, jezičke sposobnosti i poznavanje rada sa digitalnom tehnologijom, osećaj za inicijativu i preduzetništvo. U tom smislu, veoma je bitno efikasno investiranje u obrazovanje i obuke kako bi se odgovorilo na brze promene potreba modernog tržišta rada, obuhvatajući sve sektore obrazovanja počev od predškolskog obrazovanja, uzimajući u obzir i učenje u neformalnom i informálnom kontekstu.

U visokom obrazovanju razvoj inovacija i transfer inovativnog znanja i tehnologija iz akademskog u privredni sektor je najvažniji oblik aktivnosti koji podstiče razvoj. U tom smislu treba podsticati zajednički rad univerziteta, istraživačkih institucija i privrede, kao i korišćenje opreme i znanja prisutnih na univerzitetima i institutima od strane privrednih subjekata i obrnuto, kao i studentski projekti i praksa. Razvoj naučnoistraživačke i inovacione delatnosti je od velikog značaja jer treba da omogući transfer znanja u privredu i društvo, razvoj tehnoloških inovacija u industriji, kao i razvoj i rad novih inovativnih preduzeća.

Razvoj stručnog obrazovanja i obuka treba da dovede do povećanja zapošljivosti radne snage i usklađenosti ponude i potražnje, usklađenosti sistema obrazovanja i obuka sa potrebama tržišta rada, boljeg pristupa doživotnom učenju, posebno za ugrožene grupe. Moderno stručno obrazovanje treba da bude zasnovano na unapred definisanim ishodima učenja odnosno stručnim kompetencijama čije će dostizanje biti osnovno merilo uspešnosti obrazovnog procesa. Obrazovni programi moraju biti fleksibilni i to kako na planu sadržaja tako i na planu načina realizacije, odnosno dužine trajanja, a sve u cilju lakšeg pohađanja i sprečavanja ranog napuštanja školovanja. Polazna osnova za kreiranje takvih, modernih obrazovnih programa, treba da bude sistem nacionalnih kvalifikacija stvoren kroz partnerski rad svih relevantnih činilaca koji utiču ili na koje utiče jedan ovakav sistem. Da bi se došlo do unapređenja kvaliteta u stručnom obrazovanju i obuci neophodno je pristupiti uvođenju evropskog referentnog okvira za osiguranje kvaliteta. On predstavlja instrument koji pomaže u podsticanju i praćenju stalnih poboljšanja sistema stručnog obrazovanja i obuke, sadrži zajedničke kriterijume, odrednice i pokazatelje kvaliteta, praćenje putem internih i spoljnih mehanizama ocenjivanja, korišćenje alata za merenje, a primenjuje se na sisteme stručnog obrazovanja i obuke i na pružaoce usluga.

U cilju smanjenja udela stanovništva sa nezavršenom osnovnom školom potrebno je pristupiti uspostavljanju programa funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih za lica koja su napustila osnovno obrazovanje. Time bi se pružila mogućnost da završe započeto osnovno obrazovanje i da nastave školovanje u srednjem obrazovanju bilo kroz sistem kontinuiranog obučavanja za potrebe tržišta rada ili kroz sistem srednjeg obrazovanja po programima koji su primereni potrebama odraslih, a sve u cilju sticanja funkcionalne pismenosti i prve kvalifikacije, čime bi se povećala njihova konkurentnost na tržištu rada.

Politike tržišta rada trebalo bi da povećaju učešće programa dodatnog obrazovanja i obuka u merama aktivne politike zapošljavanja, što obuhvata razne programe osposobljavanja i obučavanja, prekvalifikacije i dokvalifikacije, funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih, kao i da te programe usmere na najugroženije grupe na tržištu rada i pojedince sa višestrukim faktorom ranjivosti i to pre svega kroz jačanje kapaciteta na lokalnom nivou za unapređenje razvoja obrazovanja i obuke. Programe obuka treba prilagođavati potrebama poslodavaca, kao i potrebama pojedinaca u cilju povećanja kompetentnosti.

U kontekstu razvoja obrazovanja odraslih je i koncept doživotnog ili celoživotnog učenja, koji se još uvek promovise i biće potrebno vreme da on u potpunosti zaživi. On predstavlja proces učenja koji se odvija tokom celog života osobe radi ličnog razvoja, sticanja novih znanja i kompetencija, efikasnijeg prilagođavanja novim životnim okolnostima, novim tehnologijama,

saznanjima i dostignućima ljudskog društva i uključuje sve oblike učenja, a ne samo formalno učenje u obrazovnim institucijama.

Brzi tehnološki razvoj menja i sliku tržišta rada, posebno na strani potražnje, tako da nestaje potreba za velikim brojem zastarelih zanimanja i poslova, ali se istovremeno javlja potražnja za novim, kakvi su i „zeleni poslovi“. U narednom periodu očekuju se ambivalentni trendovi na tržištu rada u Republici Srbiji, jer reindustrijalizacija po pravilu donosi i smanjenje tražnje za fleksibilnom zaposlenošću, dok restrukturiranje u sektoru usluga (od tradicionalnih ka modernim) može da donese povećanje fleksibilnih oblika. Zato je neophodno podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja u modernom privatnom uslužnom sektoru.

Aktivne mere za podsticanje zapošljavanja mladih moraju biti ciljno orijentisane i usklađene sa specifičnim potrebama mladih i ujedno usmerene na stvaranje mogućnosti za produktivno zapošljavanje i efikasan prelazak sa školovanja na rad. Treba pružiti pomoć mladima koji su diplomirali da pronađu početno zaposlenje, ali i da se dodatno obrazuju i obuče, uključujući i realizaciju programa pripravnništva. U cilju podizanja zapošljivosti i sticanja odgovarajućeg iskustva, treba promovisati i podsticati organizovanje stručne prakse za učenike i studente završnih godina, kao jedan od načina upoznavanja mladih sa svetom rada, sticanja radnog iskustva i pripreme za zapošljavanje.

Prezentovani podaci još jednom su potvrdili potrebu usklađivanja obrazovnog sistema sa realnim potrebama privrede. Suštinski je važno da se kroz sistem školovanja osiguraju izlazne kompetencije koje su neophodne za funkcionisanje u radnoj sredini. Promene u strukovnom obrazovanju i visokom obrazovanju koje se tražaju ostvariti uvođenjem praktičnih veština u stvarnim radnim uslovima i prilagođavanjem obrazovnih programa zahtevima i trendovima u analiziranim privrednim sektorima je nužno i neophodno.<sup>1</sup>

Koliko je važno pitanje zapošljavanja mladih potvrđuju i usvojene strategije Vlade Republike Srbije: Nacionalna strategija za zapošljavanje za period 2011 – 2020, Strategija razvoja i promocije društveno odgovornog poslovanja u republici Srbiji za period 2010 – 2015, Startegija karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji, Strategija za smanjenje siromaštva, Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje 2011. Ove startegije sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje, Agencija za zapošljavanje, Omladinske i studentske zadruge. Kako je ovo problem tripartitnog karaktera neophodno je uključivanje socijalnih partnera, te iako se socijalni partneri uključuju u rešavanje problema zapošljavanja mladih kroz socijalno-ekonomske savete i savete za zapošljavanje na svim nivoima, neophodno je dati veći doprinos i aktivnije se uključivati u rešavanje problema položaja i zapošljavanja mladih kako kroz učešće u pripremi pravnih propisa i dokumenata, tako i kroz projekte (domaće i međunarodne). Dakle, neophodna je koherentnost, koordinacija i saradnja svih struktura različitih državnih institucija i agencija i socijalnih partnera na centralnom i lokalnom nivou. Ovo bi doprinelo i razvijanju atmosfere i okruženja u kojem svi mladi imaju osećaj jednakih mogućnosti kako za učenje, tako i za razvoj i zapošljavanje.

Analize uticaja obrazovanja na zapošljavanje mladih ukazuju na to da se može očekivati rastući jaz između nivoa obrazovanja i veština, usled toga što će restrukturirani korporativni sektor, ali i sektor malih i srednjih preduzeća, u nastojanju da opstane na tržištu, tražiti nova znanja koja obrazovni sistem neće biti u stanju da pruži ukoliko ne bude pratio potrebe moderne privrede. Stoga, reformu školskog sistema treba uskladiti sa potrebama za radnom snagom na nivou nacionalne ekonomije, ali i regionalnih tržišta rada, a obrazovne programe postaviti fleksibilno.

---

1 Stav prema obrazovanju i značaj koji ima u EU može se videti iz citata nove strategije EU 2020: „Obrazovanje je motor održivog rasta i ulaganje u obrazovanje je jedan od najefektivnijih načina borbe protiv nejednakosti i siromaštva“. Posebno je naglašena važnost sprečavanja ranog napuštanja obrazovnog sistema, jer je to način da se spreči i isključenosť sa tržišta rada, kao i šira socijalna isključenosť koja bi u budućnosti usledila.

## VI KORIŠĆENI MATERIJALI UZ POPUNJENE ANKETNE UPITNIKE

- Arandarenko, M. i A. Nojković: *The impact of the economic and financial crisis on youth employment in the Western Balkans*, ILO, Geneva, 2010.
- Grupa autora: *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije*, Foundation for the Advancement of Economics, Beograd, 2010.
- G. Krstić: *Young people's transition from school to work in Serbia*, ILO, Budapest, 2010.
- *Reilience, Equity and Opportunity, The Worlds Bank's Social Protection and Labor Strategy 2012 – 2022*, Svetska banka, 2012.
- Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011 - 2020.
- Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2012.
- Zvanični statistički podaci dostupni na web sajtovima Republičkog zavoda za statistiku, Nacionalne službe za zapošljavanje R. Srbije i Ministarstva za ekonomiju i regionalni razvoj R. Srbije (Anketa o životnom standardu, Anketa o radnoj snazi...)

## ODGOVOR NA UPITNIK - NACIONALNA SLUŽBA ZA ZAPOSŁJAVNJE

### 1. Informacije o stanju i kretanju na tržištu rada

- Godišnja stopa nezaposlenosti populacije u dobu od 15-30 godina za 2009, 2010 i 2011. godinu u Republici Srbiji i u zemljama EU

#### Nezaposleni - mladi na dan 31.12.2011.

Nezaposlena lica - Mladi	XII 2009	XII 2010	XII 2011
Republika Srbija	195.580	198.547	205.205
Novi Sad	7.083	7.500	7.802
Beograd	21.776	23.649	25.817
Niš	9.606	9.526	9.722

U 2009. godini anketna stopa nezaposlenosti u Republici Srbiji iznosila je 16,1%. Stopa nezaposlenosti kod mladih starosti od 15-30 godina iznosila je 32,43% a od 15-24 godine 41,59%; od 15 do 19 iznosila je 50,9%, od 20 do 24 godina 39,7%, a kod mladih starosti od 25 do 29 godina 25,4%.

U 2010. godini anketna stopa nezaposlenosti u Republici Srbiji iznosila je 19,2%. Kod mladih starosti od od 15 do 30 godina iznosila je 38,79% a od 15-24 godine 46,18%; od 15 do 19 godina 51,9%, od 20 do 24godina 45,1%, a kod mladih starosti od 25 do 29 godina 32,6%.

Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi iz novembra 2011. godine anketna stopa nezaposlenosti iznosila je 23,7%. Kod mladih starosti od 15 do 30 godina iznosila je 43,22% a od 15 do 24 godine 51,86%; od 15-19 godine 69,08%; od 20 do 24 godine 48,34 % a kod mladih starosti od 25 do 29 godina ,36,63%.

#### Komparitivni pregled stopa nezaposlenosti za zemlje EU i Srbiju (mladi do 24 godine)

Zemlja	2011	2010	2009
European Union (27 countries)	21,4	21,1	20,1
Euro area (16 countries)	20,8	20,9	20,2
Belgium	19,9	22,4	21,9
Bulgaria	26,0	23,2	16,2
Czech Republic	18,2	18,3	16,6
Denmark	14,4	13,8	11,2
Germany (including former GDR from 1991)	8,5	9,9	11,2
Estonia	:	32,9	27,5
Ireland	28,9	27,8	24,4
Greece	:	32,8	25,7
Spain	46,4	41,6	37,8

France	23,2	23,7	23,9
Italy	:	27,8	25,4
Cyprus	22,0	16,7	13,8
Latvia	:	34,5	33,6
Lithuania	:	35,1	29,2
Luxembourg	14,8	15,8	16,5
Hungary	25,9	26,6	26,5
Malta	13,6	13,0	14,4
Netherlands	7,6	8,7	7,7
Austria	8,3	8,8	10,0
Poland	25,9	23,7	20,6
Portugal	29,2	27,7	24,8
Romania	23,5	22,1	20,8
Slovenia	15,3	14,7	13,6
Slovakia	33,6	33,6	27,3
Finland	20,1	21,4	21,5
Sweden	22,9	25,2	25,0
United Kingdom	:	19,6	19,1
Norway	:	8,9	8,9
Croatia	35,8	32,6	25,1
Turkey	:	19,7	22,7
SRBIJA	51,86	46,18	41,59

- Podaci o ukupnom broju nezaposlenih u 2011. godini i broju nezaposlenih mladih lica u dobu od 15-30 godina u u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu
- Ukupan broj nezaposlenih na evidenciji NSZ u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu
- Ukupan broj mladih lica u dobi od 15-30 godine na evidenciji NSZ u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

#### Nezaposleni na dan 31.12.2011.

Nezaposlena lica	Ukupno	Mladi
<b>Republika Srbija</b>	<b>745.186</b>	<b>205.205</b>
Novi Sad	31.242	7.802
Beograd	97.044	25.817
Niš	35.493	9.722

- Struktura nezaposlenosti mladih prema stepenu stručne spreme u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

SSS	Republika Srbija	Novi Sad	Beograd	Niš
I	39.555	915	2.148	967
II	3.836	152	294	9
III	58.390	1.573	5.191	2.348
IV	62.860	1.883	7.574	4.006
V	506	18	96	58
VI-1	7.769	276	1.486	429
VI-2	8.077	549	1.706	318
VII-1	24.042	2.417	7.268	1.578
VII-2	169	19	54	9
VIII	1	0	0	0
<b>UKUPNO</b>	<b>205.205</b>	<b>7.802</b>	<b>25.817</b>	<b>9.722</b>

- Struktura nezaposlenosti mladih prema delatnosti(zanimanju) u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu - **PRILOG 1**
- Tražnja za radnom snagom prema nivou obrazovanja u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

**Prijavljene potrebe\* za zapošljavanjem NSZ u 2011. godini  
prema stepenu stručne spreme**

Stepen stručne spreme	Republika Srbija	Novi Sad	Beograd	Niš
I	15169	600	927	2383
II	3167	18	371	18
III	17000	910	1976	537
IV	14487	1029	2531	1205
V	231	11	35	5
VI-1	2159	130	327	70
VI-2	475	44	26	8
VII-1	9273	675	1888	536
VII-2	98	4	32	4
<b>Ukupno lica</b>	<b>62.059</b>	<b>3.551</b>	<b>8.113</b>	<b>4.766</b>

\* **NSZ ne raspolaže podacima o ukupnoj tražnji za radnom snagom**

- Tražnja za radnom snagom prema delatnosti u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu - **PRILOG 2**
- Tražnja za radnom snagom prema prethodno stečenom radnom iskustvu u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu - **PRILOG 2**
- Ukupno registrovano zapošljavanje u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu



**Zapošljavanje po polu i stepenu stručne spreme  
KUMULATIV\*\***

(za period: 01.01.2011 - 31.12.2011. godine)

SSS / POL		SRBIJA	BEOGRAD	NOVI SAD	NIŠ	
UKUPNO	Ukupno	945.926*	385.700	67.354	29.060	
	Žene	429.827	173.863	31.881	13.355	
Stepen stručne spreme	I	Ukupno	150.432	41.808	6.745	5.234
		Žene	64.714	18.965	3.744	2.162
	II	Ukupno	45.237	13.572	5.035	1.241
		Žene	19.261	6.098	1.597	722
	III	Ukupno	233.171	82.659	17.417	7.237
		Žene	78.278	25.114	6.837	2.597
	IV	Ukupno	351.644	170.494	23.622	9.460
		Žene	174.072	80.675	12.003	4.538
	V	Ukupno	6.593	2.977	561	210
		Žene	1.916	766	190	49
	VI - 1	Ukupno	30.526	12.496	2.595	878
		Žene	17.912	7.261	1.306	479
	VI - 2	Ukupno	6.227	2.793	236	67
		Žene	3.626	1.621	129	34
	VII - 1	Ukupno	119.096	57.495	10.893	4.691
		Žene	68.594	32.652	5.972	2.757
	VII - 2	Ukupno	1.840	922	125	26
		Žene	981	500	55	11
VIII	Ukupno	1.160	484	125	16	
	Žene	473	211	48	6	

- Ukupno registrovano zapošljavanje prema nivou obrazovanja i prema delatnosti u RS i u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

**Zapošljavanje po oblasti delatnosti  
KUMULATIV\*\***

(za period: 01.01.2011 - 31.12.2011. godine)

Oblast delatnosti	SRBIJA		BEOGRAD		NOVI SAD		NIŠ	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
UKUPNO	945.926*	429.827	385.700	173.863	67.354	31.881	29.060	13.355
Bez podatka	53.352	25.647	14.661	7.230	2.789	1.360	4.036	2.249
Poljoprivreda, lov, šumarstvo i vodoprivreda	25.328	8.449	3.797	1.504	1.477	472	371	86
Ribarstvo	886	159	656	141	4	0	13	0
Vadjenje ruda i kamena	9.597	1.422	1.907	263	1.560	353	80	24

Preradivačka industrija	211.423	86.593	54.339	21.944	10.236	4.121	6.963	2.844
Proizvodnja i snabdevanje električnom energijom, gasom i vodom	8.197	1.564	1.147	349	221	65	837	101
Gradjevinarstvo	56.113	7.239	22.033	2.721	3.875	607	2.291	217
Trgovina na veliko i malo, opravka motornih vozila, motorcikala i predmeta za ličnu upotrebu u domaćinstvu	192.933	106.554	92.803	50.901	18.055	9.932	4.725	2.426
Hoteli i restorani	24.538	13.244	9.027	4.625	1.823	968	460	250
Saobraćaj, skladištenje i veze	61.599	13.705	38.979	9.437	2.959	545	717	186
Finansijsko posredovanje	22.272	13.326	17.079	10.282	3.455	1.999	428	307
Aktivnosti u vezi sa nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	104.186	37.229	65.921	24.004	8.484	3.230	2.134	611
Državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje	31.431	17.376	15.257	8.104	3.004	1.796	654	443
Obrazovanje	61.497	45.010	16.543	12.636	3.470	2.286	2.547	1.857
Zdravstveni i socijalni rad	51.627	39.052	17.612	14.047	3.766	2.959	2.076	1.397
Ostale komunalne društvene i lične uslužne aktivnosti	30.591	13.009	13.780	5.555	2.174	1.188	727	356
Privatna domaćinstva sa zaposlenim licima	330	244	151	117			1	1
Eksteritorijalne organizacije i tela	26	5	8	3	2	0	0	0

\*\* Ukupno zapošljavanje se odnosi na broj lica koja su u toku godine prijavljena na osiguranje u RZZO. Pošto u ukupan broj ulazi i prerigistracija i sl. podatak iz RZZO –a se ne može smatrati pouzdanim. NSZ raspolaže sa pouzdanim podacima samo o broju lica zaposlenim s evidencije (PRILOG 3).

## 2. Mere aktivne politike zapošljavanja

- Učešće mladih u dobu od 15-30 godina u merama aktivne politike zapošljavanja u RS i posebno u Beogradu, Novom Sadu i Nišu

OJ	Ukupno	Mladi
Republika Srbija	49.286	28.762
Filijala Beograd	5.128	3.506
Filijala Novi Sad	4.643	2.822
Filijala Niš	3.808	2.438

- Učešće mladih u dobu od 15-30 godina u programima dodatnog obrazovanja i obuke (prema nivou obrazovanja i delatnosti) u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

nema podataka

- Učešće mladih u dobu od 15-30 godina i efekti obuke za potrebe tržišta rada i struktura realizovanih obuka prema području rada (delatnosti) u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

Učešće mladih u obukama za potrebe tržišta rada		
OJ	Ukupno	Mladi
Republika Srbija	3.233	880
Filijala Beograd	253	88
Filijala Novi Sad	634	122
Filijala Niš	188	66

- Učešće mladih u dobu od 15-30 godina i efekti obuke na zahtev poslodavca struktura realizovanih obuka prema području rada (delatnosti) u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

Učešće mladih u obukama na zahtev poslodavca		
OJ	Ukupno	Mladi
Republika Srbija	1.488	697
Filijala Beograd	27	10
Filijala Novi Sad	10	4
Filijala Niš	349	203

- Učešće mladih u dobu od 15-30 godina i efekti mera za razvoj preduzetništva u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

### 3. Programi zapošljavanja

- Učešće mladih u dobu od 15-30 godina i efekti subvencija za samozapošljavanje u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

Učešće mladih u programima zapošljavanja		
OJ	Ukupno	Mladi
Republika Srbija	4.318	1.027
Filijala Beograd	392	123
Filijala Novi Sad	438	119
Filijala Niš	201	44

- Učešće mladih u dobu od 15-30 godina u programu samozapošljavanja prema stepenu stručne spreme u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

nema podataka

- Korisnici subvencije za otvaranje novih radnih mesta prema delatnosti u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

OJ	Ukupno	Mladi
Republika Srbija	8.574	3.031

Filijala Beograd	437	191
Filijala Novi Sad	561	212
Filijala Niš	515	139

- Broj i struktura ( stepen obrazovanja i delatnost) mladih u dobu od 15-30 godina zaposlenih u okviru programa subvencije za zapošljavanje u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

nema podataka

- Broj i struktura ( stepen obrazovanja i delatnost) mladih u dobu od 15-30 godina zaposlenih u okviru programa javnih radova u RS i posebno u Beogradu, Nišu, Novom Sadu

Učešće mladih u programu javnih radova		
OJ	Ukupno	Mladi
Republika Srbija	6.533	2.048
Filijala Beograd	443	110
Filijala Novi Sad	383	92
Filijala Niš	311	62

## ODGOVOR NA UPITNIK - INFOSTUD

### **Koliko se mladi aktivno uključuju u traženje posla?**

Od ukupnog broja posetilaca sajta za zapošljavanje poslovi.infostud.com oko 23% su mladi do 25 godina starosti. Prema našim iskustvima, iako je određeni broj mladih vrlo posvećen traženju posla, veći je broj onih koji to ne rade dovoljno aktivno. Putem našeg sajta, ali i predavanja i radionica koje organizujemo pokušavamo da edukujemo mlade šta sve podrazumeva aktivno traženje posla, šta im je sve na raspolaganju, koje sve aktivnosti mogu preduzeti. Ipak, većina njih samo konkuriše povremeno na poneki oglas, bez ozbiljnijeg uključivanja u ovaj proces, bez dodatnog rada na sebi, svojoj biografiji, nastupu na intervjuu i korišćenja svih opcija i mogućnosti (Internet baza biografija, agencija za zapošljavanje i sl.) koje su im na raspolaganju i koje bi im mogle pomoći da se brže zaposle. Još veći problem nastaje kada određeni vremenski period ne pronađu posao, jer im motivacija jako opadne i stav postaje negativan (da se posao ne može naći regularnim putem, da se u svim kompanijama ljudi zapošljavaju samo ako imaju vezu ili su članovi stranaka i sl.) što svakako nije tačno (a to potvrđuju iskustva ljudi koji su redovnim putem, putem javnog konkursa dobili posao), ali sa takvim stavom kandidati na neki način lagano i odustaju od traženja posla, postaju sve pasivniji, a negativnim stavom još više umanjuju svoje šanse.

### **Da li mladi prihvataju volontiranje kao način sticanja iskustva?**

Radno iskustvo predstavlja jedan od najvećih problema i prepreka mladih za dobijanje posla, jer poslodavci, u najvećem broju slučajeva, traže bar nešto iskusnije radnike. Zbog toga su volontiranje i stručne prakse sjajni alati da mladi nadomeste taj nedostatak radnog iskustva i postanu konkurentniji na tržištu rada.

Mladi ljudi koji su shvatili neophodnost maksimalnog angažovanja na traženju posla sami pronalaze mogućnosti za volontiranje i sticanje stručne prakse. Ipak, kao što je gore pomenu-to, nedovoljan broj mladih zaista aktivno traži posao, a time i volonterske programe i stručne prakse. Sa druge strane, nedovoljan broj kompanija nudi ovakve mogućnosti. Infostud svojim klijentima nudi mogućnost besplatnog objavljivanja volonterskih programa i programa stručnih praksi i možemo primetiti da ponuda ovakvog tipa posla raste, ali, s obzirom na broj nezaposlenih mladih bez radnog iskustva, potrebno je da mnogo više kompanija otvori svoja vrata mladima. Ne samo da će pomoći mladima da se bolje pripreme za tržište rada, nego i sama kompanija će dobiti potrebnu pomoć u operativnim poslovima, a možda i otkriti talente koje kasnije mogu zaposliti.

Pozitivan trend se oslikava u tome što određene velike kompanije i banke poslednjih godina organizuju (bar jednom godišnje) programe stručne prakse za mlade koji nakon toga imaju priliku da dobiju i stalno zaposlenje (naravno, oni najbolji). To su prilike koje mladi ne bi trebalo da propuštaju. I sam Infostud prima ljude na jednomesečnu praksu, nekoliko njih smo zaposlili nakon toga i postali su nam izuzetno vredni članovi tima, zato preporučujem svima ovakav vid rada sa mladima.

### **Kakva su iskustva mladih sa praksom u kompanijama?**

Velika većina povratnih informacija koje dobijemo od mladih je izuzetno pozitivna. Zadovoljni su time što su imali priliku da osete poslovnu klimu, vide kako sistemi funkcionišu iznutra, nauče neke operativnije poslove i steknu iskustvo koje će im u budućnosti svakako značiti.

### **Koja su najtraženija zanimanja od strane poslodavaca?**

Najtraženija zanimanja su u oblasti trgovine, administracije, ekonomije, IT-ja. Slede elektrotehnika, mašinstvo, bankarstvo, marketing, PR. U poslednjih godinu dana je za oko 80% porasla ponuda posla iz oblasti informacionih tehnologija, i to je oblast koja svakako najbrže raste.

### **Koliko se mladih prijavljuje na jedan oglas za posao?**

Prosečan broj prijava po jednom oglasu je oko 130. Ne raspolažemo podacima o starosnoj strukturi ljudi koji konkurišu na oglase preko našeg sajta, ali ako na tih 130 prijava primenimo procenat od 23% (koliko je udeo posetilaca našeg sajta do 25 godina), možemo napraviti procenu da se 30-tak mladih u proseku prijavi na jedan oglas.

### **Kakve su šanse mladih bez iskustva da dobiju posao?**

Na žalost, slabe. Svakako, to ne znači da ne postoje, ali se zaista retko nude poslovi za ljude bez ikakvog radnog iskustva. Zato je preporuka mladima da stiču iskustvo kroz stručne prakse, volontiranje, angažmane na fakultetima tokom studija, honorarne poslove, projekte...

### **Da li su poslodavci zadovoljni angažovanjem mladih lica?**

Uglavnom jesu. Ukoliko poslodavac uradi kvalitetno selekciju kandidata i angažuje mlade koji su vredni, odgovorni i koji imaju pozitivan stav, ostaje im lakši deo zadatka, a to je da ih nauče da rade konkretan posao. Mladi su uglavnom fleksibilni i poslodavci lako mogu da im prenesu vrednosti kompanije, procedure i sama pravila obavljanja posla, pa su samim tim i zadovoljni. Sve ovo se odnosi na mlade koji žele da rade, da se trude i usavršavaju. Ukoliko nemaju iskustva i dovoljno znanja, a žele brzo veliki uspeh, veliko napredovanje i velika primanja, poslodavci u tim slučajevima nisu zadovoljni, ali kvalitetna selekcija je svakako ključ i odlična polazna osnova za obostrano zadovoljstvo.

### **Da li je bilo konkursa od strane poslodavaca, a da nije bilo prijavljenih kandidata?**

Povremeno ima konkursa na koje je slab odziv kandidata, ali ne baš da uopšte nema kandidata. Ako je radna pozicija izuzetno visoko stručna i zahtevna, dešava se da je odziv mali, što je samo pokazatelj da na tržištu rada nema dovoljno takvih kandidata.

### **Za koja zanimanja se najmanje prijavljuju mladi?**

Na žalost nemamo ovu informaciju, ali iz razgovora sa mladima možemo da zaključimo da mladi (koji završe fakultete i visoke škole) uglavnom traže posao samo u struci i nerado prihvataju poslove ispod svojih kvalifikacija preko kojih mogu steći iskustvo, dok se ne zaposle u struci, a u sadašnjoj ekonomskoj situaciji ipak treba biti otvoren za ovakve opcije. Naravno, čast svim izuzecima :)



CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

331.5-053.81(083.41)

РИСТИЋ, Зоран, 1974-

Potrebe tržišta rada i položaj mladih  
nezaposlenih lica / Zoran Ristić, Ljiljana  
Pavlović. - Beograd : Unija poslodavaca  
Srbije, 2012 (Beograd : Globe design). - 53  
str. : graf. prikazi, tabele ; 24 cm

Tiraž 1.000.

ISBN 978-86-86051-09-7

1. Павловић, Љиљана, 1971- [аутор]  
а) Запошљавање - Омладина - Статистика  
COBISS.SR-ID 192574220







**UNIJA POSLODAVACA SRBIJE**

**Stevana Markovića 8**

**Beograd, Zemun**

**Tel. +381 11 316 02 48**

**Fax. +381 11 2610 988**

**info@poslodavci.rs**

**www.poslodavci.rs**