

# BOLJI USLOVI ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH



**SOLIDAR**

Swiss Labour Assistance SLA

УНИЈА  
ПОСЛОДАВАЦА  
СРБИЈЕ





Autori:  
Dr Zoran Ristić  
Dragoljub Rajić  
Ljiljana Pavlović

# **BOLJI USLOVI ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH**

Beograd, 2013. godine

# **BOLJI USLOVI ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH**

## **Autori:**

Dr Zoran Ristić  
Dragoljub Rajić  
Ljiljana Pavlović

## **Izdavač:**

Unija poslodavaca Srbije

## **Grafički dizajn i priprema za štampu**

Aleksandar Popović

## **Štampa:**

Globe DESIGN

## **Tiraž:**

500 primeraka

## **ISBN:**

978-86-86051-11-0



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

## Sadržaj

---





# Odgovori poslodavaca o aktivnim merama zapošljavanja

## 1. Uzorak i način anketiranja

Istraživanje među poslodavcima sprovedeno je na uzorku od 259 malih, srednjih i velikih preduzeća koja posluju u Republici Srbiji. Anketa je sprovedena u letnjim mesecima (jul i avgust) 2013. godine, u periodu kada usled sezone godišnjih odmora, u Srbiji tradicionalno opada aktivnost u kancelarijama, pa su realizatori ankete iskoristili ovo doba godine kada menadžeri u preduzećima imaju nešto više vremena za popunjavanje ankete ovog tipa.

Anketa je sprovedena u elektronskom obliku što je u značajnoj meri uštedelo trud, energiju i troškove anketara koji nisu morali da na terenu zakazuju sastanke i obilaze ispitanike, već su ih kontaktirali putem e-majla i telefonom i slali im link sa elektronskom anketom, kao i uputstvo kako da je popune. S obzirom da su ciljna grupa bila preduzeća u Srbiji koja u svom poslovanju već uveliko koriste računare i informacione tehnologije ovakav način anketiranja pokazao se kao efikasan i daleko jednostavniji od obavljanja ankete direktnim kontaktiranjem na terenu.

U pripremi uzorka privrednih društava kojima je poslat poziv da popune anketu posebno se vodilo računa o strukturi privrede u Republici Srbiji i geografskom rasporedu, tako da je odabran srazmeran broj firmi u odnosu na njihov ukupan broj u određenom regionu Srbije.

**Tabela 1.1. Anketirana preduzeća prema sedištu privrednog subjekta**

Beogradski Region	92
Vojvodina	43
Šumadija i Zapadna Srbija	43
Južna i Istočna Srbija	31

Svoje sedište navelo je 209 od ukupno 259 anketiranih preduzeća ili 80,69 odsto od ukupnog broja privrednih subjekata obuhvaćenih anketom. Iz istraživanja 35,9% firmi ima sedište u Beogradu, dok je najmanje anketiranih bilo na jugu i istoku zemlje 11,97%. Preduzeća iz Beograda iskazala su najviše volje da učestvuju u anketi i njima je elektronsko anketiranje najviše pogodovalo, jer je većina već učestvovala u sličnim elektronskim anketama i bilo im je poznato da im popunjavanje ankete neće oduzeti mnogo vremena.

Prilikom praćenja rezultata ovog istraživanja treba imati u vidu da su ovom anketom obuhvaćena preduzeća čiji je menadžment edukovan u oblasti elektronskog poslovanja, a takvi privredni subjekti obično imaju srednji ili viši nivo organizacije posla, dobro poznaju tržište i imaju moderan odnos prema biznisu, pa ove firme u značajnoj

meri predstavljaju upravo ona preduzeća koja imaju najveći potencijal stabilnog poslovanja u kriznim periodima i zapošljavanja novih lica u narednim godinama.

Kada pogledamo veličinu preduzeća koja su odgovorila na anketu među njima dominiraju mala preduzeća, što je istovetno kao u celokupnoj privredi Srbije.

**Tabela 1.2. Anketirana preduzeća prema veličini**

Veličina anketiranog preduzeća	
Malo preduzeće	179
Srednje preduzeće	40
Veliko preduzeće	30
Ukupno odgovorilo	249
Nije odgovorilo	10

Ako dublje uđemo u strukturu uzorka i sagledamo je po privrednim granama viđemo da tu dominiraju firme iz oblasti trgovine, prerađivačke industrije, informacionih tehnologija i telekomunikacija, dakle intenzivnih privrednih delatnosti koje su imale ekspanziju pre izbijanja ekonomske krize krajem 2008. godine i čiji je potencijal razvoja, imajući u vidu trenutno stanje u privredi Srbije, i dalje veliki.

**Tabela 1.3. Anketirana preduzeća prema privrednoj grani**

Pretežna delatnost privrednog subjekta	
Trgovina	46
Prerađivačka industrija	46
IT i telekomunikacije	42
Usluge	28
Građevinska industrija	21
Više različitih delatnosti	17
Finansije	10
Obrazovanje	7
Ukupno odgovorilo	217
Nije odgovorilo	42

Svoju pretežnu delatnosti imenovalo je 207 od 259 anketiranih ili 79,9% uzorka. Deset preduzeća naznačilo je da ima više osnovnih delatnosti jednako bitnih za poslovanje, a 42 preduzeća izbegla su da upisu odgovor na ovo pitanje. Značajna je činjenica da su najviše odgovora dali upravo privredni subjekti iz grane trgovine, prerađivačke industrije, IT i telekomunikacija, jer upravo ovi sektori u privredi imaju mogućnost najbržeg prevazilaženja ekonomske krize i treba da budu motor razvoja Srbije u narednom periodu (posebno prerađivačka industrija i grana IT i telekomunikacija), pod uslovom da se uslovi poslovanja u Srbiji poboljšaju i da se stvori zdrav razvojni ambijent za napredak ovih privrednih grana.

## 2. Angažovanost mladih u anketiranim preduzećima

Istraživanje je imalo za cilj da utvrdi i trenutni broj lica do 30 godina starosti angažovanih kod poslodavaca, utvrdi u kojoj formi su mlađi ljudi zaposleni u privrednim subjektima i uoči način njihovog upošljavanja.

**Tabela 2.1. Ukupan broj mladih zaposlenih u preduzeću**

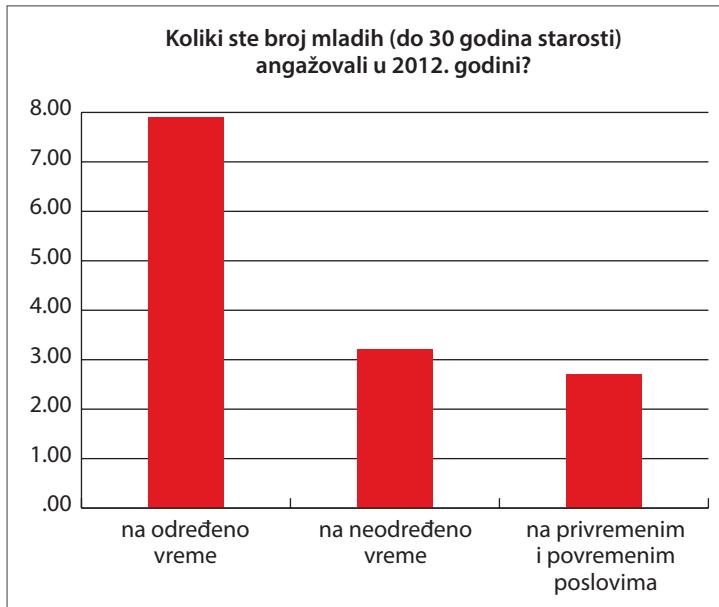
Broj mladih zaposlenih u preduzeću	Broj preduzeća sa datim brojem zaposlenih mladih
Bez zaposlenih mladih	15 preduzeća
1 zaposleni	9 preduzeća
2 zaposlena	7 preduzeća
3 zaposlena	8 preduzeća
4 zaposlena	2 preduzeća
5 zaposlenih	2 preduzeća
6 do 10 zaposlenih	4 preduzeća
11 do 20 zaposlenih	11 preduzeća
21 do 30 zaposlenih	1 preduzeće
31 do 50 zaposlenih	6 preduzeća
51 do 100 zaposlenih	3 preduzeća
101 do 200 zaposlenih	1 preduzeće
201 i više zaposlenih	2 preduzeća

Rezultate iz gornje tabele treba uzeti s rezervom, jer je odgovor na ovo pitanje dalo svega 71 od 259 anketiranih preduzeća ili svega 27,4 odsto preduzeća iz ukupnog uzorka. Takođe, mora se обратити pažnja da su i većina anketiranih preduzeća uglavnom mikro ili mala preduzeća tako da ona u proseku zapošljavaju 8 do 10 lica, pa je zato i broj ljudi mlađih od 30 godina kod njih mali. Ipak, ako se posmatra 71 preduzeće koje je odgovorilo na pitanje o broju radno angažovanih mladih kod njih, razočaravajuća je činjenica da u 21% preduzeća nema zaposlenih mladih lica.

Dodatno upućeno pitanje bilo je i o broju mladih koje su poslodavci angažovali tokom 2012. godine. Od 259 preduzeća 62 ili 23,9% od ukupnog broja anketiranih dalo je odgovor.

Od 62 firme 45 je navelo da je zapošljavalo na neodređeno vreme, 48 od 62 preduzeća navelo je da je zapošljavalo na određeno vreme, a 30 poslodavaca je imalo potrebu za radnim angažovanjem mladih na privremenim i povremenim poslovima.

Grafikon 2.1. Broj radno angažovanih mladih u 2012. godini i forma angažovanja



U proseku poslodavci su angažovali osmoro mladih na određeno vreme, troje mladih na neodređeno vreme i nešto manje od troje na privremenim i povremenim poslovima. Ovaj trend je očekivan, imajući u vidu da se mlađi često primaju na probni rad, da je potrebno da budu dodatno obučavani u okviru preduzeća i da je jedan deo njih poslodavcu potreban samo povremeno u delovima godine kada postoji povećani obim posla. Uočeni trend odgovara tendencijama u većini zemalja Evropske unije posle 2008. godine i izbijanja Svetske ekonomske krize, gde je rad na određeno vreme postao dominantan oblik ugovornog odnosa na relaciji poslodavac – zaposleni. Ova pojava karakteristična je i za Srbiju, gde je predvidivost poslovanja, zaštita privatne svojine i imovine investitora još na značajno nižem nivou u odnosu na većinu zemalja EU (prema podacima Svetske banke i Svetskog ekonomskog foruma), pa istovremeno sa efektima globalne ekonomske krize, ovo primorava poslodavce da zapošljavaju na kraći rok, jer ni sami nisu dovoljno sigurni u svoje poslovanje i buduće perspektive razvoja su neizvesne. Ove nepredvidive okolnosti u kojima posluju sami poslodavci u Srbiji umnogome otežavaju upravo položaj mladih i čine ih ranjivijim u odnosu na druge kategorije nezaposlenih, jer je obrazovni sistem u Srbiji još neprilagođen realnim potrebama privrede i značajno zaostao u odnosu na industrijski razvijene zemlje, a u situaciji kada je nezaposlenost visoka poslodavci (i sami u materijalnoj iznudici i nedostatku povoljnih izvora finansiranja) pre zapošljavaju nezaposlena lica sa iskustvom nego mlade u koje treba ulagati resurse, kako bi se oni ospozobili za praktičan rad.

Poslodavcima je upućeno pitanje na koji način su radno angažovali mlade. Na ovo pitanje odgovorio je visok procenat anketiran iz uzorka – 203 od ukupno 259 preduzeća, što čini 73,78 odsto uzorka. Poslodavcima je bilo dozvoljeno da zaokruže više

ponuđenih odgovora, pa se za tri četvrtine njih utvrdilo da nisu koristili samo jedan od ponuđenih načina, već više njih, u zavisnosti od potrebnih kvalifikacija zaposlenih.

**Tabela 2.2. Na koji način su poslodavci angažovali mlade**

Na koji način ste radno angažovali mlade (do 30 godina starosti)?	Procenat odgovora	Broj preduzeća
Posredstvom Nacionalne službe za zapošljavanje	31.0%	63
Posredstvom privatnih agencija za zapošljavanje	3.0%	6
Javnim oglašavanjem	31.0%	63
Internim oglašavanjem	15.3%	31
Iz vlastite baze podataka CV-a	20.7%	42
Putem preporuke	41.4%	84
Preko poznanika	22.2%	45
Saradnjom sa obrazovnim ustanovama	4.5%	3
Preko studentskih zadruga	4.9%	10
Na drugi način (oglašavanje preko Interneta, itd.)	1.5%	3

Primanje zaposlenih preko preporuke i poznanika je preovlađujući način zapošljavanja kod preduzeća iz uzorka. Javnom oglašavanju i traženju zaposlenih preko NSZ pribegava se uglavnom onda kada je potrebno određeno stručno ili zanatsko znanje ili da bi se konkurisalo za sredstva podrške pri zapošljavanju. Značajan je i procenat preduzeća korisnika vlastite baze podataka sa biografijama potencijalnih kandidata za posao koji su učestvovali na prethodnim konkursima ali nisu primljeni. Uglavnom srednja, velika i dobro organizovana mala preduzeća (sa profesionalnim menadžmentom) koja vode računa o kvalitetnom odabiru ljudskih resursa imaju ovaj pristup zapošljavanju mlađih, ali i starijih lica.

Uloga agencija za zapošljavanje još je značajno umanjena i njihovo učešće u zapošljavanju bi trebalo povećati stvaranjem dodatnog prostora za njihov rad na nivou Republike, jer kada se uporedimo sa drugim evropskim zemljama ove agencije (od zemlje do zemlje) imaju 2 do 11 puta veći udio u zapošljavanju nego u Srbiji i pritom su veoma zahvalne, jer one ne troše novac poreskih obveznika iz budžeta na zapošljavanje, već šta više država prihoduje od njihove delatnosti kroz poreze i druge prihode, a one stvarajući zdravu konkureniju na tržištu pružaju kvalitetnu uslugu nezaposlenim licima i povećavaju njihove šanse da pronađu posao.

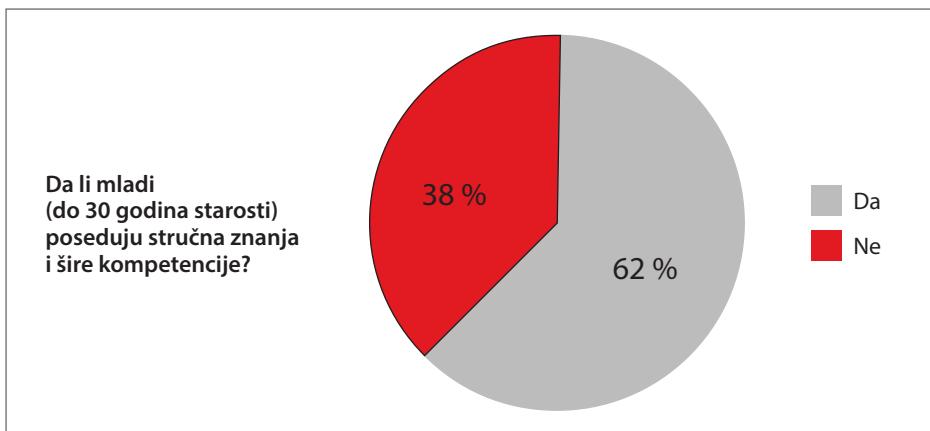
Pored navedenih zapažanja uočeno je i da su niskokvalifikovani zaposleni među mlađima primani uglavnom preko prijatelja i poznanika i preko lične preporuke, a visokokvalifikovani pretežno preko konkursa, uz detaljnju proveru znanja neophodnog za obavljanje posla. Realno izgleda da je visokoobrazovanim mlađim ljudima teže da budu odabrani za neki posao, što je posledica teške finansijske situacije u privredi Srbije, nedostatka investicija i povoljnijih izvora finansiranja i okrenutosti većine preduzeća održanju na tržištu umesto razvoju i širenju poslovanja. S jedne strane nema puno radnih mesta za njih, ali s druge strane, kada pojedine kompanije traže progra-

mere, stručnjake za različite oblasti IT i druge ne nalaze ih dovoljno, jer obrazovni sistem Srbije školuje na hiljade mlađih iz određenih tehničkih nauka, ali veoma često za te svršene studente nema posla u struci i potrebna je dodatna prekvalifikacija za angažovanje u IT ili nekoj drugoj oblasti s neophodnim znanjem iz prirodnih (tehničkih) nauka. Poslodavci za to nemaju novca, a država ne uspeva da ovo kanalise reformom obrazovnog sistema i u tom procepu hiljade ljudi godinama traži posao i snalazi se radeći drugorazredne poslove u odnosu na svoju struku, umesto da napreduje i usavršava se u srodnim oblastima za koje su se školovali, a gde se može naći zaposlenje.

### 3. Kako poslodavci ocenjuju zaposlene mlade i doprinose njihovom usavršavanju

Dalja pitanja u istraživanju odnosila su se na stručnost mlađih i njihove kompetencije prilikom obavljanja poslova u preduzećima obuhvaćenim uzorkom. Od 259 anketiranih 221 poslodavac odgovorio je na ovo pitanje, što obuhvata 85,32% preduzeća učesnika ankete.

**Grafikon 3.1. Stručna znanja i šire kompetencije mlađih**



Poslodavci su u većini pozitivno ocenili stručnost svojih zaposlenih i njihove radne sposobnosti. 137 preduzeća bilo je zadovoljno stručnošću mlađih u njihovom kolektivu, a 84 je smatralo da nisu dovoljno stručni i kompetentni.

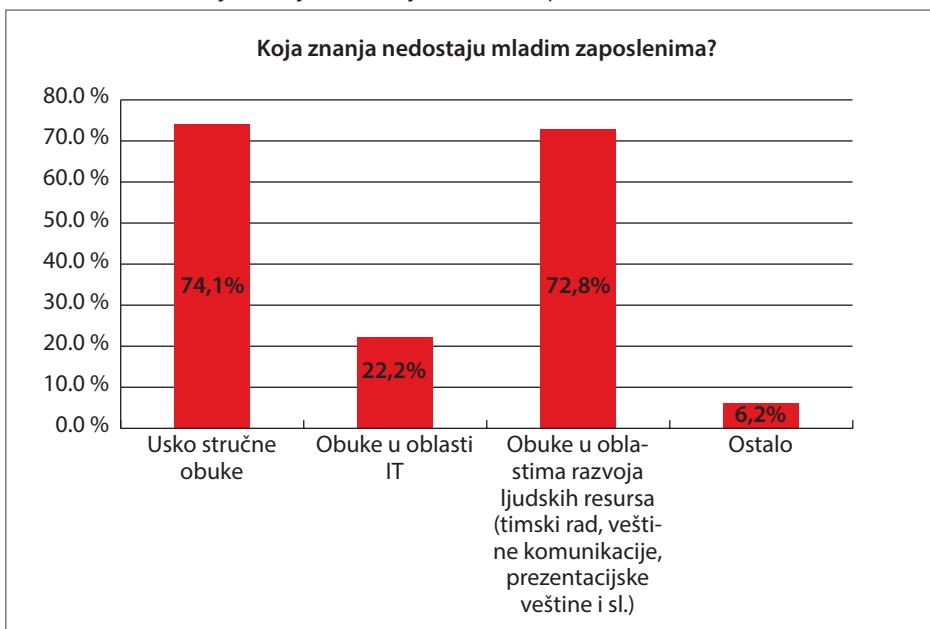
Kada su navodili nedostatke i na koji način je potrebno mlađe učiniti još efikasnijima i podići njihov nivo znanja, bilo je značajno manje odgovora. Ipak, 81 preduzeće iz istraživanja dalo je svoje mišljenje o oblastima u kojima treba usavršavati mlađe u njihovom preduzeću, ali i uopšte na tržištu rada.

**Tabela 3.1. Koja znanja nedostaju zaposlenim mladim ljudima**

Koja znanja nedostaju mladim zaposlenima?	Procenat odgovora	Broj odgovora
Usko stručne obuke	74.1%	60
Obuke u oblasti IT	22.2%	18
Obuke u oblastima razvoja ljudskih resursa (timski rad, veštine komunikacije, prezentacijske veštine i sl.)	72.8%	59
Ostalo	6.2%	5

Pet preduzeća koja su navela "ostalo" precizirala su svoj odgovor navodeći da mlađi nemaju praktična znanja primenljiva u njihovom radu, da im nedostaje samouverenost, inicijativa, proaktiv i pozitivan stav prema poslu i okruženju, obuka iz metodike nastave, itd. Poslodavci su naglasili i da u poslednjih nekoliko godina mnoge diplome mlađih nemaju nikakvu vrednost u praksi, jer mlađi nemaju dovoljno znanja iz srednje škole i sa fakulteta, pa su bili prinuđeni da uvedu testiranje kandidata koje primaju na posao. Kompanije koje se bave grejanjem i rashladnom tehnikom navele su, na primer, da im treba u proseku dve godine da primljene mlade ljude obuče za posao, zbog potpunog izostanka savremenih praktičnih znanja.

**Grafikon 3.2. Koja znanja nedostaju mladim zaposlenima**



Gornji grafikon ilustruje da su veštine i znanja koje nedostaju mlađima pretežno vezane za usko stručne obuke u obavljanju konkretnih poslova i obuke u oblasti razvoja ljudskih resursa sa akcentom na timski rad, veštine komunikacije, prezentacijske

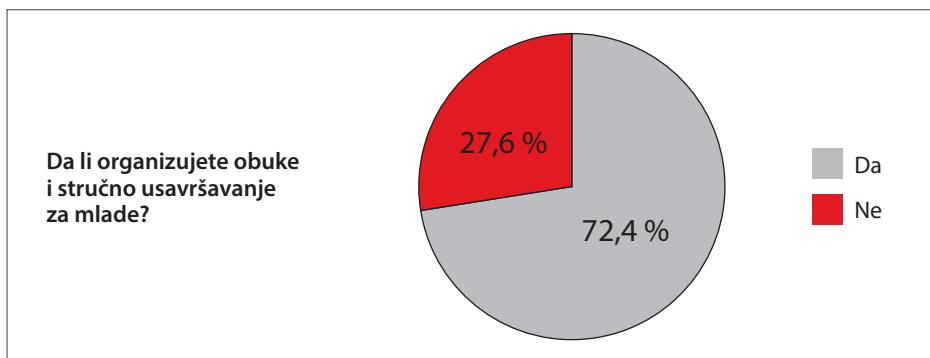
veštine, prodaju i druge obuke s ciljem da se ojačaju kvaliteti zaposlenih u određenim sektorima preduzeća i na pojedinim ključnim pozicijama. Iza ovoga sledi stručno usavršavanje u oblasti informacionih tehnologija koje svako peto preduzeće smatra presudnim za svoj razvoj i povećanje prihoda u budućnosti.

Upravo ove tri navedene vrste obuka najviše nedostaju u domaćem obrazovnom sistemu, jer one podrazumevaju ozbiljno organizovanu stručnu praksu u toku srednje škole i kasnije, na višim školama i fakultetima. Ovde se jasno uočava rascep između državnog obrazovnog sistema, nedovoljno razvijenog i profilisanog privatnog obrazovanja i realnih potreba malih, srednjih i velikih preduzeća za radnom snagom i minimumom kvaliteta mladih neophodnih za prijem na posao. Višedecenijska nespremnost da se sveobuhvatno (prema potrebama industrije i sektora usluga) u gradovima i opštinašima širom Srbije pristupi dubinskoj analizi potreba privrede i dugoročnim (bar na petogodišnjem i desetogodišnjem nivou) realnim predviđanjima obrazovnih profila i kvaliteta tih obrazovnih profila kao minima koji mora biti ispunjen u cilju smanjenja nezaposlenosti mladih, ovde se pokazuje u svom punom svetu.

Svi naporci u budućnosti moraju biti usmereni da se obrazovni sistem više ne razvija prema tome koliko kadrova u prosveti i obrazovanju treba "uhlebiti" na određenim mestima, već isključivo prema realnim potrebama privrede u određenom gradu (opštini) u narednih 5 do 10 godina. To podrazumeva da se u svakom gradu i opštini mora detaljno analizirati "krvna slika" lokalne privrede i utvrditi u kom pravcu će se ona razvijati u narednoj deceniji, a onda na osnovu toga izvršiti i planiranje mape obrazovnih profila koji su potrebni. Zatim sledi direktno povezivanje upravo sa tom privredom na lokalnom nivou i slanje učenika i studenata na stručnu praksu u određena preduzeća kojima će oni u narednim godinama, po svršetku svog obrazovanja, biti nepodobni kao kadrovi. Tako će obrazovni sistem konačno početi da ispunjava svoju funkciju i služi razvoju nacionalne ekonomije, a ne da bude sam sebi svrha.

Poslodavcima je postavljano i pitanje organizuju li obuku za mlade zaposlene i razne oblike stručnog usavršavanja. Od 259 anketiranih firmi 217 je odgovorilo na ovo pitanje (83,78%).

**Grafikon 3.3. Koliko poslodavaca organizuje stručne obuke mladim**



Ukupno 157 preduzeća (72,4%) organizuje neki vid obuke ili stručnog usavršavanja namenjen mladima u njihovoj radnoj zajednici. Šezdeset preduzeća ne organizuje obuku (27,6%). Na ovaj način poslodavci praktično ulazu u stručni razvoj svojih zaposlenih i podizanje nivoa njihovog znanja i veština. Što je organizacija posla unutar samog preduzeća složenija, a kompanija po broju organizacionih jedinica (sektora) i zaposlenih veća, utoliko raste potreba za obukama i efikasnijim vođenjem ljudskih resursa.

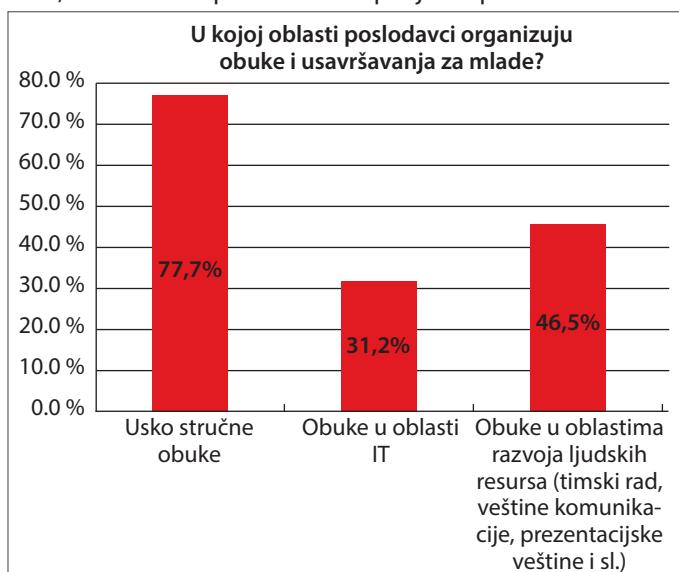
Kada su poslodavci bili dalje pitani za vrstu obuka koju sprovode za svoje mlade zaposlene 157 preduzeća (60,62%) pružilo je detaljniju informaciju, dok 102 preduzeća od ukupno 259 nisu dala odgovor.

**Tabela 3.2. Stručne obuke i usavršavanje mladih po oblastima**

U kojoj oblasti organizujete obuke i usavršavanja za mlade?	Procenat odgovora	Broj odgovora
Usko stručne obuke	77.7%	122
Obuke u oblasti IT	31.2%	49
Obuke u oblastima razvoja ljudskih resursa (timski rad, veštine komunikacije, prezentacijske veštine, itd.)	46.5%	73
Ostalo (metodika nastave, rad na specifičnim mašinama)	1,27%	2

Od ukupno 259 preduzeća iz celokupnog uzorka 122 ili 47,1 odsto organizuje usko stručne obuke, što pokazuje da za njima postoji najveća potreba i da sistem obrazovanja ne prati dovoljno realne potrebe poslodavaca za stručnim znanjem svršenih srednjoškolaca i studenata. Da postoji veći obim stručne prakse još dok se mladi nalaze na školovanju ne bi gotovo svaki drugi poslodavac u Srbiji imao potrebu da finansira njihove dodatne obuke, već bi mladi pri samom stupanju na posao imali daleko viši nivo predznanja i potrebnih veština za rad u određenoj delatnosti, što predstavlja uštedu dragocenih sredstava za privredu i manji gubitak vremena i uložene energije u stručno osposobljavanje zaposlenih.

**Grafikon 3.4.**  
*Stručne obuke i usavršavanje mladih po oblastima*



Širok je opseg obuka zaposlenih i u nekim preduzećima zaposleni mladi kroz te obuke ustvari izgrađuju ona znanja i veštine koje nisu mogli da dobiju u toku prethodnog školovanja (u srednjoj, višoj školi i tokom studija), dok određena preduzeća (posebno u grani informacionih tehnologija, telekomunikacija, mašinskoj i elektroindustriji) kroz ovu dodatnu edukaciju pripremaju mlade za buduće poslove i jedan daleko viši nivo znanja i poznavanja prakse koji se ne prenosi u okviru sistema obrazovanja u Srbiji i predstavlja modernu tekovinu i iskustvo sa vodećih svetskih tržišta i iz industrijski razvijenijih sistema.

Poslodavci mnogo češće organizuju obuke da bi pokrili nedostatke u edukaciji mladih tokom prethodnog školovanja nego one visokosfisticirane i napredne obuke koje treba da mlade jednog dana pretvore u vrhunske menadžere, inženjere i iskusne stručnjake. Kada bi procenat tih osnovnih obuka bio manji, a obrazovni sistem u Srbiji efikasniji, preduzeća bi imala više sredstava za obuke višeg stručnog nivoa i automatski bi se na tržištu radne snage u Srbiji pojavio veći broj kvalitetnih stručnjaka, što bi imalo presudan uticaj na razvoj pojedinih visokotehnoloških i organizaciono složenih delatnosti i privrednih grana. Ovako, privreda realno troši novac i druge resurse na nadoknađivanju propusta i nedostataka obrazovnog sistema koji su poslodavci već jednom platili (finansirali) izdvajanjima za poreze, akcize, naknade, takse i ostale budžetske prihode koji potiču iz privrede. Jedno prethodno istraživanje Unije poslodavaca Srbije iz 2008. godine pokazalo je da se na nivou celokupne privrede godišnje izdvoji oko 320 miliona evra za one obuke zaposlenih koje su uštini nadoknađuju nedovoljno steknutog znanja i izgrađenih veština kroz obrazovni sistem tokom redovnog školovanja. Od 2001. do kraja 2012. godine privredu su nedostaci obrazovnog sistema koštali 3,5 milijardi evra. Da je taj novac otiašao u razvoj preduzeća i investicije, stanje u privredi Srbije bi bilo daleko bolje i postojalo bi na desetine hiljada održivih radnih mesta više nego što je to danas slučaj.

#### 4. Iskustva poslodavaca sa zaposlenim mladima

Jedan od ciljeva ovog istraživanja bio je da se dobije i celovita slika o pozitivnim i negativnim iskustvima poslodavaca koji su zaposlili ljude do 30 godina starosti. Njihovi utisci, bilo pozitivni ili negativni, kao i pogled na rezultate mladih u radu, značajni su sa aspekta upravo mladih osoba koje traže posao, jer im omogućavaju da saznaju šta poslodavci prvenstveno traže od njih i šta kod njih cene.

Od ukupno anketiranih 259 poslodavaca, njih 200, što predstavlja 77,22 odsto, rangiralo je svoja pozitivna iskustva sa mladima odabirom tri najznačajnije osobine (karakteristike) uočene kod mladih.

**Tabela 4.1. Pozitivna iskustva poslodavaca sa mladima**

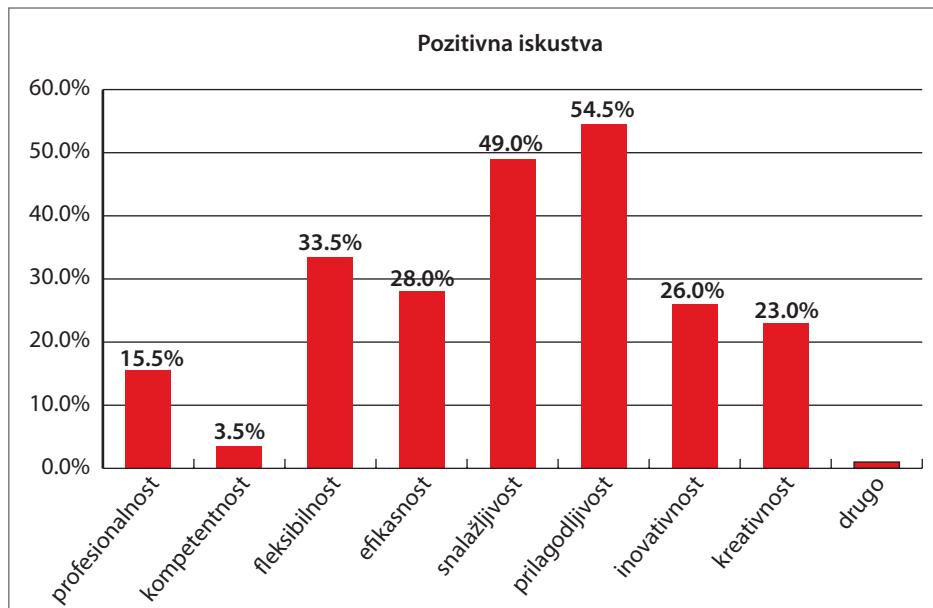
Pozitivna iskustva (najviše 3 odgovora)	Procenat odgovora	Broj odgovora
profesionalnost	15.5%	31
kompetentnost	3.5%	7

Pozitivna iskustva (najviše 3 odgovora)	Procenat odgovora	Broj odgovora
fleksibilnost	33.5%	67
efikasnost	28.0%	56
snalažljivost	49.0%	98
prilagodljivost	54.5%	109
inovativnost	26.0%	52
kreativnost	23.0%	46
Drugo (spremnost da uče, poslušnost, itd.)	1.5%	3

Od 200 preduzeća koja su odgovorila na ovo pitanje 54,5% istaklo je da kod mlađih zaposlenih najviše cene njihovu sposobnost za prilagođavanjem, a odmah iza nje usledila je i snalažljivost (49 odsto), takođe visoko kotirana kao osobina. Treća po redu sa 33,5% odgovora je fleksibilnost, a tek onda slede tri karakteristike veoma važne za savremeni poslovni svet, a to su efikasnost (28%), inovativnost (26%) i kreativnost (23%). Na dnu lestvice ponuđenih svojstava mlađih zaposlenih nalaze se profesionalnost (15,5%), kompetentnost (3,5%), itd.

Grafikon 4.1. jasnije pokazuje odnos željenih osobina kod mlađih, prema mišljenju 200 poslodavaca u Srbiji.

**Grafikon 4.1. Pozitivna iskustva poslodavaca sa mladima**



Ovakvi rezultati upućuju na saznanje da poslodavci u Srbiji zapravo najviše cene sposobnost mlađih da postanu deo tima i prilagode se uslovima pod kojima rade, a u samom radu ličnom snalažljivošću postignu rezultate u poslu. Snalažljiv i prilagodljiv

zaposleni predstavlja najmanju "glavobolju" za poslodavca, jer mu oduzima značajno manje vremena i drugih resursa u odnosu na njegove kolege bez ovih osobina. Takvi zaposleni su i najbolji izvršioci i obično pokazuju efikasnost u radu. Ove osobine naročito su postale poželjne u poslednjih 5 godina Svetske ekonomske krize kod poslodavaca u mnogim zemljama sveta, jer su u uslovima stalnih promena na tržištu i jake konkurenčije traženi oni pojedinci koji imaju visok stepen želje za ličnim angažovanjem i sposobni su da brzo, uspešno odgovore na sve brojnije izazove. Stoga nije čudno što je trećerangirana osobina upravo fleksibilnost, jer se ona logično nadovezuje na prilagodljivost i snalažljivost.

U drugu grupu cenjenih osobina kod mladih zaposlenih prema rangu iz ankete mogu se svrstati efikasnost, inovativnost i kreativnost, što pokazuje da poslodavci u Srbiji zapravo prevashodno zahtevaju od zaposlenih da se uklope u svoje poslovno okruženje i obaveze, a da tek na drugom mestu pokažu i konkretne rezultate u radu, što zavisi upravo od navedene tri osobine. To govori više stvari, pre svega da je poslodavcima u Srbiji važno da sistem postavljen u njihovim firmama prvenstveno funkcioniše, pa tek onda postiže rezultate, jer je uspešno funkcionisanje preduslov za održivost poslovanja preduzeća. To se ne može postići ako zaposleni pojedinci nisu prilagodljivi i snalažljivi. S druge strane, poslodavci u Srbiji kada zaposle nekog mlađog čoveka traže da on bude već izgrađena ličnost koja i samostalno zna da rešava probleme i ume da se koliko-toliko postavi u kriznim situacijama. Ovde treba imati u vidu da posebno u malim preduzećima, gde često ne postoji striktna podela posla, već zaposleni moraju ponekad da obavljaju više konkretnih poslova ili da "uskaču" umesto svojih kolega, gazde i menadžeri cene ljude kojima ovo ne predstavlja teškoću i takvima daju prednost u odnosu na one naizgled kreativnije i inovativnije, jer je njima najpre potreban neko da obavi posao na način i kako oni kažu.

Na prvi pogled iznenađuje što su se profesionalnost i kompetentnost našle na záčelu pozitivnih iskustava poslodavaca sa zaposlenima. To znači da ili mlađi ljudi nisu dovoljno profesionalni i kompetentni, što se može pravdati njihovom mlađošću i nedostatkom radnog iskustva, ili da poslodavci pre vrednuju prilagodljivost i snalažljivost i druge bolje rangirane osobine, nego ove poslednje dve. Činjenica je da i u privatnom i u javnom sektoru u Srbiji postoji značajan nedostatak profesionalizma u odnosu prema radu, organizacija posla, klijentima, kupcima, korisnicima, itd. Nedostatak svesti o profesionalizmu jeste problem i poslodavaca i zaposlenih u Srbiji, jer visokorazvijene zemlje upravo insistiraju na principu profesionalnosti kao vodećem i neophodnom za dobro organizovanje posla, od čega direktno zavisi uspeh svake kompanije ili javne institucije (servisa). Najposle, ove rezultate treba uzeti i sa izvesnom rezervom, jer poslodavci u ovoj anketi možda i ne očekuju od mlađih zaposlenih profesionalnost i kompetentnost, računajući da su oni tek na početku svog radnog veka i profesionalnih karijera i da je potrebno da više uđu u sistem i steknu neophodno iskustvo, pa su zato na ove osobine najmanje obratili pažnju tokom popunjavanja upitnika.

Poslodavci su zatim upitani i za negativna iskustva sa mlađim zaposlenim licima. Prikupljeno je ukupno 179 odgovora različitih preduzeća učesnika ankete, tj. 69,1% firmi iz uzorka odgovorilo je na ovo pitanje.

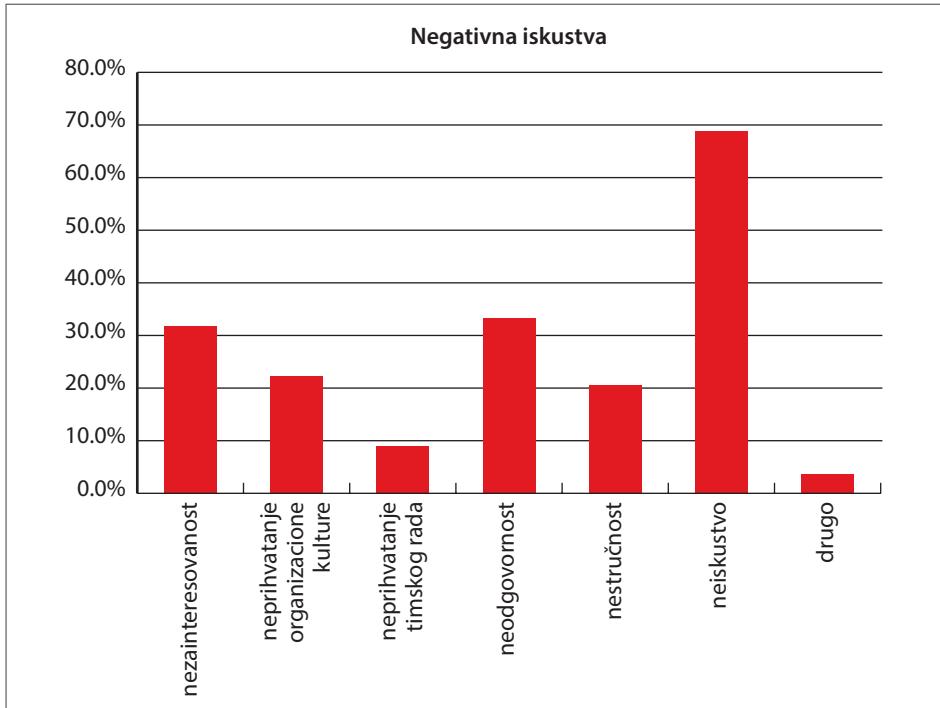
**Tabela 4.2. Negativna iskustva poslodavaca sa mladima**

Negativna iskustva (najviše 3 odgovora)	Procenat odgovora	Broj odgovora
nezainteresovanost	31.7%	60
neprihvatanje organizacione kulture	22.2%	42
neprihvatanje timskog rada	9.0%	17
neodgovornost	33.3%	63
nestručnost	20.6%	39
neiskustvo	68.8%	130
drugo	3.7%	7

Ukupno 7 preduzeća ili 3,7% iz uzorka je navelo i druge razloge, među kojima su: odsustvo inicijative, nezadovoljstvo, nedostatak šire kulture i obrazovanja, nepripremljenost za obavljanje posla (usled lošeg obrazovnog sistema), manjak samopouzdanja, alkoholizam, itd. Kod ostalih preduzeća (čak 130 od 179, ili 68,8 odsto) dominantan odgovor je nedvosmislen – neiskustvo. Jedno od preduzeća ja navelo i da im dolaze inženjeri sa fakulteta na kojima su ih učili zastaremim znanjima i davali im različite dezinformacije o tome šta njihov posao u praksi zapravo treba da bude i kako će primenjivati svoja znanja. Poslodavci donekle i optužuju kreatore obrazovnog sistema u Srbiji i izvršnu vlast da su u poslednjoj deceniji dozvolili masovno štampanje diploma, a da mlađi u preduzećima ne umeju da se snađu u praktičnom okruženju i čak su krivo učeni, jer njihovi univerzitetски predavači ne idu u korak sa modernim tehnologijama i prenose znanja koja su ili napuštena ili danas neprimenjiva u praksi. Neki među poslodavcima (posebno inženjeri u oblasti metalske, mašinske, elektroindustrije i građevinske industrije) smatraju da je absurdno što su deci i njihovim roditeljima uzmiane hiljade i hiljade evra kroz skupe školarine i za različita nastavna sredstva i da je bolje bilo da su tokom studija volontirali u preduzećima i kroz svakodnevni rad naučili primenu modernih tehnologija. Posledica ovakvog odnosa prema obrazovanju je da s jedne strane poslodavci imaju problem da nađu kvalitetne kadrove na tržištu rada za uskostručne oblasti, a mlađi koji dođu u preduzeća i fabrike godinama ne umeju da se snađu i mnogo toga moraju da uče iz početka, jer imaju samo, često zastarella i neadekvatna, teorijska znanja (Grafikon 4.2.).

Grafikon 4.2. pokazuje da je nedostatak iskustva ono što najviše smeta poslodavcima kod zaposlenih mlađih, ali to su i neodgovornost i nezainteresovanost za rad. Zabrinjava što svaki treći poslodavac ove dve karakteristike u ponašanju mlađih zaposlenih lica ističe u prvi plan, jer takav pristup poslu od strane mlađih pokazuje da jedan deo njih nije ili dovoljno zreo ili dovoljno spremjan da preuzme na sebe obaveze koje zaposlenje donosi sa sobom, a to onda spada u širi društveni i socijalni problem. Poznato je da mlađi u Srbiji nisu dovoljno edukovani, tokom redovnog školovanja, o tome šta u praksi zapravo znači preduzetništvo i korporativna kultura i da zbog toga nisu pripremljeni za veliku promenu u svom životu koja se zove stalan ili posao na određeno vreme. Potrebno je kroz nastavne planove i programe na nivou osnovne i srednjih škola edukovati nove naraštaje o ulozi privrede, preduzetnika i preduzetnič-

**Grafikon 4.2. Negativna iskustva poslodavaca sa mladima**



kog duha u jednom savremenom i razvijenom društvu kakvo Srbija teži da bude i tako od malena najmlađe pripremati da jednog dana zauzmu svoje mesto u nacionalnoj ekonomiji, bilo kao zaposleni ili poslodavci.

Ostala nižerangirana negativna iskustva poslodavaca sa mladim zaposlenima su neprihvatanje organizacione kulture i nestručnost, što se opet nastavlja na zaključke iz gornjeg pasusa, u šta spada i neprihvatanje timskog rada. Ovi nedostaci se mogu otkloniti reformom obrazovnog sistema i širom edukacijom stanovništa o preduzetništvu i preduzetničkoj inicijativi, ali i korporativnim manirima i vladanju u savremenom poslovnom svetu. Nedostatak ovakvih sadržaja nije samo obeležje obrazovnog sistema, već se on oseća i u medijima i javnosti, kao i u svakodnevnom kućnom vaspitanju na nivou porodice kao osnovne ćelije društva. Potreban je daleko širi napor na nivou čitave Republike da se izmene dosadašnji obrasci ponašanja i stanovništvo uputi kako da nove generacije vaspitava u jednom drugačijem duhu sa ciljem da od najmlađih stvori preduzimljive osobe, sklone stalnom radu i usavršavanju kao predušlovu njihovog životnog uspeha i afirmacije u društvu.

## 5. Aktivne mere zapošljavanja

Poseban deo ovog istraživanja posvećen je aktivnim merama politike zapošljavanja, kako bi sagledavanjem mišljenja poslodavaca o primeni ovih mera u praksi, refe-

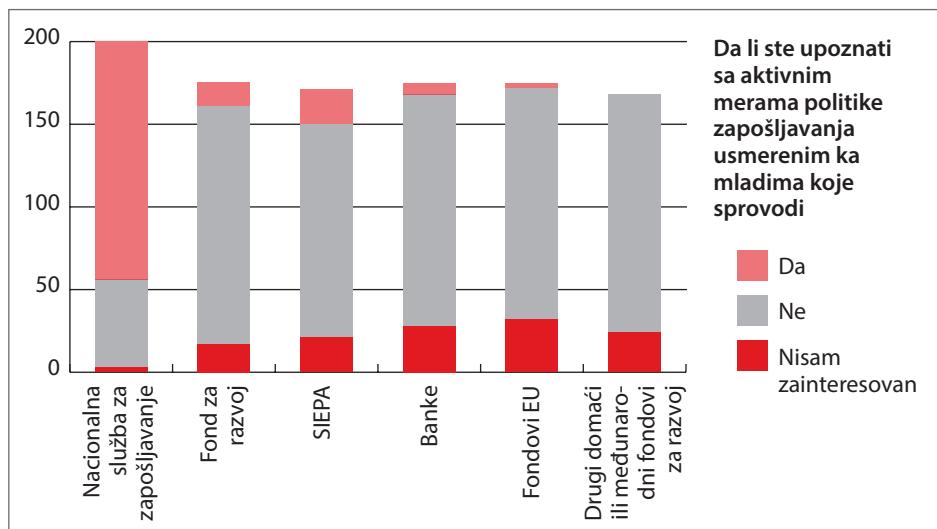
rentne državne institucije do bile realne smernice kako da poboljšaju svoje programe i dugoročno utiču na smanjenje nezaposlenosti mladih.

**Tabela 5.1.** Da li ste upoznati sa aktivnim merama politike zapošljavanje usmerene ka mladima koje sprovode određene državne institucije

Da li ste upoznati sa aktivnim merama politike zapošljavanja usmerenim ka mladima koje sprovodi:	Da	Ne	Nisam zainteresovan	Broj odgovora
Nacionalna služba za zapošljavanje	144	53	3	200
Fond za razvoj	14	144	17	175
SIEPA	21	129	21	171
Banke	7	140	28	175
Fondovi EU	3	140	32	175
Drugi domaći ili međunarodni fondovi za razvoj	0	144	24	168

Na ovo pitanje odgovorilo je 206 od anketiranih 259 preduzeća ili 79,54 odsto. Poslodavci su ubedljivo najviše bili zainteresovani za programe Nacionalne službe za zapošljavanje i tu se njihovo interesovanje pokazalo kao najveće. Može se konstatovati da ubedljivo najviše učesnika ankete jedino i prepoznaje Nacionalnu službu za zapošljavanje kao nosioca politike zapošljavanja mlađih, a da je pretežno neobaveštено da takvi programi i mogućnosti postoje i pri drugim državnim institucijama, domaćim ili međunarodnim fondovima. Jedan deo anketiranih nije bio siguran kakav odgovor da štiklira u upitniku kada su u pitanju ostale državne institucije i fondovi, pa su uglavnom izabrali da odgovore samo u slučaju NSZ.

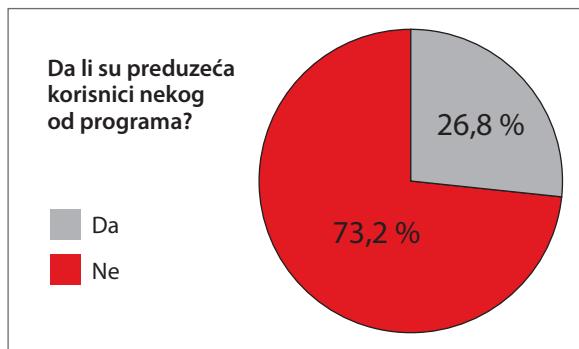
**Grafikon 5.1.** Upoznatost poslodavaca sa aktivnim merama politike zapošljavanja



Izvršena anketa je pokazala da postoji potreba za boljim informisanjem poslodavaca u Srbiji o programima koje druge državne institucije (posebno Fond za razvoj, SIEPA, itd.) imaju a odnose se na stimulisanje poslodavaca kod zapošljavanja mladih. Iako je NSZ referentna ustanova za ovo pitanje, stiče se utisak da poslodavci u Srbiji malo znaju o sredstvima razvojne pomoći Evropske unije i drugih međunarodnih organizacija, što će uveliko smanjiti i šanse Srbije u budućnosti da povuče značajnija sredstva iz pretpristupnih fondova EU. Nedostatak komunikacije i stalne razmene informacija između privrede i državnih institucija zaduženih za rešavanje problema nezaposlenosti mladih otežaće prevazilaženje nagomilanih teškoća i smanjenje stope nezaposlenosti ljudi do 30 godina starosti.

Poslodavci su upitani i da li su korisnici nekog od programa u okviru aktivnih mera politike zapošljavanja. Na to pitanje odgovorilo je 224 od ukupno 259 privrednih društava (86,49%).

**Grafikon 5.2.**  
*Da li su preduzeća koristila neki od programa iz aktivnih mera politike zapošljavanja*



Ukupno 60 preduzeća navelo je da koristi neki od programa koje obuhvataju aktivne mere politike zapošljavanja, a 164 su se izjasnila da ne koriste nijedan od dostupnih programa. Ovo pitanje se odnosilo samo na trenutne korisnike određenih programa.

Da bi se stekla potpunija slika postavljeno je i dodatno pitanje – koje su programe koristili od 2007. godine do danas. Poslodavci su detaljnije pitani da navedu konkretni program (obuku) koji su koristili ili za njega aplicirali. Od njih je traženo i mišljenje da li je konkretna usluga (mera ili obuka) dala željeni efekat i pomogla im kod zapošljavanja mladih.

Na ovo pitanje 45 preduzeća od ukupno 259 (17,37%) pružilo je detaljan odgovor.

**Tabela 5.2. Koje su programe preduzeća koristila od 2007. godine do danas**

Koje ste programe koristili u periodu od 2007. do danas?	1. Nismo podnosiли заhtev	2. Podnosili smo zahtev ali nismo dobili uslugu/meru	3. Koristili smo uslugu/meru, ali efekti zapošljavanja mladih nisu dobri	4. Koristili smo uslugu/meru i smatramo da daje dobre efekte na zapošljavanje mladih	Broj odgovora
Obuka kod izvođača obuke (za sticanje kvalifikacijske za konkretan posao)	21	0	0	3	24

Koje ste programe koristili u periodu od 2007. do danas?	1. Nismo podnosi li zahtev	2. Podnosili smo zahtev ali nismo dobili uslugu/meru	3. Koristili smo uslugu/meru, ali efekti zapošljavanja mlađih nisu добри	4. Koristili smo uslugu/meru i smatramo da daje dobre efekte na zapošljavanje mlađih	Broj odgovora
Obuka kod poslodavca	18	0	0	7	25
Program sticanja praktičnih znanja (uz rad kod poslodavca)	10	3	0	11	24
Program stručne prakse	14	7	0	18	39
Program pripravnosti					
„Prva šansa“	4	0	7	35	46
Program volontiranja	18	0	3	0	21
Obuka za otpočinjanje sopstvenog biznisa (za preduzetnike)					
	14	0	0	0	14
Subvencija za samozapošljavanje	14	3	0	0	17
Subvencija za otvaranje novog radnog mesta	10	4	7	11	32
Procena radne sposobnosti i profesionalna rehabilitacija (za osobe sa invaliditetom)					
	14	0	0	3	17

Iz dobijenih rezultata može se videti da preduzeća najbolje ocenjuju program pripravnosti „Prva šansa“ i da smatraju da su njegovi efekti zadovoljavajući. Takođe, može se reći da je najveći broj poslodavaca koji su odgovorili na pitanje bio zainteresovan i konkurisao u okviru programa „Prva šansa“, što nije slučaj kod ostalih navedenih programa. Pored „Prve šanse“ relativno je dobro ocenjen i Program stručne prakse, kao i Subvencija za otvaranje novog radnog mesta.

Interesantno je da po 7 poslodavaca od 45 koji su dali odgovor na ovo pitanje smatra da „Prva šansa“ i Subvencija za otvaranje novog radnog mesta nisu bili uspešni, kao i 3 koja to smatraju za Program volontiranja. Anketa je pokazala i da je najviše odbijenih poslodavaca bilo kod Programa stručne prakse, Subvencija za otvaranje novog radnog mesta, Subvencija za zapošljavanje i Programa sticanja praktičnih znanja (uz rad kod poslodavca).

Zaključak ove analize može da bude da prilikom kreiranja budućih programa u okvir aktivnih mera politike zapošljavanja treba primeniti dobra iskustva iz programa „Prva šansa“ i Programa stručne prakse, jer su to programi sa najvećim odzivom kod poslodavaca, a da svakako treba povećati informisanost poslodavaca o svim drugim navedenim programima, a posebno o Obukama kod izvođača obuke i Programima volontiranja, jer su za njih poslodavci iskazali najmanji interes.

U okviru prethodnog pitanja bilo je postavljeno i potpitanje koliki je broj mlađih zaposlen kroz ove programe u odnosu na ukupan broj zaposlenih u preduzeću. Poslodavci nisu ovde bili naročito izdašni u odgovorima. Samo njih 13 od 259 ili 5,02 odsto navelo je tačan podatak. Na osnovu tog podatka prosečan broj zaposlenih kroz gorenavedene programe u odnosu na ukupan broj zaposlenih u preduzeću bio je 24,9 odsto. Ovaj podatak ipak treba uzeti sa rezervom zbog malog broja odgovora, čime uzorak nije dovoljno reprezentativan.

Postavljeno je i pitanje koliko je mlađih zaposlenih kroz navedene programe ostalo u preduzećima nakon isteka roka ugovorne obaveze. Kod 13 preduzeća koja su odgovorila na pitanje taj procenat je 78%, što predstavlja uspeh u realizaciji programa kao što su "Prva šansa" ili Program stručne prakse. Međutim, zbog malog broja preduzeća koja su odgovorila na ovo pitanje ovaj rezultat, takođe, treba uzeti sa rezervom.

Da bi se sagledala uspešnost programa za zapošljavanje menadžerima anketiranih preduzeća postavljeno je i pitanje da li bi do zapošljavanja mlađih došlo i da nije bilo stimulativnih programa. Interesantno je da je svega 15 firmi dalo odgovor na ovo pitanje. Deset preduzeća je odgovorilo da bi zaposlilo mlađe ljude i bez programa podrške, 5 da ih ne bi zaposlilo, a 3 preduzeća su navela razloge zašto do zapošljavanja ne bi došlo. Sva tri navedena razloga se mogu svesti u jedan – bez programa finansijske podrške preduzeća ne bi imala sredstva da zaposle mlađe ljude koji nemaju dovoljno iskustva, jer bi to za njih predstavljalo značajan rizik, pogotovo u situaciji kada se preduzeća bore da održe tekuće poslovanje i likvidnost. To govori da su skromne finansijske mogućnosti zapravo jedan od glavnih uzroka visoke nezaposlenosti mlađih i da privreda bez povoljnijih izvora finansiranja kao osnove za investicije i širenje posla nema kapacitet da značajnije zaposli ljude starosti do 30 godina.

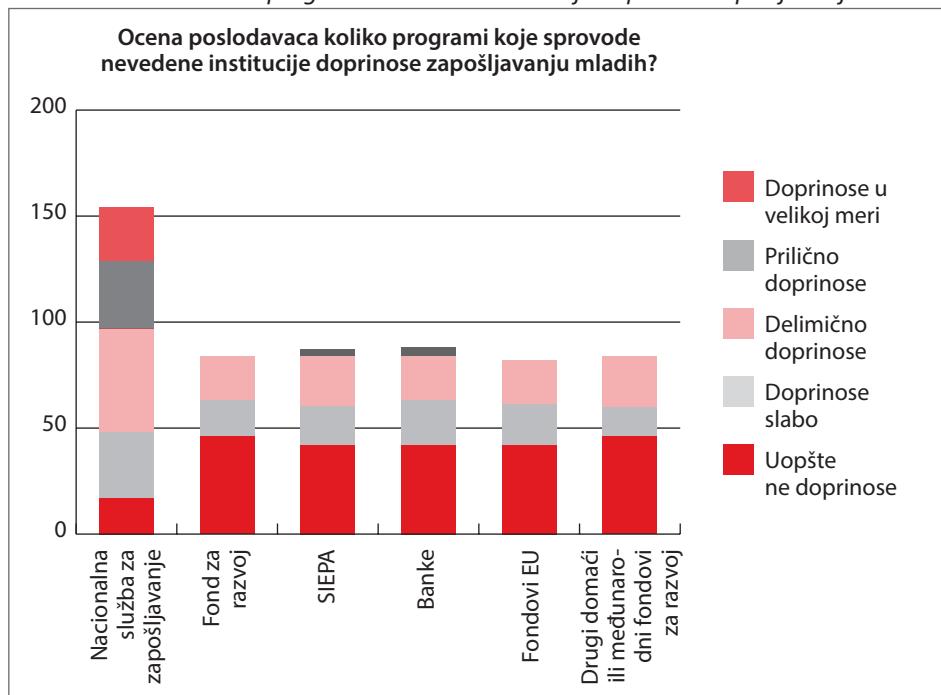
Poslodavci su upitani da u celini daju ocenu koliko svi navedeni programi određenih institucija doprinose zapošljavanju mlađih. Od 259 preduzeća 154 je odgovorilo na ovo pitanje, što predstavlja 59,46 odsto od ukupnog broja anketiranih.

**Tabela 5.3. Koliko programi navedenih institucija doprinose zapošljavanju mlađih**

Ocenite koliko programi koje sprovode navedene institucije doprinose zapošljavanju mlađih?	Doprinose u velikoj meri	Prilično doprinose	Delimično doprinose	Doprinose slabo	Uopšte ne doprinose	Broj odgovora
Nacionalna služba za zapošljavanje	25	32	49	31	17	154
Fond za razvoj	0	0	21	17	46	84
SIEPA	0	3	24	18	42	87
Banke	0	4	21	21	42	88
Fondovi EU	0	0	21	19	42	80
Domaći ili međunarodni fondovi za razvoj	0	0	24	14	46	84

Preduzeća u Srbiji su najviše upoznata sa programima Nacionalne službe za zapošljavanje namenjenim zapošljavanju mlađih – gotovo dvostruko više nego sa programima Fonda za razvoj, SIEPA, fondova EU, itd. Takođe, najbolje ocene o doprinosu svojih programa za zapošljavanje mlađih dobila je NSZ. Manje od jedne trećine onih koji su odgovorili na pitanje (48 od 154) smatra da programi NSZ slabo ili uopšte ne doprinose zapošljavanju mlađih. Svi ostali programi podrške zapošljavanju mlađih i institucije koje ih sprovode nisu dobili prelaznu ocenu, jer gotovo dve trećine poslodavaca koji su ih ocenjivali u ovoj anketi smatraju da je njihov doprinos slab ili ga nema. Svakako, ovde treba imati u vidu da ostale institucije, za razliku od NSZ, nemaju kao prioritetne programe za zapošljavanje mlađih, pa je jedan od razloga njihove loše ocene zapravo i ta objektivna okolnost. Poslodavci ne znaju za njihove programe zato što njima zapošljavanje mlađih i nije isključivi prioritet.

**Grafikon 5.3. Koliko programi navedenih institucija doprinose zapošljavanju mlađih**



SIEPA i banke viđene su još, uz domaće ili međunarodne fondove, od strane nekih poslodavaca, kao podrška u zapošljavanju mlađih, tako da se i kroz navedene institucije u nastupajućim godinama može raditi na programima za pospešivanje zapošljivosti mlađih. Poželjno je i da fondovi EU i drugi domaći i međunarodni fondovi prepoznaјu da je zapošljavanje mlađih prioritet u rešavanju ekonomskih, ali i izvesnog dela socijalnih problema u Republici Srbiji. Samo veća zapošljivost mlađih može da pomogne u održivosti penzionih i zdravstvenih fondova i dovede do razvoja industrije i sektora usluga. Zbog toga se u toku nastupajućih pregovora Srbije o članstvu u EU

i samom toku pristupanja pregovarači sa srpske strane moraju s posebnom pažnjom okrenuti problemu zapošljivosti mladih i tražiti od EU kao partnera da jedan deo pret-pristupnih sredstava usmeri i u ovom pravcu, jer će Srbija ako ne smanji nezaposlenost mladih teško moći da dobije zeleno svetlo za ulazak u EU. S druge strane potrebno je učiniti i ozbiljan napor da se izvori finansiranja preduzeća u Srbiji neophodni za nove investicije i pokretanje proizvodnje i razvoj sektora usluga poboljšaju i osmisle sistemski mehanizmi za podršku privredi kroz koje bi se uz odobrena sredstva preduzećima koja imaju kvalitetne biznis planove postavio uslov da moraju da zaposle određen broj mladih. Sve navedeno, uz sveobuhvatnu reformu sistema obrazovanja, zasnovanu na realnim potrebama privrede za kadrovima u periodu od narednih 5 do 10 godina, treba da bude okosnica drugačijeg, analitički potkovanog, sistematičnijeg i odlučnijeg pristupa države rešavanju problema visoke nezaposlenosti mladih.

Potrebitno je napustiti delimičan način rešavanja problema samo kreiranjem određenih stihijskih programa za zapošljavanje mladih, već krupnim reformama i ozbiljnim zahvatima u ekonomski i obrazovne uzroke nezaposlenosti mladih zaroniti u suštinu problema i stvoriti preduslove za dugoročno smanjenje broja mladih lica koja nemaju posao. Onda će programi podrške zapošljavanju mladih biti samo "šlag na torti" u vođenju uspešnije politike zapošljavanja, jer koncepcija sudaranja sa ovim izazovom neće ostati samo na njima, već će oni biti još jedna dodatna mogućnost za poslodavce kojima su mladi realno potrebbni u njihovim radnim kolektivima zbog prirode samog posla i ulaganja u budućnost.

U svakodnevnom radu Unije poslodavaca Srbije, kao reprezentativne organizacija poslodavaca za teritoriju Republike Srbije koja je u martu 2013. godine imala preko 35 000 privrednih entiteta (malih, srednjih, velikih preduzeća i preduzetnika) u svome članstvu, dosta preduzeća se proteklih godina obraćalo njenim stručnim službama sa pritužbama da je dokumentacija koju traže određene državne institucije za konkursanje za programe podrške ili subveniconisanja preobimna i da oduzima mnogo vremena njeno prikupljanje i popunjavanje. Na ovo su se naročito žalila mikropreduzeća koja imaju do 10 zaposlenih i nemaju zaposlenog diplomiranog pravnika ili šefa finansijskih osoba koje bi se bavile obradom obimne dokumentacije.

U ovom istraživanju poslodavcima je zato postavljeno i pitanje o tome smatraju li da je priprema ove dokumentacije jednostavno ili komplikovana. Na ovo pitanje odgovorilo je 140 preduzeća, što predstavlja 54,05% od ukupnog broja anketiranih privrednih subjekata (259).

**Tabela 5.4. Ocena poslodavaca o složenosti pripreme konkursne dokumentacije**

Ocenite da li je priprema dokumentacije za konkursanje na programe aktivne politike zapošljavanja usmerene ka mlađima za zapošljavanje jednostavna ili ne	Vrlo jedno-stavna	Uglav-nom jedno-stavna	Ni jedno-stavna ni kompliko-vana	Kompli-kovana	Vrlo kompli-kovana	Broj od-govora
Nacionalna služba za zapošljavanje	0	52	59	21	11	140
Fond za razvoj	0	0	28	10	7	45

Ocenite da li je priprema dokumentacije za konkurisanje na programe aktivne politike zapošljavanja usmerene ka mladima za zapošljavanje jednostavna ili ne	Vrlo jedno-stavna	Uglavnom jedno-stavna	Ni jednostavna ni komplikovana	Komplikovana	Vrlo komplikovana	Broj odgovora
SIEPA	0	0	28	7	7	42
Banke	0	0	21	10	7	38
Fondovi EU	0	0	21	11	10	42
Drugi domaći ili međunarodni						
fondovi za razvoj	0	0	25	10	7	42

Opet je najveći broj preduzeća odgovorio u onom delu pitanja koje se tiče jednostavnosti konkursnih procedura kod Nacionalne službe za zapošljavanje. Odmah se uočava da su procedure za popunjavanje konkursne dokumentacije kod ostalih institucija, fondova i banaka daleko komplikovanije nego kod NSZ, mada i 23,6 odsto preduzeća smatra da su i procedure NSZ složene ili veoma složene. Većina preduzeća je procedure ostalih institucija, fondova i banaka (sem NSZ) ocenila kao osrednje komplikovane, ali ako bi se uže rangiralo gotovo polovina anketiranih koji su dali odgovore za ostale institucije, fondove i banke je skrenula pažnju da su za njih ove procedure značajno komplikovane. Samo kod NSZ broj onih koji su procedure konkurisanja za programe podrške zapošljavanju mladih označili kao jednostavne (52 preduzeća) prevazilazi broj onih koji su ih ocenili kao komplikovane ili vrlo komplikovane (32 preduzeća). Ostale institucije, fondovi i banke nisu dobili ocenu da ma ko od njih ima jednostavne procedure. Međutim, ni NSZ nije dobila ni jednu jedinu ocenu da ima vrlo jednostavne procedure, što znači da i NSZ kao i ostale institucije, fondovi i banke moraju daleko više raditi da procedure konkurisanja budu jednostavnije i tako dostupnije privredi i što je moguće više u elektronskoj formi. Ovo pre svega da bi se desetinama hiljada mikropreduzeća koja nemaju ljudske resurse za komplikovane administrativne procedure omogućilo da više učestvuju na konkursima i tako povećaju zaposlenost mladih.

Važno pitanje iz ugla poslodavaca pri davanju realne ocene o aktivnim merama politike zapošljavanja je i da li su uslovi konkursa na programe aktivnih mera zapošljavanja prilagođeni potrebama poslodavaca. Na ovo pitanje preduzeća su pružila polovičan odgovor. Njih 126 (48,65%) odgovorilo je, dok 133 (51,35%) nisu dala odgovor.

**Tabela 5.5. Da li su uslovi konkursa na programe aktivnih mera politike zapošljavanja usmerene ka mladima optimalni za poslodavca**

Ocenite da li su uslovi konkursa na programe aktivnih mera politike zapošljavanja usmerene ka mladima optimalni za poslodavca a koje realizuje:	Vrlo optimalni	Delimično optimalni	Osrednje optimalni	Uglavnom neoptimalni	U potpunosti neoptimalni	Broj odgovora
Nacionalna služba za zapošljavanje	21	31	49	14	11	126

Ocenite da li su uslovi konkursa na programe aktivnih mera politike zapošljavanja usmerene ka mladima optimalni za poslodavca a koje realizuje:	Vrlo optimalni	Delimično optimalni	Osrednje optimalni	Uglavnom neoptimalni	U potpunosti neoptimalni	Broj odgovora
Fond za razvoj	0	7	17	11	14	49
SIEPA	4	0	17	7	10	38
Banke	0	0	18	10	11	39
Fondovi EU	0	4	21	14	10	49
Drugi domaći ili međunarodni fondovi za razvoj	0	0	25	11	10	46
Ukoliko niste zadovoljni uslovima, molimo navedite zašto						9

Slično kao i kod ocene samih programa i složenosti konkursne dokumentacije uslovi konkursa na programe u okviru aktivnih mera politike zapošljavanja kod Nacionalne službe za zapošljavanje dobili su prelaznu ocenu. Od 126 poslodavaca samo se 19,84 odsto izjasnilo da su ovi uslovi uglavnom ili u potpunosti neoptimalni. 52 preduzeća (41,27%) su, štaviše, veoma zadovoljna uslovima konkursa. Nešto bolju ocenu dobili su i uslovi konkursa kod Fonda za razvoj, doduše na znatno manjem broju odgovora ispitanika (49), i ako se gleda samo uzorak onih koji su odgovorili 24 preduzeća daju ovim uslovima konkursa prelaznu ocenu, a 25 smatraju da su uglavnom ili potpuno neoptimalni, što znači da su mišljenja veoma podeljena. Kod ocene uslova konkursa pri SIEPA postoji za nijansu bolje mišljenje poslodavaca nego kod uslova konkursa Fonda za razvoj, ali je broj pristiglih odgovora najmanji u odnosu na sve druge institucije (38), pa uzorak nije toliko veliki da bi ovo mogla biti generalna ocena. Ocene uslova konkursa kod fondova EU dobine su nešto bolju ocenu nego uslovi konkursa kod banaka, a dosta su nepovoljno ocenjeni i uslovi konkursa kod drugih domaćih ili međunarodnih fondova za razvoj.

Devet preduzeća je u okviru ankete odvojilo vreme i detaljnije obrazložilo svoje mišljenje o uslovima konkursa za programe u okviru aktivnih mera politike zapošljavanja. Poslodavci se žale na proceduru oko uslova konkursa i na birokratizaciju celokupnog procesa ili da su u određenim slučajevima kada se bave specifičnim delatnostima diskriminisani u okviru uslova konkursa. Neki od njih su naveli da na ovim konkursima ne učestvuju, jer bi to značilo da u ovu svrhu moraju da zaposle samo jednu osobu za prikupljanja neophodne dokumentacije sa neizvesnim ishodom konkursa, za šta iz trenutnog poslovanja nemaju finansijska sredstva niti druge resurse.

Preduzeća su navela da problem predstavlja i uslov da određeni zaposleni kod njih ostane dve godine, pa se u praksi desi da on samostalno napusti firmu, a onda se umesto njega mora primiti druga nezaposlena osoba koja se opet (drugi put) mesecima obučava da obavlja određeni posao za koji je primljena, što predstavlja teškoću za poslodavca i narušava efikasnost njegove organizacije posla. U ovim slučajevima obično produktivni radnik mora da obučava novajlju, a kada se to ponavlja dva puta iskusni radnik mesecima u toku obuke ne obavlja svoj posao kako treba. Mnogo bi

bolje rešenje bilo, po mišljenju poslodavaca, da se na to mesto ne prima odmah druga osoba, nego da se poslodavcu refundira novac za bruto zaradu samo za ono vreme dok primljeni novajlja radi za njega (do trenutka kada je pripravnik samostalno odlučio da napusti preduzeće), a da se poslodavcu onda da dodatna mogućnost da može da zaposli i drugog pripravnika ako želi, ali i osobu sa više iskustva koja se trenutno nalazi na evidenciji kod NSZ u roku od šest meseci od dana kada je prvi pripravnik napustio posao. Ovako, za poslodavce predstavlja problem što moraju u najkraćem roku da zaposle novog pripravnika i da ga ponovo od početka obučavaju. Predlog poslodavaca je da ovo važi samo u slučaju kada primljeni pripravnik odluči da sam napusti preduzeće.

Posebne kritike date su na uslove konkursa kod nekih fondova EU i drugih domaćih i međunarodnih fondova za razvoj koji daju novac za obuke iz oblasti koje nemaju uticaja na razvoj privrede ili služe čisto u političke i propagandne svrhe, dok se odbijaju oni aplikanti sa konkretnim programima čija bi realizacija doprinela poboljšanju stanja u određenim sektorima privrede, na tržištu ili u celokupnom srpskom društву. Takođe, kod ovih konkursa, poslodavci su spremni da ukažu na korupciju u mešovitim telima koja odlučuju o rangu učesnika konkursa i odobravanju sredstava, a za to posebno krive činovnike i službenike koje delegiraju pojedina ministarstva u Vladi Republike Srbije ili lokalne samouprave sa srpske strane. Menadžeri preduzeća ukažuju da je korupcija ponekad tolika da se nezvanično unapred zna ko će pobediti na konkursima i koliki procenat novca od iznosa dobijenih na konkursima treba da se različitim kanalima proturi do članova mešovitih komisija.

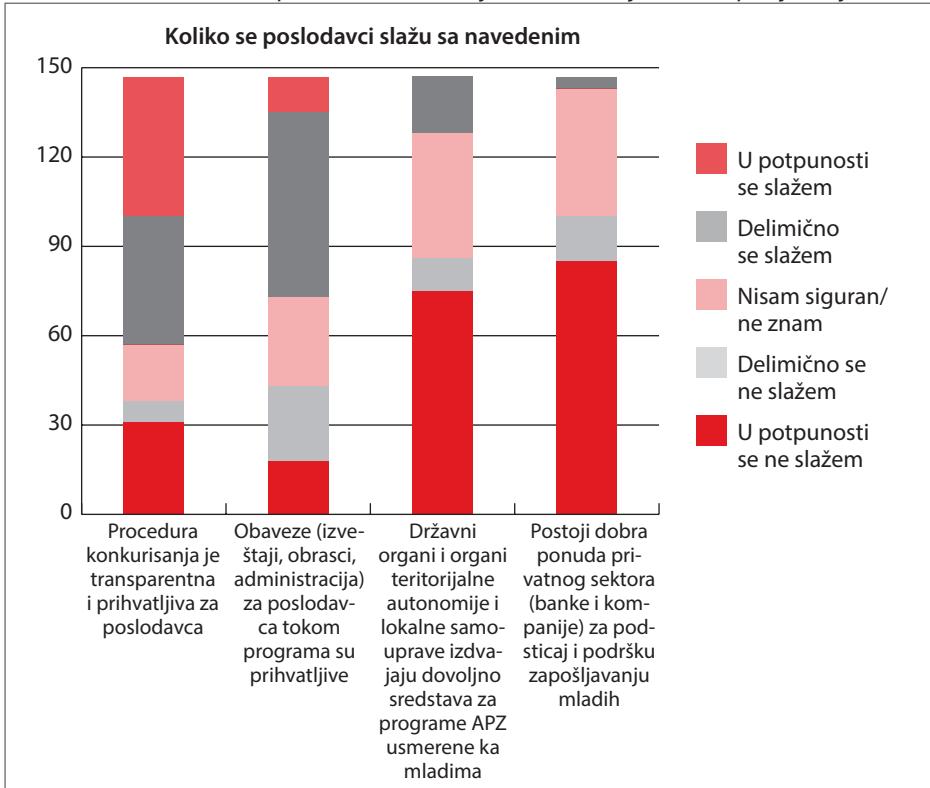
Interesantno je da su predstavnici malih, srednjih i velikih preduzeća u anketi naveli da daleko slabije poznaju uslove konkursa kod Fonda za razvoj, SIEPA, fondova EU i drugih domaćih i međunarodnih fondova, jer na njima nisu učestvovali, niti su dovoljno informisani o njihovim programima i mogućnostima. Najviše su komentarisali programe Nacionalne službe za zapošljavanje, jer o njima najviše znaju i imaju određena, pozitivna ili negativna, iskustva.

Da bi se preciznije sagledalo čime su u celokupnom procesu aktivnih mera politike zapošljavanja privredna društva u Srbiji zadovoljna, a čime nisu upućeno je i pitanje šta poslodavci misle o:

- a) Proceduri konkurisanja (da li je ona transparentna i prihvatljiva za poslodavca)
- b) Obavezama izveštavanja poslodavaca tokom realizacije programa (procedure izveštavanja)
- c) Izdvajanju novca za aktivne mere politike zapošljavanja od strane Republike Srbije, lokalnih samouprava i organa teritorijalne autonomije (da li su sredstva dovoljna)
- d) Ponudi privatnog sektora (banaka i kompanija) za podršku zapošljavanju mladih

Od ukupnog broja anketiranih 147 preduzeća ili 56,76 odsto se izjasnilo po ovim pitanjima.

**Grafikon 5.4. Čime su poslodavci zadovoljni (nezadovoljni) kod zapošljavanja mlađih**



Većina poslodavaca se izjasnila da su im procedure konkurisanja jasne i prihvatljive. Nešto je veći procenat onih kojima su procedure izveštavanja u toku realizacije uslova iz konkursa zahtevne, ali oni istovremeno iskazuju razumevanje za njih. S druge strane, 59,18% poslodavaca procenjuje da su sredstva koja odvaja Republika Srbija, AP Vojvodina i gradovi i opštine, nedovoljni za podsticanje zapošljavanja mlađih, posebno ako se ima u vidu nedostatak povoljnijih izvora finansiranja u privredi i nereformisani obrazovni sistem. Tačno dve trećine poslodavaca (66,6%) misli da ne postoji adekvatna ponuda samih banaka i kompanija (privatnog sektora) za podršku zapošljavanju mlađih i da je ova inicijativa uglavnom prepuštena samo onim velikim društveno-dogovornim kompanijama koje raspolažu s dovoljno resursa da ulažu u mlađe i njihovo usavršavanje.

Jedan deo poslodavaca misli da bi država promenom poreske politike i davanjem poreskih olakšica poslodavcima koji zapošljavaju mlađe mogla značajno da poveća zaposlenost mlađih i da ih uputi da se oni na taj način uključe u zajedničku kampanju države i privatnog sektora za zapošljavanje mlađih. Neki od njih ističu da bi čak bilo dovoljno da određene kompanije budu oslobođene nekih suvišnih procedura i namesta (taksi, naknada, skrivenih poreza) koje im prave troškove, a da zauzvrat imaju kao uslov da zaposle određen broj mlađih. Oni smatraju da bi to bilo dobro i za državu, jer

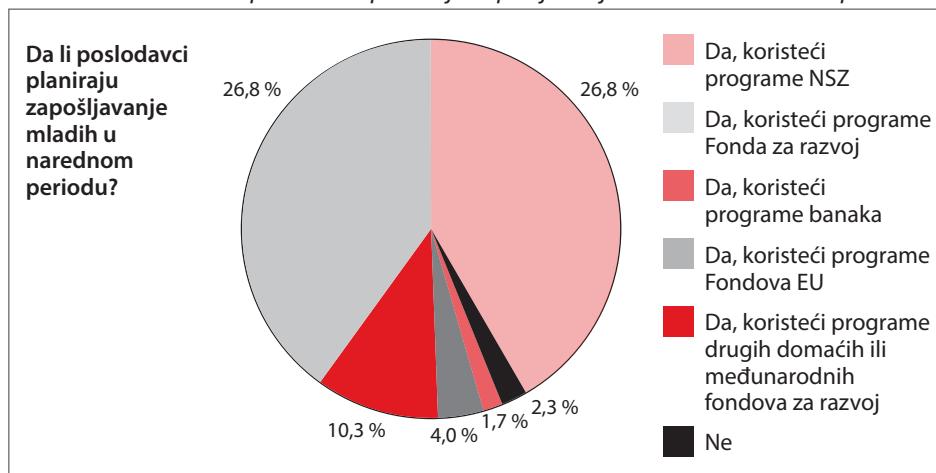
bi se manjak od obustavljenih nameta privrednim subjektima nadoknadio time što bi veći broj mlađih bio zaposlen, na njihove zarade bi se plaćali porezi i doprinosi, tako bi se smanjio deficit u zdravstvenom i penzijskom fondu i samim tim i deficit republičkog budžeta, a ti mlađi bi od svojih legalno stečenih zarada opet trošili novac, pa bi rasli i prihodi od PDV, što se opet sliva u budžet, itd.

## 6. Zapošljavanje mlađih u narednom periodu

Deo ovog istraživanja posvetio je pažnju i perspektivama za buduće zapošljavanje mlađih. Cilj je bio da se opipa puls među anketiranim poslodavcima o njihovim namerama i planovima da zaposle mlađe do kraja 2013. i u 2014. godini. Inicijatore ankete naročito je zanimalo da li će pozitivni trendovi blagog oporavka nacionalne ekonomije i rasta bruto domaćeg proizvoda u prvoj polovini 2013. godini imati uticaja na značajnije zapošljavanje mlađih do kraja tekuće i u nastupajućoj 2014. godini.

Ukupno 175 preduzeća od anketiranih 229 privrednih društava iz uzorka, ili 67,57% iznelo je svoja očekivanja u vezi sa zapošljavanjem mlađih u narednom razdoblju.

**Grafikon 6.1. Da li poslodavci planiraju zapošljavanje mlađih u narednom periodu**



Dobijeni rezultati nisu ohrabrujući. Čak 40 odsto poslodavaca neće zapošljavati mlađe u narednom periodu, a 41,7 odsto se izjasnilo da će to učiniti uz podršku Nacionalne službe za zapošljavanje. To znači da blizu polovine poslodavaca u Srbiji očekuje neki vid podsticaja države za upošljavanje lica starosti do 30 godina. S obzirom da se Vlada Republike Srbije i resorno Ministarstvo finansija bore da održe budžetski deficit u planiranim okvirima i da u budžetu nedostaju značajna sredstva ovo nije dobra vest za mlađe, jer će u narednim godinama država morati da bude čvrsto opredeljena za štednju kako se spoljni dug, ali i javni dug Republike ne bi dalje uvećavali, pa će biti teško izdvojiti dodatna sredstva za pospešivanje zapošljavanja mlađih.

Učesnici ove ankete u nemalom broju očekuju da će im i određeni programi drugih domaćih ili međunarodnih fondova biti od koristi pri zapošljavanju mlađih. Uku-

pno 10,3 odsto njih misli da sredstva za ovu namenu mogu doći i iz tog izvora, a tu su i fondovi Evropske unije kao izvor za 4% ispitanika.

Anketirana preduzeća najmanje nade u podršku pri upošljavanju mlađih lica polažu u Fond za razvoj (2,3%) i kredite (programe) banaka (1,7%), dok nijedno od njih nije navelo SIEPA kao izvor finansiranja za bilo koji program podsticaja primanja mlađih u radni odnos.

Na osnovu iznesenog može se konstatovati da su dalje perspektive za lakše dolazjenje lica starosti do 30 godina do posla prilično sumorne. Prikupljeni fakti pokazuju da se poslodavci u Srbiji trenutno nalaze u lošoj finansijskoj situaciji, da kod većine opada promet ili se trude da prihode održe na približno istom nivou. U takvom stanju malo preduzeća misli na investicije i ozbiljna ulaganja u budućnost, pa samim tim i na angažovanje mlađih kadrova.

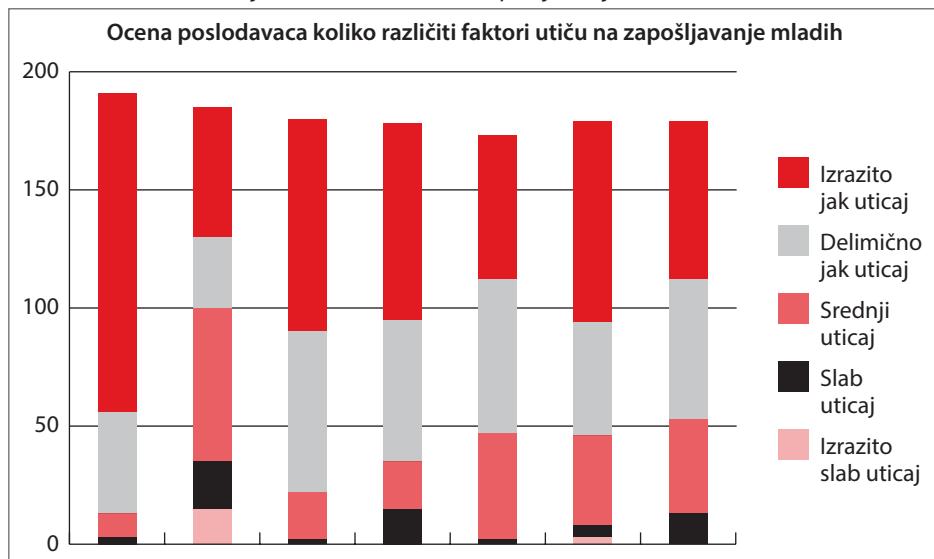
Ovo iziskuje posebne mere za smanjenje nezaposlenosti mlađih koje moraju biti kreirane uz konsultaciju predstavnika države, poslodavaca, sindikata, nevladinih organizacija mlađih i drugi važnih faktora. Samo zajedničkim svedruštvenim naporom i stvaranjem uslova kod poslodavaca za zapošljavanje mlađih mogu se ublažiti aktuelne teškoće. Stoga je neophodan ozbiljan angažman svih navedenih strana na dugo-ročnom rešavanju ovog problema. Ove mere moraju biti istovremeno usmerene na rasterećenje poslovanja poslodavaca, kako bi oni obezbedili sredstva za nove investicije i zapošljavanje, ali i istovremeno delovanje na smanjenje sive zone u koju odlazi sve više malih preduzetnika i zanatlija, ali i mlađih ljudi u odsustvu mogućnosti za legalno zapošljavanje. Generalni problem srpske privrede je minimalni kapacitet za zapošljavanje nastao usled unutrašnje krize tražnje i sistemskih prepreka za razvoj poslovanja privrednih subjekata. Kada se uz to dodaju i efekti Svetske ekonomskog krize dolazi se do zaključka da mnoga preduzeća u uslovima borbe za opstanak ne mogu ni da pomišljaju na bilo kakvo zapošljavanje. Ipak, ne treba čekati na dugo očekivane a izostale reforme koje bi popravile uslove poslovanja, već paralelno s njima treba pokušati kreirati dodatne programe i podstićati zapošljavanje mlađih, jer ono može da pokrene niz važnih promena u domaćem društvu i ubrza njegov razvoj.

Poslodavci su upitani da ocene i koliko određeni faktori utiču na zapošljavanje mlađih. Na ovo pitanje prikupljeno je 196 odgovora preduzeća obuhvaćenih anketom ili 75,68% od ukupno 259 preduzeća (Grafikon 6.2.).

Ekonomski situacija označena je kao prepreka broj jedan u većem zapošljavanju mlađih. Na drugom mestu je obrazovni sistem, a tik iza njega nedostatak stručne prakse i dobrovoljnog rada bez nadoknade u toku obrazovanja. Poslodavci, takođe, smatraju da bi manji porezi i doprinosi na zarade mlađih zaposlenih bili dobar vid stimulacije za njihovo veće zapošljavanje. Zatim sledi potreba veće informisanosti mlađih o očekivanjima poslodavaca od njih i razvijenija preduzetnička kultura. Preduzeća iz ankete su ocenila da važeća zakonska regulativa predstavlja najmanju prepreku zapošljavanju mlađih.

Ipak, poslodavci su naveli da iako nisu prvorangirani nedostaci obrazovnog sistema, izostanak poreske stimulacije na zarade kod zapošljavanja mlađih, veća informisanost mlađih o očekivanjima poslodavaca i razvijenija preduzetnička kultura imaju delimično jak uticaj na poslodavce prilikom izbora da li da na posao prime starija i iskusnija lica

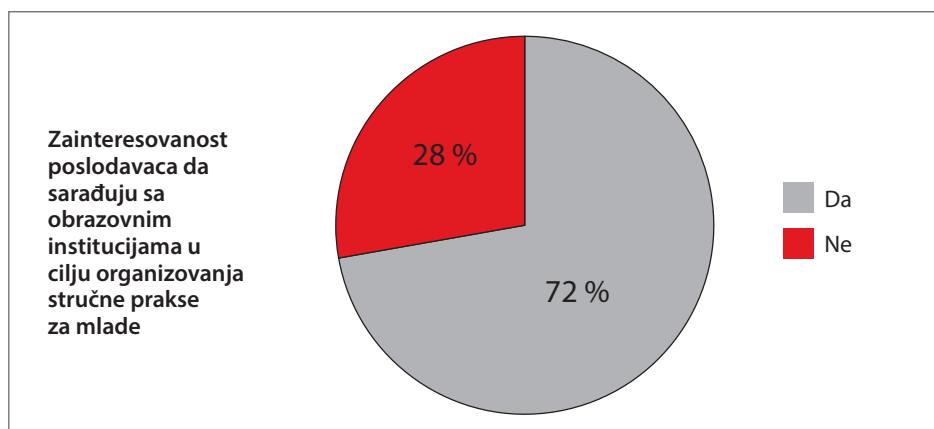
**Grafikon 6.2. Uticaj različitih faktora na zapošljavanje mladih**



ili mlade, što govori da se ovi faktori nikako ne smeju prenebregnuti prilikom donošenja sveobuhvatnih mera za pospešivanje zaposlenosti osoba do 30 godina starosti.

Istraživanje je imalo i svrhu da sagleda koliko su poslodavci zainteresovani za tešnju saradnju sa obrazovnim institucijama u cilju organizovanja stručne prakse za mlađe. Svoju zainteresovanost privredni subjekti su pokazali i sa 189 od mogućih 259 odgovora na ovo pitanje, tj. 72,97 odsto njih je izašlo u susret i odgovorilo.

**Grafikon 6.3. Zainteresovanost poslodavaca za saradnju sa obrazovnim institucijama u cilju organizovanja stručne prakse za mlade**

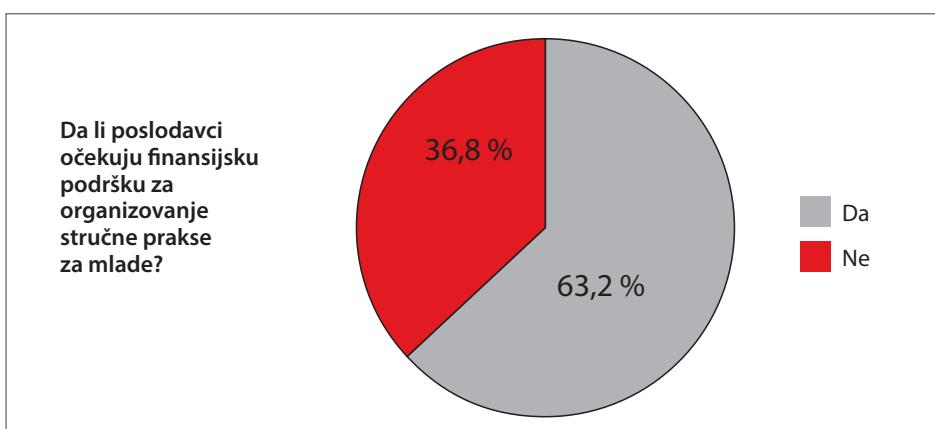


Privredni subjekti u Srbiji veoma su svesni nedostataka obrazovnog sistema i spremljni da se aktivno uključe i poboljšaju njegove efekte time što bi učestvovali u orga-

nizovanju stručne prakse za mlade. Ovo bi trebao da bude prioritet i u samoj reformi obrazovnog sistema – veći udio stručne prakse u svakodnevnoj nastavi, posebno na nivou srednjih škola, viših škola i fakulteta. Zemlje koje imaju visok procenat stručne nastave srednjoškolaca i studenata (prakse) uspevaju da između 32 i 56 odsto mlađih ljudi zaposle odmah po okončanju njihovog srednjoškolskog obrazovanja, odnosno studija, tako što poslodavci tokom stručne prakse uče one kvalitetne i vredne među njima koje bi želeli da zaposle. Države sa visokim procentom ovako zaposlenih mlađih štede milione dolara godišnje, jer onda nisu potrebne posebne mere zapošljavanja i činovnički kadar koji bi ih sprovodio.

Preduzećima je postavljeno i dodatno pitanje na temu finansijske podrške za organizovanje stručnih praksi za mlade. Dobijeno je 133 odgovora privrednih društava (51,35% od ukupnog uzorka).

**Grafikon 6.4. Da li poslodavci očekuju finansijsku podršku za organizovanje stručnih praksi za mlade**



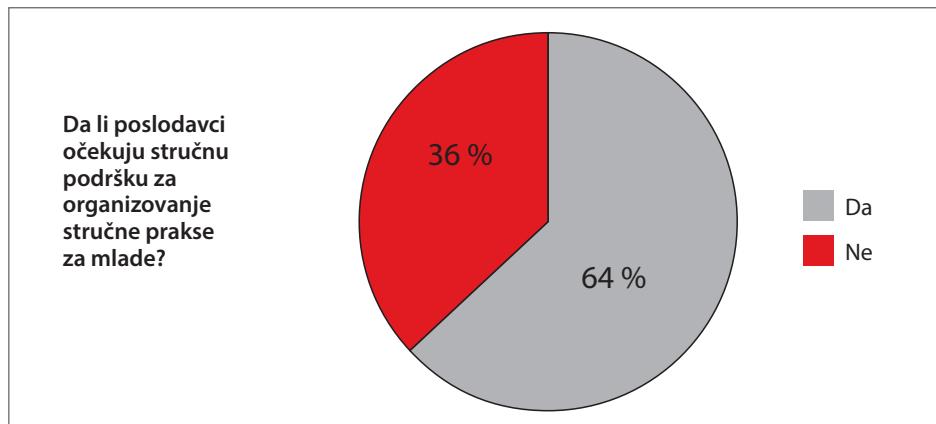
63,2% poslodavaca smatra da bi organizovanje stručne prakse za mlade u njihovom preduzeću trebalo da bude finansijski propraćeno. Razlozi za ovo leže u činjenici da poslodavci već kroz poreze, akcize, naknade, takse, itd, finansiraju obrazovni sistem koji je neefikasan. Ukoliko obrazovanje mlađih opet padne na njih, iako su za njega već jednom platili, to će značiti da oni moraju da obezbede određena sredstva unutar samih preduzeća za održavanje ovih obuka, da iskusne zaposlene odvoje od posla da bi obučavali mlađe (što im može napraviti izvesne gubitke i troškove), da obezbede prostorije, mašine, opremu i alate za rad koji su tokom stručne obuke ne mogu koristiti za obavljanje poslovnih aktivnosti firme, itd. Sve ovo košta i poslodavci smatraju da ne bi bilo fer od države da oni obavljaju njen posao obrazovanja mlađih, a da im troškovi tog procesa ne budu barem nadoknađeni.

Ovaj stav uglavnom ima većina poslodavaca čije su delatnosti proizvodne, dok neki, pretežno iz sektora usluga, koji ne bi za obuke angažovali znatne resurse zbog prirode samog posla, misle da i ne moraju biti finansijski podržani (preostalih 36,8%). To su uglavnom uslužne ili neke poddelatnosti u trgovini čiji se rad obavlja van pro-

istorija privrednog subjekta, na terenu, i gde je dovoljno da lice na stručnoj obuci prati iskusnijeg zaposlenog šta on radi i zatim ponavlja njegove postupke kako bi naučio posao. U tim delatnostima iskusniji zaposleni samo na minimalno vreme prekida svoj redovan posao, a ne crpu se drugi resursi za obuku (mašine, oprema, alati, vozila, itd.).

Kada je reč o stručnoj podršci koja je potrebna poslodavcima kod održavanja obuka stručne prakse 136 poslodavaca ili 52,51% iz uzorka od 259 preduzeća dalo je svoje mišljenje.

**Grafikon 6.5. Da li poslodavci očekuju stručnu podršku za organizovanje stručne prakse za mlade**



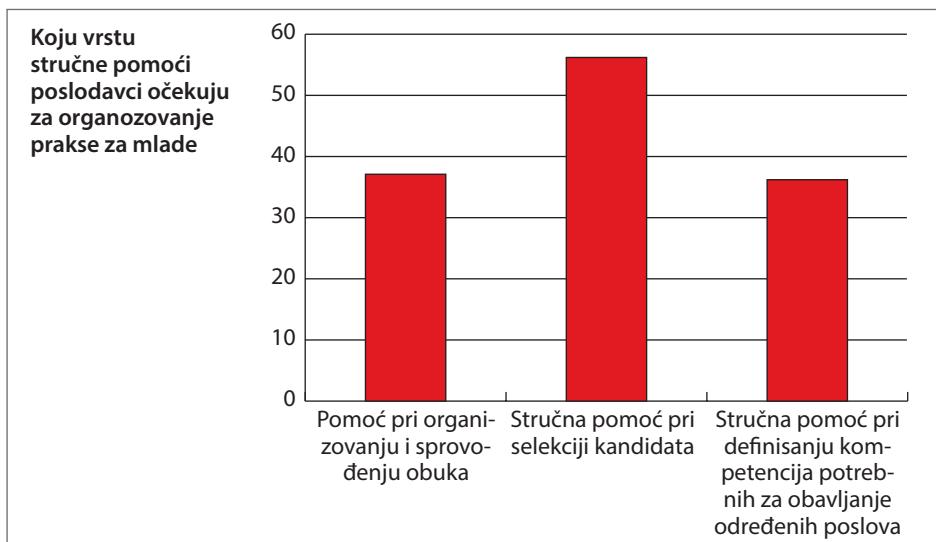
64% upitanih poslodavaca smatra da bi stručna podrška pri organizovanju stručne prakse bila poželjna, dok njih 36% smatra da nju ne treba očekivati. Anketirani menadžeri i vlasnici preduzeća u Srbiji pretežno misle da nije dovoljno samo obučavati mlade u njihovim preduzećima, već da taj proces mora da bude ispraćen od lica koje ima stručno znanje i može da nadgleda stručni razvoj svakog pojedinca u okviru prakse. Pored praktične edukacije potrebna je i izvesna vrsta mentorstva u realnom okruženju da bi se ispratilo koliko lice na stručnoj praksi napreduje, da li usvaja znanja obuhvaćena nastavnim programom i da li pokazuje dodatna interesovanja za određene segmente stručne prakse u kojima bi se kasnije moglo visokoprofilisati i tokom daljeg obrazovanja i rada pretvoriti u vrhunskog stručnjaka. Sve ovo ne mogu ispratiti zaposleni kod poslodavca koji obučavaju mladu osobu i zato je potreban širi mentorski pristup i pažljivo usmeravanje pojedinca u cilju njegovog daljeg napredovanja.

Ono što su zapravo kroz odgovor na ovo pitanje izneli poslodavci u Srbiji jeste sličan pristup kao u američkom obrazovnom sistemu, gde mlade osobe zajedno sa svojim profesorima obavljaju stručnu praksu u američkim kompanijama, a profesori ih usmeravaju kako da se bolje prilagode poslovnom okruženju, usvoje potrebna znanja i izvuku maksimum iz sebe. Za sprovođenje jednog ovakvog obrazovnog sistema u praksi potrebno je da profesori u srednjim školama i na fakultetima u Srbiji i sami godinama rade u privredi i potiču iz samih kompanija, a ne da se bave samo teoretskim delom nastave i da često nemaju ni jednog radnog dana u privredi. Ovakva promena

izuzetno bi pomogla u razvoju onih privrednih grana gde se traži stručno i visokotehnološko znanje u praktičnom okruženju kao što su elektronska, farmaceutska, mašinska, građevinska, drvna, tekstilna, metalska i industrija informacionih tehnologija, ali i u uslužnim delatnostima kao što su turizam i ugostiteljstvo, saobraćaj i transport, telekomunikacije, itd.

Poslodavci su dalje upitani da li očekuju neku vrstu pomoći u organizovanju stručnih obuka za mlade. Od 259 poslodavaca 105 (40,54% iz ukupnog uzorka ovog istraživanja) dalo je odgovor na ovo pitanje.

**Grafikon 6.6. Koju vrstu stručne pomoći poslodavci očekuju u organizovanju stručne prakse za mlade**

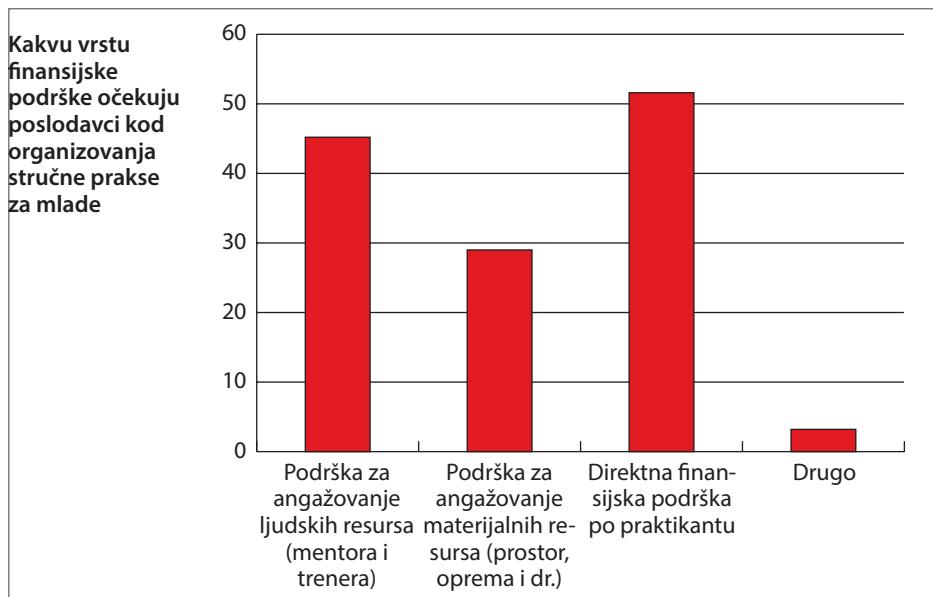


Privrednim društvima je ovde bilo dozvoljeno da zaokruže više odgovora, a definitivno najviše njih (56,2%) navelo je da im je najpotrebnija stručna pomoć pri selekciji kandidata, dok su pomoć pri organizovanju i sprovođenju obuka, kao i stručna pomoć pri definisanju kompetencija potrebnih za obavljanje određenih poslova približno jednako rangirane po važnosti za poslodavce.

Selekcija kandidata za mnoge poslodavce predstavlja naporan posao iz razloga što njihovi zaposleni koji bi se bavili ovim poslom uglavnom imaju druge, za njih važnije, ustaljene obaveze. U slučajevima kada se pojavi veći broj kandidata ovo posebno zna da bude zahtevan posao, jer treba napraviti kvalitetnu selekciju i odabrati one koji će posle održavanja prakse možda biti i odabrani kao budući zaposleni kod poslodavca, ako se pokažu dobro. U većim kompanijama ovo obavljaju službe za ljudske resurse, dok neke od njih, kao i jedan deo srednjih ili manjih preduzeća sve češće za ovaj deo posla angažuje i privatne agencije za vršenje selekcije kandidata. Na taj način štedi se vreme i ne snižava produktivnost zaposlenih sa iskustvom, a agencijama se ostavlja da načine uži izbor kandidata, nakon čega se finalna odluka donosi kod poslodavca.

Od 259 anketiranih 109 privrednih subjekata (42,08%) preciziralo je i kakvu vrstu finansijske pomoći očekuje kod organizovanja stručnih praksi za mlade.

**Grafikon 6.7. Vrste finansijske pomoći koje očekuju poslodavci u organizovanju prakse za mlade**



Većina poslodavaca (51,6%) očekuje direktnu finansijsku podršku po praktikantu koga obučava, a na drugom mestu sa 45,2% našao se odgovor da očekuju finansijsku podršku za angažovanje ljudskih resursa (mentora i trenera) neophodnih za sprovođenje stručne prakse. Nije zanemarljivo ni što 29 odsto poslodavaca smatra da im je prilikom organizovanja prakse za mlade bitno obezbediti finansijsku podršku za angažovanje materijalnih resursa (prostor, oprema, itd.).

Poslodavci smatraju državu i loš obrazovni sistem odgovornima za nizak nivo stručnog znanja mlađih i procenjuju da takav obrazovni sistem neprilagođen realnim potrebama privrede mnogo košta, a malo pruža. Ne beže od toga da vrše stručnu obuku mlađih, ali smatraju da time čine uslugu neefikasnoj državi i obrazovnom sistemu i da troškovi trebaju da im budu nadoknađeni, jer kada se desetine hiljada profesora, nastavnika i drugog obrazovnog kadra finansira njihovim novcem kao poreskih obveznika a loše rade svoj posao onda treba i poslodavcima platiti prenošenje realnih znanja mlađim ljudima koja će im koristiti tokom dalje karijere i rada.

Poslodavci su na kraju istraživanja pozvani da upute i svoje preporuke za poboljšanje aktivnih mera zapošljavanja mlađih. Devetnaest preduzeća je navelo različite preporuke. One najbitnije su:

- Reforma sistema obrazovanja i povećanje obima praktične nastave
- Uključivanje «soft skills» u sistem obrazovanja
- Podsticanje kreativnog razmišljanja, želje za radom i napredovanjem kod mlađih

- Mladi moraju biti kroz sistem obrazovanja edukovani da razumeju kako preduzeće funkcioniše iznutra
- Ukinuti poreze i doprinose za prvih 12 meseci rada mlade osobe koja nema nikakvo radno iskustvo, kao kompenzaciju poslodavcu za utrošeno vreme i sredstva na obuku tako zaposlenog
- Uvesti bespovratne kredite za ulaganje u infrastrukturu preduzeća koja je neopходна да bi se zaposlili mladi ljudi i njihova radna mesta održala
- Povećanje društvene odgovornosti privrede i države u pružanju šanse mladima
- Promena Zakona o radu i uvođenje fleksibilnih oblika zapošljavanja, kao i rada od kuće, što će omogućiti veću zapošljivost mlađih
- Podizanje nivoa kulture rada i preduzetničke kulture kod mlađih
- Veće učešće agencija za zapošljavanje u kreiranju aktivnih mera politike zapošljavanja
- Pretvaranje javnog servisa u edukativni servis koji upravo treba da uči mlađi ljudi da jednog dana postanu uspešni u preduzećima u kojima budu radili
- Organizovanje stručne prakse u proverenim firmama, gde će mlađi zaista usvojiti kvalitetna znanja i veštine
- Nizak nivo znanja, veština i motivisanosti za rad svršenih studenata Elektrotehničkog fakulteta, Fakulteta organizacionih nauka i Prirodno-matematičkog fakulteta u generacijama posle 1985. godišta treba podići tako što će fakulteti podići kriterijume i truditi se da isprate da li su mlađi zaista usvojili ona znanja koja su potrebna privredi
- Smanjiti previsoke subvencije velikim stranim kompanijama i okrenuti se jačanju sektora malih i srednjih proizvođača i pružalaca usluga
- Uvođenje obavezognog zanata u srednjoškolsko obrazovanje kao dodatna mera za smanjenje nezaposlenosti, kako bi mlađi pored opštih stručnih znanja imali i bar jedan konkretni zanat
- Obezbeđivanje većih sredstava za sprovođenje aktivnih mera zapošljavanja mlađih
- Generalno poboljšanje situacije u privredi, smanjenje rada na crno i korupcije

Na samom kraju ankete poslodavci su dali i neke posebne napomene za koje smatraju da su važne kod zapošljavanja mlađih:

- Potrebno je poslodavcima približiti sve navedene programe da razumeju šta dobijaju kroz njih
- Obavezno se moraju pojednostaviti procedure oko primanja na posao i prestanka radnog odnosa i treba omogućiti zapošljavanje mlađih na fleksibilan način
- Glavni problem u zapošljavanju mlađih je mentalitet i usaćena želja za neradom u nekoj od državnih institucija ili javnih preduzeća. Treba iskoreniti stav da se uči škola da bi se kasnije što manje radilo.
- NSZ treba da poštuje poslodavce koji učestvuju u okviru njenih programa. Dešava se da se sredstva za neke programe ne isplate do kraja pod raznim izgovorima ili zbog rebalansa budžeta, iako je NSZ donela odluku da odobri sredstva u celosti.
- Omogućiti i preduzećima u restrukturiranju da učestvuju u okviru programa stručne prakse za mlađe

# Analiza rezultata sprovedenog istraživanja/anketa za mlade

## 1. Osnovni podaci o ispitanicima

Sprovedeno istraživanje obuhvatilo je uzorak od 1.141 mladih lica koji su popunili upitnik. Iako je napomenuto da ime i prezime nije obavezan podatak koji ispitanici treba da navedu, podatak da je samo njih 250 (21,91%) navelo svoje ime i prezime, 60 (5,26%) samo ime, a 7 (0,61%) samo inicijale, odnosno da njih 824 (72,22%) nije odgovorilo na ovo pitanje, može da ukaže na nespremnost ili odsustvo želje mladih da svoje stavove javno iznose ili čak i njihov strah da će imati negativne posledice od takvog iznošenja svojih stavova.

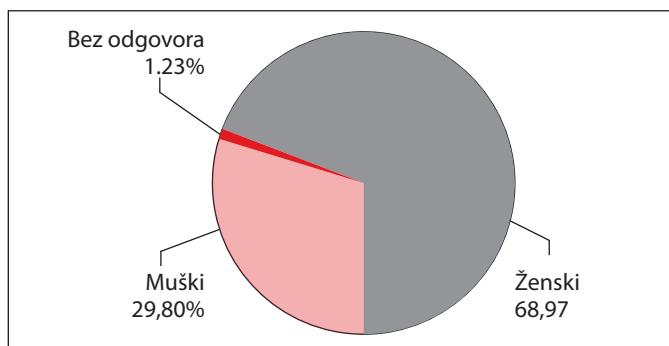
Starosna struktura mladih obuhvaćenih istraživanjem data je u Tabeli 1. i ona pokazuje da je najveći broj ispitanika obuhvatilo kategoriju mladih rođenih od 1985. godine do 1990. godine (njihovo učešće u ukupnom uzorku je 66,70%). Prosečna starost ispitanika je 25,09 godina.

**Tabela 1. Struktura ispitanika prema godinama rođenja**

1983.	1984.	1985.	1986.	1987.	1988.	1989.	1990.	1991.
73 (6,40%)	77 (6,75%)	93 (8,15%)	102 (8,94%)	130 (11,39%)	176 (15,43%)	147 (12,88%)	113 (9,90%)	71 (6,22%)
1992.	1993.	1994.	1995.	1996.	1998.	1999.	2001.	Bez odg.
39 (3,42%)	48 (4,20%)	38 (3,33%)	9 (0,79%)	8 (0,70%)	1 (0,09%)	3 (0,26%)	1 (0,09%)	12 (1,06%)

Struktura ispitanika prema polu prikazana je na Grafikonu 1. Od ukupnog broja mladih obuhvaćenih istraživanjem 787 (68,97%) je ženskog pola, 340 (29,80%) muškog, a njih 14 (1,23%) nije odgovorilo na ovo pitanje.

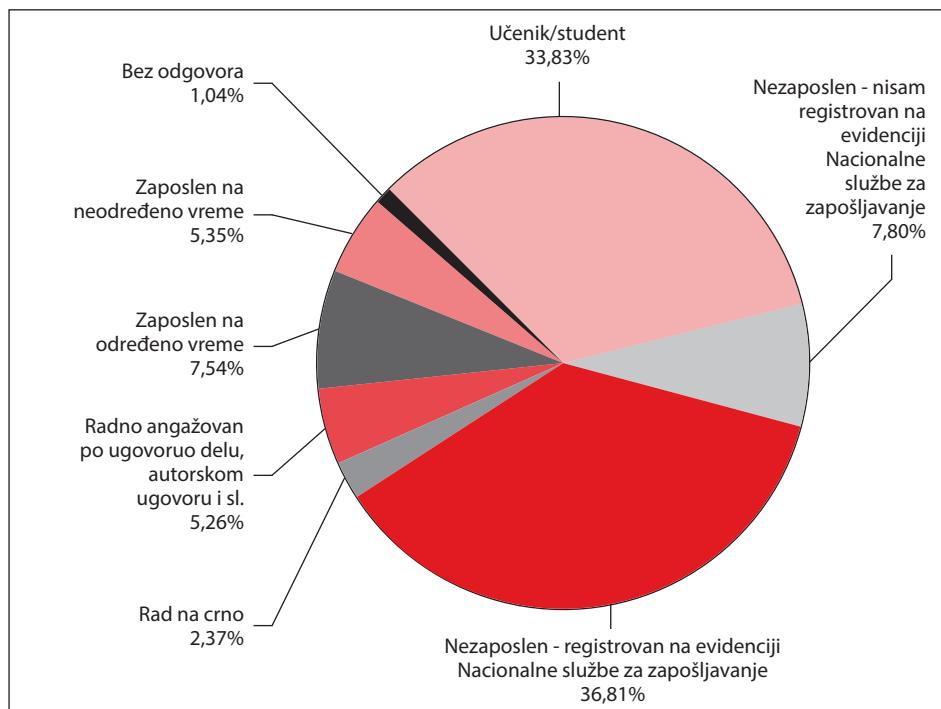
**Grafikon 1.**  
*Struktura ispitanika  
prema polu*



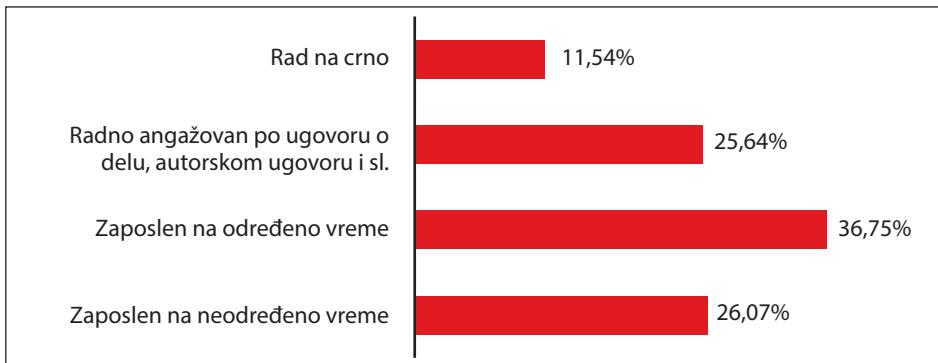
## 2. Trenutni status ispitanika

Ako pažnju usmerimo ka odgovorima na pitanje koje je imalo za cilj da prikaže trenutni status mlađih, u smislu radnog ili nekog drugog angažovanja, možemo zaključiti da oni potvrđuju statističke podatke koju ukazuju na veoma mali procenat mlađih koji su radno angažovani. Naime, od ukupnog broja anketiranih mlađih njih 386 (33,83%) su još uvek učenici/studenti i nisu radno angažovani, nezaposlenih registrovanih ili neregistrovanih na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje je 509 (44,61%), zaposlenih i radno angažovanih na bilo koji način je ukupno 234 (20,52%), a na ovo pitanje nije odgovorilo 12 (1,04%) mlađih obuhvaćenih istraživanjem (Grafikon 2.). Posmatrajući samu strukturu zaposlenih i radno angažovanih, dolazimo do zaključka da je najveći broj mlađih koji su zasnovali radni odnos to učinili na određeno vreme (86, odnosno 36,75% od ukupnog broja onih koji su zaposleni ili na bilo koji drugi način radno angažovani), da je približno isti procenat (oko 26%) onih koji imaju stalno zaposlenje (na neodređeno vreme – njih 61) i onih koji su radno angažovani po ugovoru o delu, autorskom ugovoru, privremenim i povremenim poslovima i sl. (njih 60), kao i da deo njih nema nikakav ugovor, odnosno da radi u sivoj ekonomiji, na crno (27, odnosno 11,54% od ukupnog broja onih koji su zaposleni ili na bilo koji drugi način radno angažovani) (Grafikon 2a.).

**Grafikon 2. Trenutni status ispitanika**



**Grafikon 2a. Struktura zaposlenih i radno angažovanih ispitanika**



### 3. Nivo obrazovanja ispitanika

U Tabeli 2. prikazana je struktura/nivo obrazovanja mladih obuhvaćenih istraživanjem. Od ukupnog broja mladih koji su odgovorili na ovo pitanje visoko obrazovanje (osnovne srukovne i akademske studije, specijalističke srukovne i akademske studije, visoko obrazovanje-diplomirani i diplomske akademske studije-master) poseduje njih čak 807 (73,20%), srednje stručno obrazovanje u trajanju od 4 godine gimnazijsko obrazovanje ima 169 (15,30%) ispitanika, a nakon završene srednje škole specijalističko, više obrazovanje u trajanju od 2 ili 3 godine, visoke kvalifikacije ili prvi stepen fakulteta ima 83 (7,60%) ispitanika. Samo 24 (2,20%) mladih koji su odgovorili na postavljeno pitanje ima srednje stručno obrazovanje u trajanju od 3 godine ili niži stepen obrazovanja, dok njih 21 (1,90%) ima titulu magistra ili doktora nauka. Na ovaku obrazovnu strukturu ispitanika, u kojoj dominiraju lica sa visokim obrazovanjem, verovatno je značajno uticao način popunjavanja ankete (putem interneta), ali i pored toga, nesporno je da mladi u velikom procentu poseduju formalno visoko obrazovanje. Na ovo pitanje nije odgovorilo 37, odnosno 3,24% anketiranih.

**Tabela 2. Nivo obrazovanja ispitanika**

Nivo obrazovanja	Procenat ispitanika	Broj ispitanika
Bez završene osnovne škole	0,1%	1
Osnovno obrazovanje	0,5%	6
Stručno obrazovanje i ospozobljavanje do 1 godine	0,0%	0
Polukvalifikovani	0,1%	1
Srednje stručno obrazovanje u trajanju od 2 godine	0,2%	2
Kvalifikovani	0,1%	1
Srednje stručno obrazovanje u trajanju od 3 godine	1,2%	13

Nivo obrazovanja	Procenat ispitanika	Broj ispitanika
Gimnazijsko obrazovanje	4,7%	52
Srednje stručno obrazovanje u trajanju od 4 godine	10,0%	110
Ostalo srednje obrazovanje u trajanju od 4 godine	0,6%	7
Visokokvalifikovani majstori	0,2%	2
Specijalisti (nakon završene srednje stručne škole)	0,3%	3
Više obrazovanje u trajanju od 2 godine	1,4%	15
Više obrazovanje u trajanju od 3 godine	2,9%	32
Prvi stepen fakulteta (bez „diplomirani“)	2,8%	31
Osnovne strukovne studije	4,0%	44
Osnovne akademske studije	18,3%	202
Specijalističke strukovne studije	1,5%	17
Visoko obrazovanje (diplomirani)	30,1%	332
Diplomske akademske studije – master	18,8%	207
Specijalističke akademske studije	0,5%	5
Magistar nauka	1,4%	16
Doktor nauka	0,5%	5
Ukupno	100%	1104
Bez odgovora		37

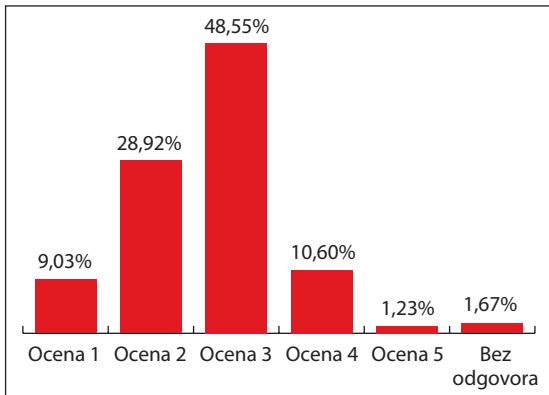
#### 4. Ocena obrazovnog sistema u R. Srbiji

Na skali od 1 do 5 (ocena 1 najnegativnija, ocena 5 najpozitivnija) najveći broj ispitanika (554, odnosno 48,55%) obrazovni sistem u R. Srbiji je ocenio ocenom 3. Posmatrano u odnosu na ovu ocenu, značajno je primetiti da je mnogo više mlađih koji iskazuju negativne ocene (1 ili 2) u odnosu na one koji imaju pozitivno mišljenje o ovom pitanju - 433 (37,95%) ispitanika je obrazovni sistem ocenilo sa ocenom 1 ili 2, a 135 (11,83%) ocenom 4 ili 5. Odgovor na ovo pitanje nije dalo 19 (1,67%) mlađih obuhvaćenih istraživanjem (Grafikon 3.).

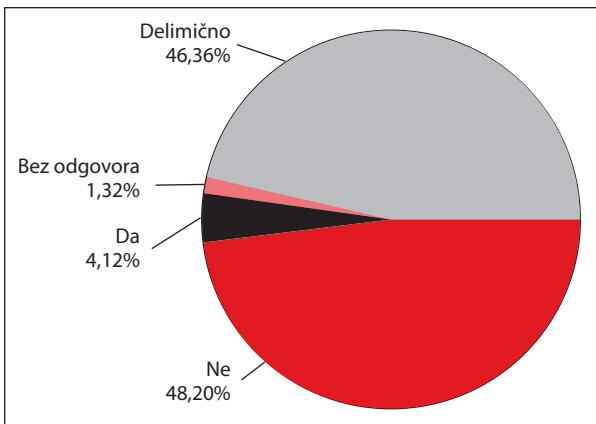
Ovakve ocene potvrđuju i odgovori na pitanje gde su mlađi imali priliku da iznesu svoje mišljenje o tome da li znanja koja stiču tokom formalnog obrazovanja zadovoljavaju potrebe praktičnog rada. Naime, čak 550 (48,20%) mlađih smatra da to znanje ne zadovoljava potrebe praktičnog rada, a 529 (46,36%) da zadovoljava samo delimično. Tek 47 (4,12%) ispitanika smatra da je to znanje u skladu sa potrebama prakse, a njih 15 (1,32%) nije odgovorilo na postavljeno pitanje (Grafikon 4.).

Među mlađima koji smatraju da znanje stečeno tokom formalnog obrazovanja ne zadovoljava, ili samo delimično zadovoljava, potrebe praktičnog rada, 956 (90,10%) razlog za to vide u nedostatku prakse tokom formalnog obrazovanja, 543 (51,20%) u

**Grafikon 3.**  
*Kako ispitanici ocenjuju obrazovni sistem*



**Grafikon 4.**  
*Usklađenost znanja koja se stiču tokom formalnog obrazovanja i potreba praktičnog rada*



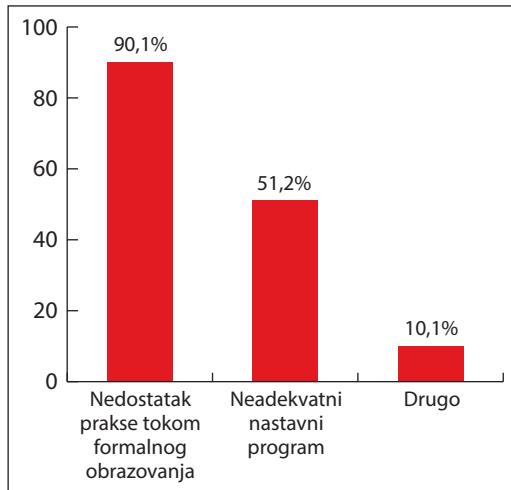
neadekvatnim nastavnim programima, a 107 (10,10%) navode neke druge razloge. Ove druge razloge mladi, pre svega, vide u: (1) neangažovanosti, neprofesionalnosti, nedostatku motivacije i znanja nastavnog osoblja; (2) zastarem obrazovnom sistemu sa mnogo teorije, nepotrebnih predmeta i podataka koji se brzo zaborave, kao i zastarem knjigama; (3) lošoj komunikaciji između studenata i profesora; (4) nezainteresovanosti države i institucija za potrebe studenata bez partijske veze i para; (5) obrazovanju usmerenom ka učenju napamet, ne i ka veštinama za rad; (6) nedostatku povezanosti između onoga što se uči sa savremenim tržištem rada... Ostali ispitanici koji su izneli ovakav stav (njih 18) nisu naveli razlog/e zbog kojih smatraju da je to tako (Grafikon 4a.).

U nastavku je izdvojeno i citirano nekoliko mišljenja ispitanika o razlozima zbog kojih znanje stečeno tokom formalnog obrazovanja ne zadovoljava potrebe praktičnog rada.

#### **Odgovori ispitanika:**

*„Sa završenom srednjom školom, mladi koji ne nastavljaju fakultet, ostaju bez posla, jer kako ja to vidim iz moje perspektive, većina njih kreće u borbu za poslom i za tu struku*

**Grafikon 4a.**  
*Razlozi neusklađenosti znanja koja se stiču tokom formalnog obrazovanja i potreba praktičnog rada*



*koju imaju ne mogu dobiti posao jer nemaju dovoljno iskustva, i nakon toga traže šta god je slobodno i rade god im se prilika ukaze, a za takve stvari im opet nije ni bila potreba ta srednja koju su završili, tako da dok se izbore do onog što su žeeli ulaze u mnoštvo problema koji postoje u ovom sistemu, i odustaju od daljeg napredovanja. A za nas koji smo na fakultetu, većina isto mora sama sebi da potraži praksu, jer ono što nam daju, je minimalno i nedovoljno da bi mogao da se započne posao kad se završi fakultet, tako da još ne znam kakva je srbina nas koji studiramo, ali svakako mi se ne čini da niko ne utiče na nas da se trudimo ili postanemo bolji, bilo čime, već mi sami moramo da prelomimo u sebi, a opet potrebno je i da smo finansijski malo jači nego prosečno.”*

*„Tokom školovanja, prakse postoje kao obaveza koju studenti/učenici treba da ispune da bi završili školovanje u mnogim obrazovnim ustanovama, ali te prakse su veoma retko organizovane od strane škole pa da se onda ima uvida u to što su učenici/studenti naučili na toj praksi. Mnogo češći je slučaj da praksa podrazumeva da učenik/student sam pronađe firmu iz svoje struke gde će obaviti stručnu praksu i da odatle dobije potvrdu da je bio na praksi. Vrlo je teško naći firme koje su zainteresovane da prime nekoga na paksu jer to smatraju gubljenjem vremena i svoje radne snage, pa se veoma često dešava da se samo potpišu potvrde o praksi a da se ona stvarno i ne održi.“*

*„Ono što mi učimo veoma često nema nikakve dodirne tačke sa praksom, već su to teorijske teze kojim nas naši profesori “bombarduju” da ih naučimo. Uglavnom, školstvo je svedeno na bubanje teorije, koja se nakon položenog ispita zaboravi za manje od mesec dana i koju ne možemo da primenimo u proizvodnim sistemima. Ja sam student odseka prerade drveta na Šumarskom fakultetu i tu se uči o mašinama za obradu, tehnologiji i konstrukcijama proizvoda za uređenje enterijera. Proizvodi koje konstruišemo su najobičniji i crta se ručno, što je u današnje vreme nezamislivo. Programe kao što su AutoCad, Solid Works, 3DMax i sl. je neophodno poznavati, jer se sa njima radi u praksi. Na moju sreću ja sam ih sam učio, ali jednostavno nije normalno da se to izbegava. Potrebne su licence da bi se to obezbedilo, ali kao i sve drugo fakultet nikad nema para. Zašto bi bilo ko prihvatio studenta koji ne poznaje da radi u složenijim programima, nedovoljno obu-*

*čenog za praktično rešavanje problema, nekreativnog (zahvaljujući konstantnom bubrežujućem i razvijanju kreativnosti) i ne podsticanjem i razvijanjem kreativnosti, kao što se radi u zapadnim zemljama). Nema više vremena, da je moglo nekad da se inženjeri dodatno obučavaju prilikom zaposlenja, to je moglo u državnim fabrikama. Zbog toga treba primeniti princip da se maksimalno uči uz praksu, odnosno o tome što nas čeka prilikom završetka studija, ali to je veoma teško, jer čak ni profesori, kao i asistenti nemaju dodira sa praksom, niti su ikad radili u nekom proizvodnom sistemu pa je to skoro i nemoguće. Jedino rešenje je "beži u inostranstvo" da bi naučio da budeš "pravi" inženjer i da te nije sramota sopstvene diplome državnog fakulteta."*

*„Zastareli i dogmatizovani nastavni programi, zastarela nastavna sredstva, zastareli pristup radu sa učenicima, nedovoljno posvećivanje pažnje društvenoj interakciji, stavljanje fokusa na ostvarenje programa (ma kako besmislen i neupotrebljiv on bio) i na ocenjivanje umesto na potrebe buduće odrasle osobe i njena stvarna znanja i sposobnosti. Nikakve predstave o današnjoj ekonomiji i zapošljavanju u praksi i kako bi čovek trebalo da se ponaša u kojoj situaciji da mu se život ne bi sveo na puko preživljavanje.“*

*„Sve ono što sam tokom 17 godina školovanja naučila i što sam zapamtila bilo je kada je postojala mogućnost da se teorija primeni na realan problem. Time mogu da potvrdim da treba teoriju i praksu objediniti već tokom školovanja.“*

*„Neretko se obrazovanje svodi samo na prostu reprodukciju gradiva, koje inače ima dosta propusta i koje je u većini slučajeva teorijsko. Na taj način kritičko-analitička svest je sputana! Studenti se ne motivišu da sami iznađu rešenje nekog problema, kreativnost je ubijena.“*

*„Neadekvatan pristup nastavničkog kadra. Iako svi profesori i asistenti imaju odgovarajuće diplome i zvanja, mnogi od mlađih predavača nikada nisu radili u struci. Oni možda poznaju problematiku kroz teoriju, ali nemaju iskustva na osnovu kojeg bi studentima ukazali na "tajne zanata". S druge strane, među starijim predavačima dosta je onih koji svoja predavanja zasnivaju na literaturi i primerima iz osamdesetih godina, što u današnjoj praksi, u promjenjenim uslovima nije primenljivo. Pokušaji da se ovakve situacije prevaziđu uglavnom se svode na primenu principa "prevedi i prisvoji", odnosno na doslovno prevođenje strane literature i preuzimanje modela i primera iz poslovne prakse zemalja čija tržišta nisu slična domaćem.“*

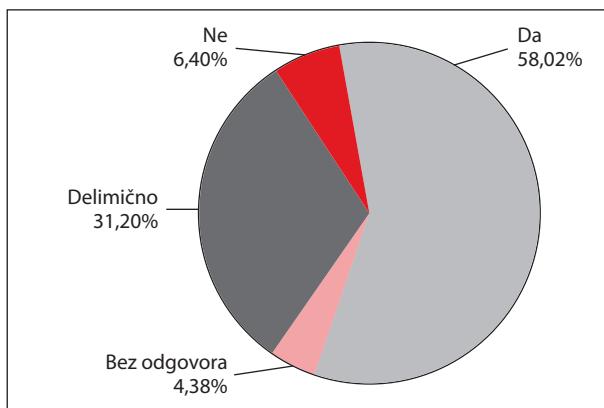
*„Skoro sva oprema u laboratorijama na fakultetima je zastarela, polu-ispravna i nema je u dovoljnem broju da studenti mogu samostalno (ili u paru, ne više) da na licu mesta primene teoriju i nauče bar osnovne operacije koje od njih poslodavac očekuje. Vežbe gde se između 4 i 10 studenata guraju i petljaju oko jedne makete/modela/šeme nisu baš efikasne.“*

*„Sveopšta zastarelost i zaostalomost nastave, koja ne prati ni potrebe na tržištu rada, nema ni praktičnu upotrebljivost, a i samo izvođenje nastave je i dalje na nivou kamenog doba. Od studenata i učenika se i dalje očekuje da „uče“ lekcije i pasuse i pamte/reprodukuj informacije, a ne da koriste mozak i nauče nešto što bi im moglo biti korisno za budući radni život (a i život uopšte). Svako koje bio u stanju da uči napamet, prema mom iskustvu - završio je školu/fakultet. I kako takav sistem obrazovanja ikoga može da spremi za bilo kakvo buduće zanimanje? Jedino za šta može da te spremi jeste ispodprosečnost,*

*bezumno praćenje gomile i slušanje „nadređenih”, koji najčešće nemaju obrazovanje koje bi se na njihovoj poziciji očekivalo...“*

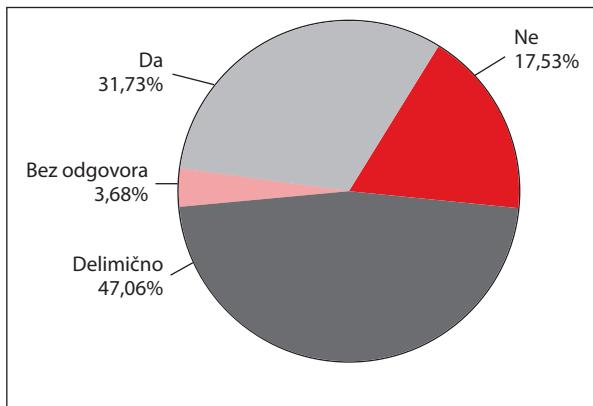
Da neformalno obrazovanje (obrazovanje van redovnog školskog/obrazovnog sistema) može doprineti lakšem dobijanju posla smatra 662 (58,02%) mladih obuhvaćenih istraživanjem, a da to može delimično tvrdi njih 356 (31,20%). Mišljenje da neformalno obrazovanje ne može da doprinese lakšem dobijanju posla iznelo je 73 (6,40%) ispitanika, a nije odgovorilo njih 50 (4,38%) (Grafikon 5.).

**Grafikon 5.**  
*Doprinos neformalnog  
obrazovanja lakšem  
dobijanju posla*

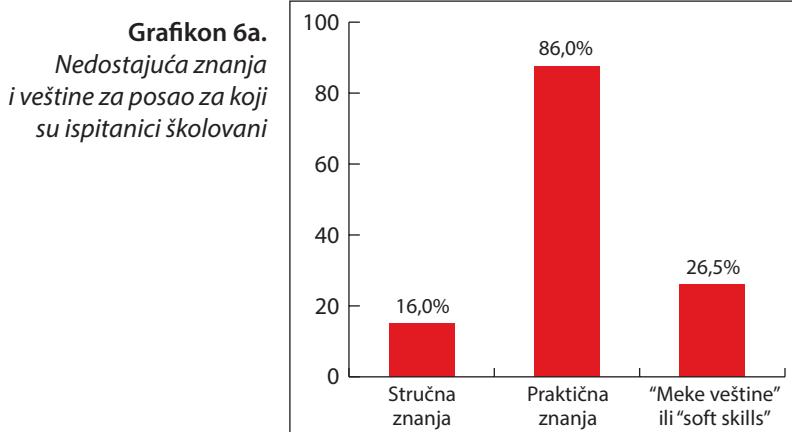


Bez obzira na prethodno upućene kritike obrazovnom sistemu, na pitanje da li smatraju da poseduju dovoljno znanja i veština za posao za koji su se školovali, 362 (31,73%) mladih obuhvaćenih istraživanjem odgovara potvrđno, a 537 (47,06%) odgovara da delimično poseduje ta znanja i veštine. Da ne poseduje dovoljno znanja i veštine za posao za koji su se školovali veruje 200 (17,53%) ispitanika, a njih 42 (3,68%) nije odgovorilo na ovo pitanje (Grafikon 6.).

**Grafikon 6.**  
*Posedovanje znanja  
i veština za posao za koji  
su ispitanici školovani*



Oni koji su odgovorili da ne poseduju znanja i veštine za posao za koji su se školovali ili ih samo delimično poseduju, u najvećoj meri ukazuju da im nedostaju praktična znanja (915, odnosno 86,00% ispitanika koji su odgovorili na ovo pitanje), a njih 282 (26,50%) ukazuju da im nedostaju „meke veštine“ ili „soft skills“ (komunikacijske veštine, spremnost za rad u timu, kompetencije u informacionoj tehnologiji, znanje stranih jezika i sl.). Na nedostatak stručnih znanja ukazalo je 170 (16,00% onih koji su odgovorili na postavljeno pitanje) ispitanika, a njih 77 nije odgovorilo na ovo pitanje (Grafikon 6a.).

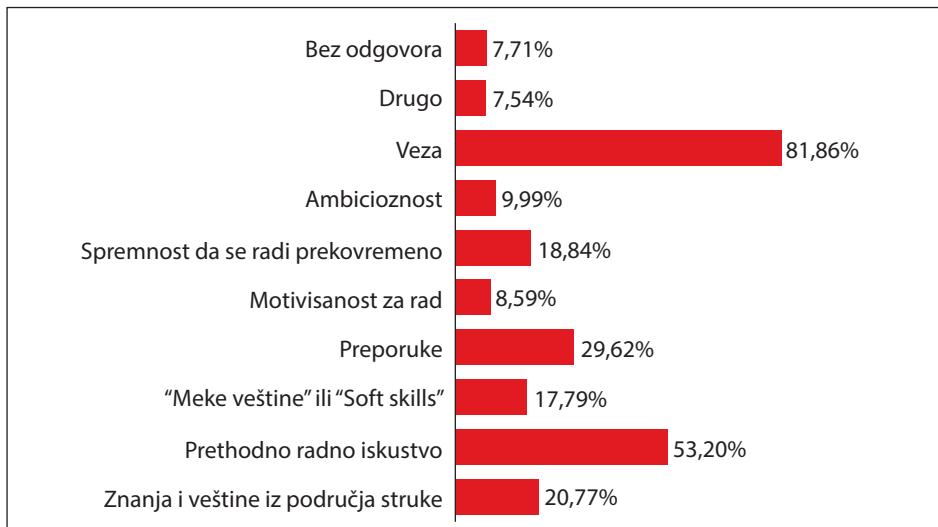


## 5. Ključni faktori za dobijanje posla u R. Srbiji i upoznatost mladih sa radnim pravima

Ispitanicima je data mogućnost da zaokruže jedan ili više (najviše 3) ponuđenih odgovora na pitanje koje faktore smatraju ključnim za dobijanje posla u Srbiji, ili da navedu neki drugi faktor za koji oni smatraju da je ključan. Da je veza ključni faktor smatra čak 934 (81,86%) mladih obuhvaćenih istraživanjem, zatim se prema značaju izdvaja prethodno radno iskustvo, za koje 607 (53,20%) ispitanika tvrdi da je ključno, pa onda preporeke (od prethodnog poslodavca, profesora, saradnika) - 338 ispitanika (29,62%) i tek onda znanje i veštine iz područja struke - 237 ispitanika (20,77%). Nije bez značaja i spremnost da se radi prekovremeno, što potvrđuje 215 (18,84%) ispitanika, kao i „meke veštine“ ili „soft skills“ (komunikacijske veštine, spremnost za rad u timu, kompetencije u informacionoj tehnologiji, znanje stranih jezika i sl.), na šta ukazuje 203 (17,99%) ispitanika. Ambicioznost kao faktor značajan za dobijanje posla ističe 114 (9,99%) mladih obuhvaćenih istraživanjem, a motivisanost za rad njih 98 (8,59%). Među drugim faktorima koje mladi navode najviše je onih koji ukazuju na: (1) stranačku pripadnost/politička angažovanost; (2) novac/mito; (3) spremnost da se radi svaki posao, pa i daleko od onoga za koji su mladi školovani, za mali novac; (4) spremnost da se radi na crno za malo plaćeni rad ili bez plate; (5) društveni status... Zabrinjavajuće je i da se među ovim faktorima nalazi i „garancija da (ukoliko ste ženskog pola) niste u vezi koja bi mogla da dovede do osnivanja porodice u bližoj budućnosti“,

kao i da tek nekoliko mladih ima stav da je za dobijanje posla važno da „čovek treba da zna šta želi, da bude uporan i istrajan“. Odgovor na ovo pitanje nije dalo 88 (7,71%) ispitanika (Grafikon 7.).

**Grafikon 7. Ključni faktori za dobijanje posla**



## 6. Upoznatost mladih sa radnim pravima

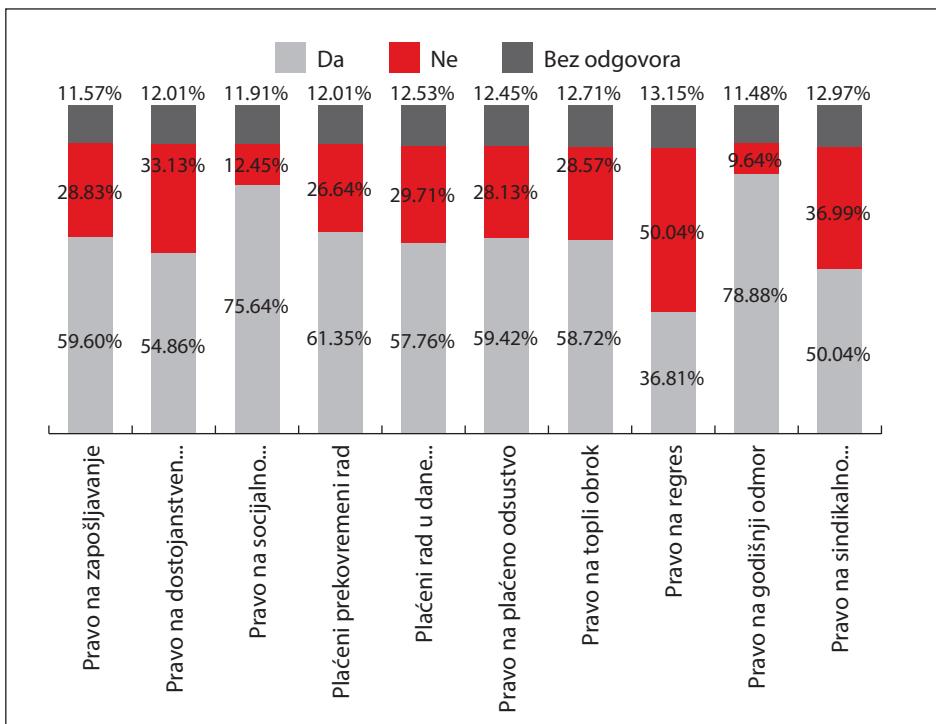
U Tabeli 3. i na Grafikonu 8. je dat pregled odgovora mladih obuhvaćenih istraživanjem na pitanje da li su upoznati sa radnim pravima-pravima iz rada i po osnovu rada koja mogu ostvariti. Iz navedenih podataka uočava se da je najveći stepen upoznatosti mladih sa pravom na godišnji odmor i pravom na socijalno osiguranje, te da je najmanji stepen upoznatosti sa pravom na regres i pravom na sindikalno organizovanje (detaljniji podaci su dati u tabeli i na grafikonu). Od ukupnog broja mladih obuhvaćenih istraživanjem, 123 (10,78%) nije označilo niti jedan od ponuđenih odgovora.

**Tabela 3. Upoznatost ispitanika sa radnim pravima koja mogu ostvariti**

	Da	Ne	Ukupno	Bez odgovora
Pravo na zapošljavanje	680 (59,60%)	329 (28,83%)	1009 (88,43%)	132 (11,57%)
Pravo na dostojanstven rad i zaradu,	626 (54,86%)	378 (33,13%)	1004 (87,99%)	137 (12,01%)
Pravo na socijalno osiguranje	863 (75,64%)	142 (12,45%)	1005 (88,09%)	136 (11,91%)
Plaćeni prekovremeni rad	700 (61,35%)	304 (26,64%)	1004 (87,99%)	137 (12,01%)

Plaćeni rad u dane vikenda, verskih i državnih praznika	659 (57,76%)	339 (29,71%)	998 (87,47%)	143 (12,53%)
Pravo na plaćeno odsustvo	678 (59,42%)	321 (28,13%)	999 (87,55%)	142 (12,45%)
Pravo na topli obrok	670 (58,72%)	326 (28,57%)	996 (87,29%)	145 (12,71%)
Pravo na regres	420 (36,81%)	571 (50,04%)	991 (86,85%)	150 (13,15%)
Pravo na godišnji odmor	900 (78,88%)	110 (9,64%)	1010 (88,52%)	131 (11,48%)
Pravo na sindikalno organizovanje	571 (50,04%)	422 (36,99%)	993 (87,03%)	148 (12,97%)

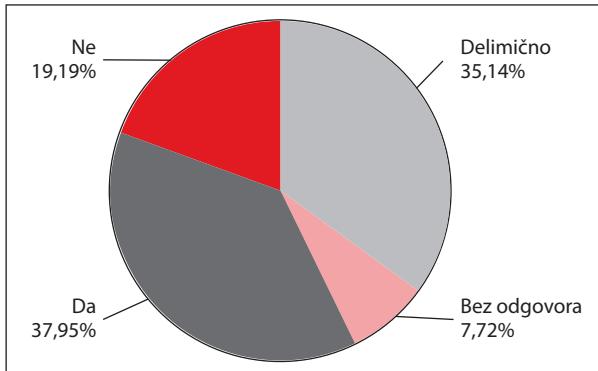
Grafikon 8. Upoznatost ispitanika sa radnim pravima koja mogu ostvariti



## 7. Zainteresovanost mladih da u određenom vremenskom periodu rade bez naknade

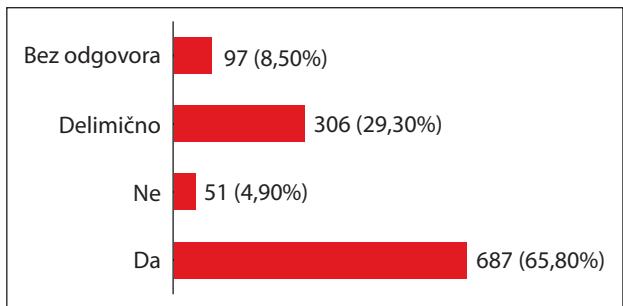
Značajno je ukazati na podatak da je 433 ispitanika (37,95% mladih obuhvaćenih istraživanjem) zainteresovano da u određenom vremenskom periodu dobrovoljno radi kod poslodavca bez naknade, a da delimičnu zainteresovanost ispoljava njih 401 (35,14%). Nije spremno na takvu angažovanost 219 ispitanika (19,19%), a odgovor na ovo pitanje nije dalo 88 (7,72%) ispitanika (Grafikon 9.).

**Grafikon 9.**  
Zainteresovanost mladih  
da kod poslodavca rade  
bez naknade



Oni koji izražavaju potpunu ili delimičnu spremnost da rade bez naknade uglavnom smatraju da im to može obezbediti početno radno iskustvo i dodatna znanja i veštine. Takvo mišljenje je iznelo 687 ispitanika (65,80% onih koji su odgovorili na pitanje), a da im to može delimično obezbediti početno radno iskustvo i dodatna znanja i veštine smatra 306 ispitanika (29,30% onih koji su odgovorili na pitanje). Sa tvrdnjom da bi ovakva angažovanost mogla da obezbedi početno radno iskustvo i dodatna znanja i veštine ne slaže se 51 ispitanik (4,90% onih koji su odgovorili na pitanje), dok 97 ispitanika (8,50% istraživanjem obuhvaćenih mladih) nije uopšte odgovorilo na ovo pitanje (Grafikon 9a.).

**Grafikon 9a.**  
Da li dobrovoljan  
rad bez naknade  
donosi početno radno  
iskustvo i dodatna  
znanja i veštine

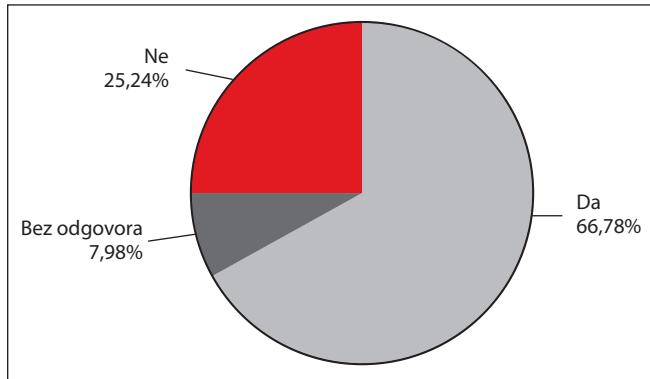


## 8. Aktivnost mladih u traženju posla

Na opšte pitanje: Da li aktivno tražite posao? 762 (66,78%) ispitanika je odgovorilo potvrđno, 288 (25,24%) negativno, a njih 91 (7,98%) nije odgovorilo na ovo pitanje (Grafikon 10.).

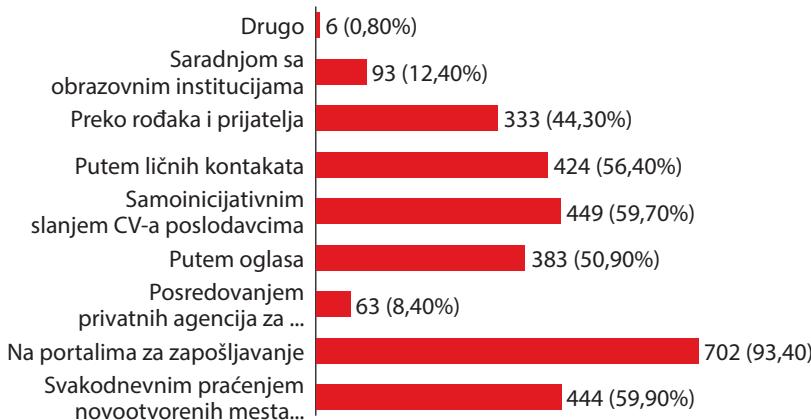
Oni koji su potvrđno odgovorili na ovo pitanje, objašnjavaju da to najčešće rade na portalima za zapošljavanje („Infostud”, „Lako do posla” i sl.) – 702 od ukupno 752 ispitanika koja su objasnila svoj prethodno dat pozitivan odgovor (93,40%); samoinicijativnim slanjem CV-a poslodavcima – njih 449 (59,70%); svakodnevnim praćenjem novootvorenih mesta u Nacionalnoj službi za zapošljavanje – njih 444 (59,00%); putem ličnih kontakata – njih 424 (56,40%); putem oglasa – njih 383 (50,90%) ili putem

**Grafikon 10.**  
*Da li mladi aktivno traže posao*



rođaka i prijatelja – njih 333 (44,30%). Značajno manje je mladih koji aktivno traže posao putem saradnje sa obrazovnim institucijama – njih 93 (12,40%); posredovanjem privatnih agencija za zapošljavanje – njih 63 (8,40%) ili na neki drugi način (omladinske i studentske zadruge, promovisanjem svog rada na internetu i putem različitih programa prakse – njih 6 (0,80%) (Grafikon 10.a).

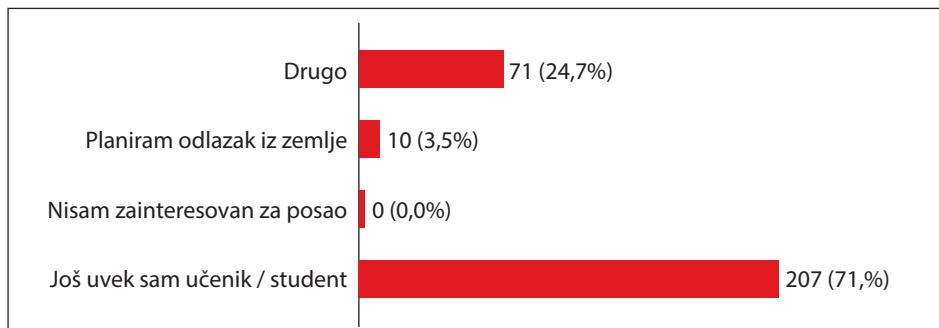
**Grafikon 10a.** *Na koji način mladi aktivno traže posao*



Od 288 ispitanika koji su odgovorili da nisu aktivni u traženju posla, 207 (71,90%) je učenika/studenta, 10 (3,50%) planira odlazak iz zemlje, a neki drugi odgovor je dalo 71 (24,70%) ispitanika (Grafikon 10b.). Najveći broj tih drugih odgovora odnosi se na objašnjenje ispitanika da nisu aktivni u traženju posla jer su već zaposleni kroz različite forme ugovora (neodređeno, određeno vreme, privremene i povremene poslove, konsultantske usluge, volontiranje...) ili rade na crno (neprijavljeni), a među ostalim odgovorima izdvajaju se: „odustala sam jer sam svuda bila i uvek su me ljubazno odbijali“; „planiram nastavak studija“; „završila sam fakultet pre nedelju dana“; „trazim posao u svom mestu rođenja“; „planiram da počnem privatnog biznis“; „besmisleno je bez

nekoga da interveniše... Značajno je naglasiti i da ni jedan ispitanik koji nije aktivan u traženju posla nije kao razlog tome naveo da „nije zainteresovan za posao“.

**Grafikon 10b. Razlog zbog čega mladi nisu aktivni u traženju posla**



Upozoravajući je podatak da 414 (44,50%) mladih koji su odgovorili na pitanje koliko dugo aktivno tražite posao, to čine duže od jedne godine. U periodu kraćem od jedne godine aktivno traži posao 414 (55,50%) ispitanika koji su odgovorili na ovo pitanje, a na ovo pitanje nije odgovorilo 395 ispitanika (34,62% od ukupnog broja) (Tabela 4.).

**Tabela 4. Dužina aktivnog traženja posla mladih**

Koliko dugo aktivno tražite posao?	Procenat ispitanika	Broj ispitanika
Do godinu dana	55,5%	414
Između jedne i dve godine	25,9%	193
Između dve i tri godine	11,1%	83
Više od tri godine	7,5%	56
UKUPNO	100%	746
Bez odgovora		395

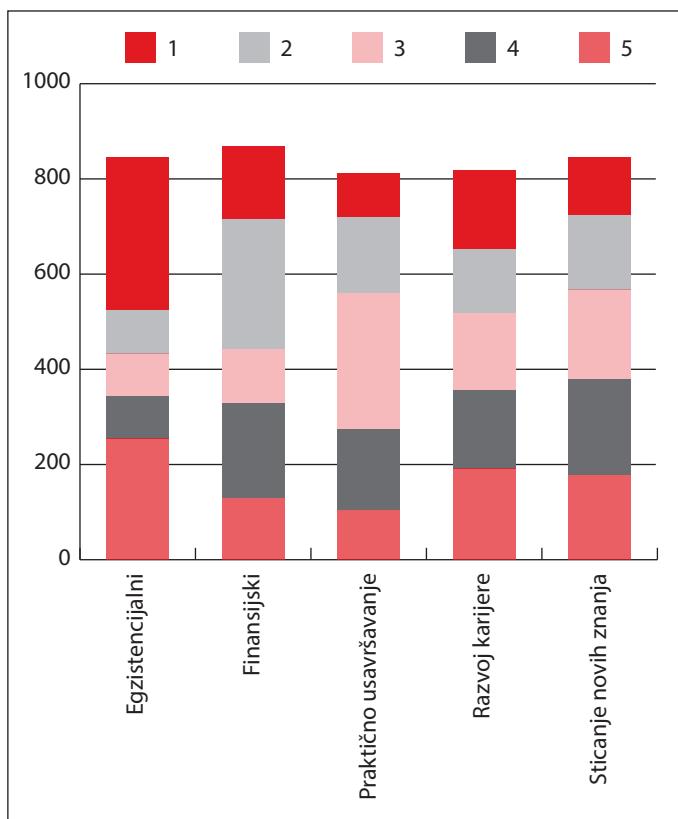
Kada rangiraju najvažnije motive za traženje posla, mladi to čine na način kako je prikazano u Tabeli 5. i Grafikonu 11. (rang 1 je najvažniji motiv, a rang 5 je najmanje važan). Interesantno je da egzistencijalni motiv ima najviše ekstremnih rangiranja (on je najvažniji za 321 ispitanika, i istovremeno najmanje važan za 255). Takođe, iako je možda bilo očekivano, ispitanici nisu u dominantoj meri naglašavali značaj finansijskog motiva. U ukupnom zbiru svih ocena po pojedinim motivima uočljivo je da se dobija približno isti broj ispitanika, što ukazuje da su svi navedeni motivi približno istog značaja za mlade prilikom traženja posla. Među motivima koji nisu navedeni kao ponuđeni odgovori, 16 ispitanika ističe: „sve je bitno“; „da se osećam korisnom“; „odgovorno preuzimanje svoje profesionalne uloge, korišćenje stečenih znanja na dobrobit društva“; „posao mi treba da u njemu uživam i da mi kvalitetno ispunim vreme, voleo bih da mi posao uporedno pomogne u radu na sebi, kako bih se usavršio kao

ličnost, bitan je i novac, međutim, visoke plate preko 35.000 nisu nužne, neka samo bude adekvatno plaćen posao”...

**Tabela 5. Najvažniji motivi za traženje posla**

Koji su najvažniji motivi za traženje posla?	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Ukupno
Egzistencijalni	321	92	89	89	255	846
Finansijski	153	273	114	198	130	868
Praktično usavršavanje	93	159	286	170	104	812
Razvoj karijere	166	134	162	164	192	818
Sticanje novih znanja	122	156	190	200	178	846
Drugo						16
Ukupan broj ispitanika koji su odgovorili na postavljeno pitanje						1002
Bez odgovora						139

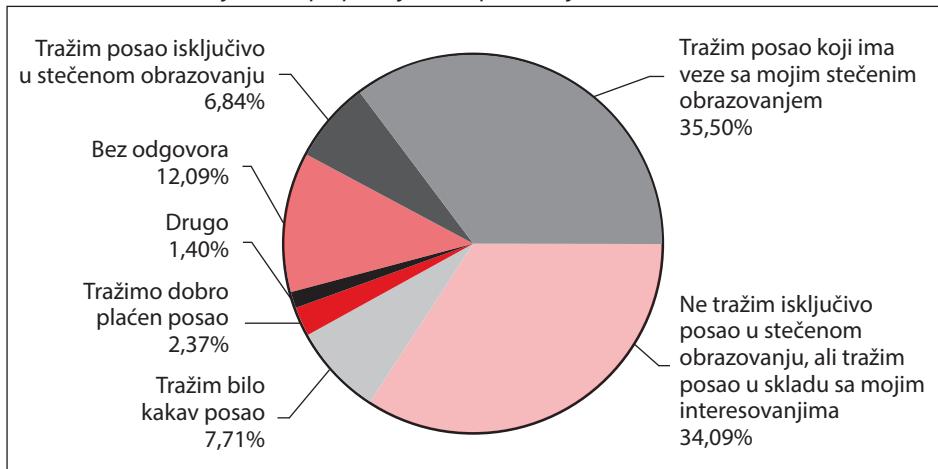
**Grafikon 11.**  
*Najvažniji motivi za traženje posla*



## 8. Poslovi na kojima mladi žele da rade

Na pitanje: Koliko ste isključivi po pitanju vrste posla koji tražite?, 405 ispitanika (35,50%) odgovara da traži posao koji ima veze za stečenim obrazovanjem, a 389 (34,09%) da ne traži posao isključivo u stečenom obrazovanju, ali da traži posao u skladu sa svojim interesovanjima. Značajno manji je procenat onih koji traže posao isključivo u stečenom obrazovanju – njih 78 (6,84%) ili traže bilo kakav posao – njih 88 (7,71%). Dobro plaćen posao traži 27 (2,37%) ispitanika, a neki drugi odgovor je dalo 16 (1,40%) ispitanika: „tražim posao koji bih sa svojim obrazovanjem mogla da obavljam, a koji je dovoljno dobro plaćen da mogu da se odselim od roditelja“; „tražim posao u većoj firmi ili fabrici sa mogućnošću stalnog zaposlenja i napredovanja na radnom mestu“; „tražim sezonski posao koji mogu da radim kada nemam obaveze na fakultetu“; „tražim bilo kakav posao od koga mogu da živim do dana kada će se baviti poslom za koji sam se školovala“; „u suštini tražim bilo kakav dostojanstven posao“... Na ovo pitanje nije odgovorilo 138 (12,09%) ispitanika (Grafikon 12.).

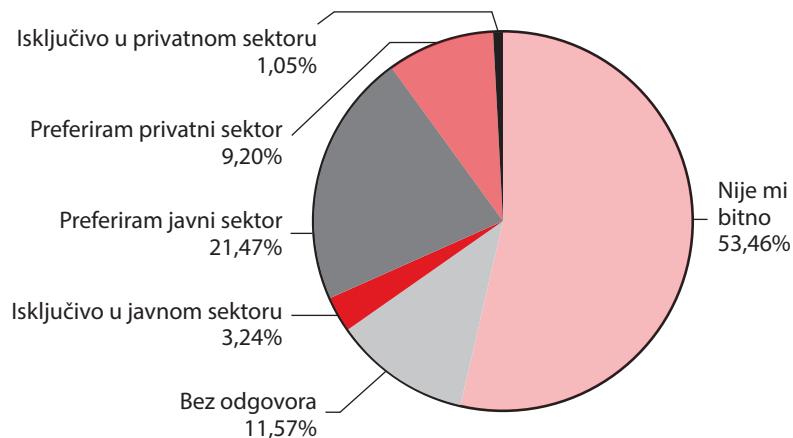
Grafikon 12. Isključivost po pitanju vrste posla koje mladi traže



Najveći broj mladih izražava stav da im nije bitno u kom sektoru rade (njih 610, odnosno 60,50% onih koji su odgovorili na pitanje: U kom sektoru biste voleli da radite?, ili 53,46% ukupno anketiranih mladih). Isključivo u javnom sektoru bi volelo da radi ili preferira javni sektor 282 ispitanika (28,00% onih koji su odgovorili na ovo pitanje, ili 24,71% ukupno anketiranih mladih), a isključivo u privatnom sektoru bi volelo da radi ili preferira privatni sektor 117 (11,60% onih koji su odgovorili na postavljeno pitanje, ili 10,25% ukupno anketiranih mladih). Nije odgovorili 132 (11,57%) mladih obuhvaćenih istraživanjem na ovo pitanje (Grafikon 13.).

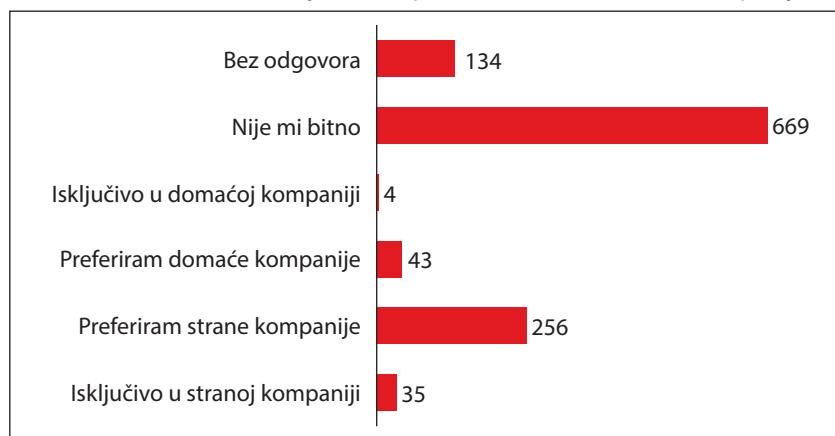
Ako bi radili u privatnom sektoru, najveći broj mladih nema posebne preferencije prema domaćim ili stranim kompanijama. Naime 669 ispitanika tvrdi da im to ne bi bilo bitno (66,40% onih koji su odgovorili na ovo pitanje). Isključivo u stranoj kompaniji bi radilo ili preferira strane kompanije 291 ispitanik (28,90% onih koji su odgovorili

**Grafikon 13. Sektori u kojima bi mladi voleli da rade**



na ovo pitanje), a isključivo u domaćoj kompaniji bi radilo ili preferira domaće kompanije 47 ispitanika (4,70% onih koji su odgovorili na ovo pitanje) (Grafikon 13a.).

**Grafikon 13a. Preferencije mladih prema domaćim i stranim kompanijama**

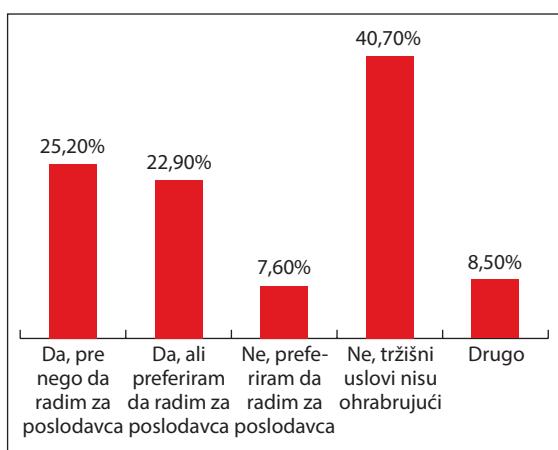


## 9. Spremnost mladih da pokrenu sopstveni biznis

Spremnost da pokrene sopstveni biznis, pre nego da rade za poslodavca, izrazilo je 252 (25,20%) mladih koji su odgovorili na ovo pitanje. Približno toliko je i onih koji bi pokrenuli sopstveni biznis, ali preferiraju da rade za poslodavca – 229 (22,90%).

Stav da ne žele da pokrenu sopstveni biznis, jer tržišni uslovi nisu ohrabrujući, ima 407 (40,70%) ispitanika koji su odgovorili na ovo pitanje, a njih 76 (7,60%) ne bi pokrenulo sopstveni biznis jer preferira da radi za poslodavca (Grafikon 14.). 85 ispitanika (8,50% od ukupnog broja onih koji su odgovorili na ovo pitanje) je dalo neki drugi odgovor: „kad steknem iskustvo u samostalnom radu, nakon 5 godina bih mogla da pokrenem biznis“; „da, razmišljala sam o pokretanju sopstvenog posla usled nemogućnosti da nađem posao, ali volela bih da ipak pre toga usavršim i proširim svoja znanja radeći kod poslodavca, kako bih mogla dobro voditi sopstveni posao“; „da, kada bih imala sredstava“; „možda“; „ne, još uvek sam mlađ“; „da kad bi bili bolji uslovi za samozapošljavanje, subvencije u većem novčanom iznosu“; „da, ali ne znam šta“; „ne, nemam praktičnog iskustva za to“; „imao sam želju da pokrenem privatni posao ali državni činovnici, birokratija i visoke naknade su me sprečile“; „da ali porezi me prosti plaše“...

**Grafikon 14.**  
*Spremnost mladih  
da pokrenu sopstveni biznis*

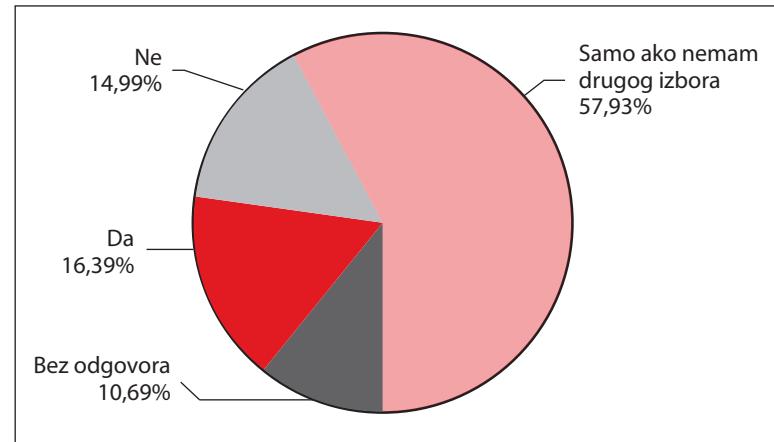


## 10. Spremnost mladih da rade „na crno“

Bez ugovora o radu („rad na crno“) spremno je da prihvati 187 (16,39%) mladih obuhvaćenih istraživanjem, a takvo angažovanje nije spremno da prihvati 171 (14,99%) mladih. Ukoliko nema drugog izbora 661 (57,93%) ispitanika bi prihvatile da radi bez ugovora o radu, a na ovo pitanje nije odgovorilo njih 122 (10,69%) (Grafikon 15.).

Istraživanje pokazuje i da kao najznačajniju posledicu rada „na crno“ mladi identifikuju nepoštovanje prava na socijalno osiguranje (neuplaćivanje doprinosu za obvezno zdravstveno, penzijsko invalidsko i osiguranje za slučaj nezaposlenosti) – ovaj odgovor je potvrdilo 742 (93,00%) onih koji su odgovorili na postavljeno pitanje. Uz ovu posledicu, kao rezultat rada „na crno“ mladi posebno naglašavaju nesigurnost posla – 623 (78,10%) onih koji su odgovorili na ovo pitanje; nemogućnost pravne zaštite – njih 610 (76,40%); nepoštovanje prava na dostojanstven rad i redovnu isplatu zarade – njih 570 (71,40%). Ništa manje značajno nije ni uočavanje još niza važnih posledica rada „na crno“: nepostojanja mera iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, neplaćenog godišnjeg odmora, neplaćenog prekovremenog rada, neplaćenog ili neadekvatno plaćenog

**Grafikon 15.**  
Spre-mnost mladih da rade „na crno“

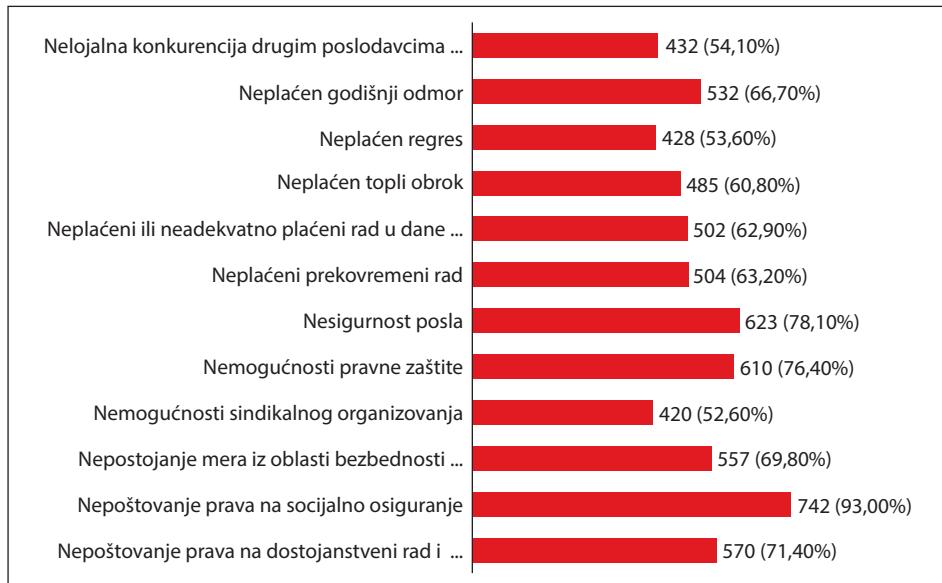


rada u dane vikenda, verskih i državnih praznika, neplaćenog toplog obroka, nelojalne konkurenčije drugim poslodavcima koji regularno posluju, neplaćenog regresa, nemogućnosti sindikalnog organizovanja (Tabela 6. i Grafikon 15a.).

**Tabela 6. Posledice rada „na crno“**

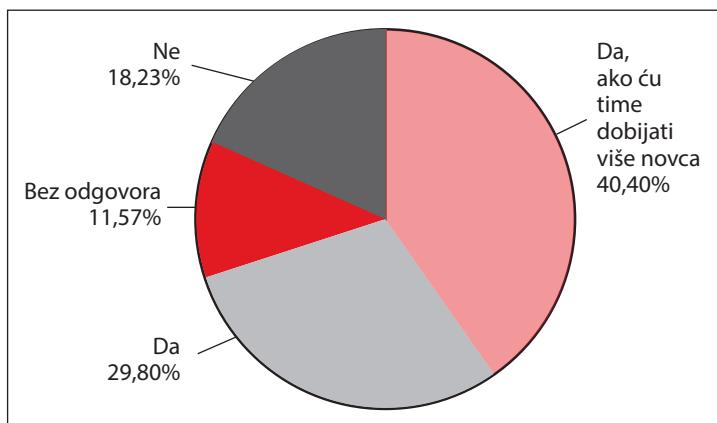
Da li znate koje su posledice rada „na crno“?	Procenat ispitanika	Broj ispitanika
Nepoštovanje prava na dostojanstven rad i redovnu isplatu zarade	71,40%	570
Nepoštovanje prava na socijalno osiguranje (neuplaćivanje doprinosa za obavezno zdravstv., penz. invalidsko i osiguranje za slučaj nezaposl.)	93,00%	742
Nepostojanje mera iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu	69,80%	557
Nemogućnosti sindikalnog organizovanja	52,60%	420
Nemogućnosti pravne zaštite zaposlenog	76,40%	610
Nesigurnost posla	78,10%	623
Neplaćeni prekovremeni rad	63,20%	504
Neplaćeni ili neadekvatno plaćeni rad u dane vikenda, verskih i državnih praznika...	62,90%	502
Neplaćen topli obrok	60,80%	485
Neplaćen regres	53,60%	428
Neplaćen godišnji odmor	66,70%	532
Nelojalna konkurenčija drugim poslodavcima koji regularno posluju	54,10%	432
Ukupan broj ispitanika koji su odgovorili na postavljeno pitanje	798	
Bez odgovora	343	

**Grafikon 15a. Posledice rada „na crno“**



Isplatu dela zarade „na ruke“, a ne preko računa prihvata 801 (70,20%) mladih obuhvaćenih istraživanjem (29,80% je spremno da prihvati istu sumu novca, a 40,40% pod uslovom da na taj način dobija više novca). Na ovakav način isplate zarade nije spremno 208 (18,23%) ispitanika, dok na ovo pitanje nije odgovorilo 132 (11,57%) ispitanika (Grafikon 16.).

**Grafikon 16.**  
*Spremnost  
mladih da  
prihvate  
ispлату dela  
зараде  
„на руке“*

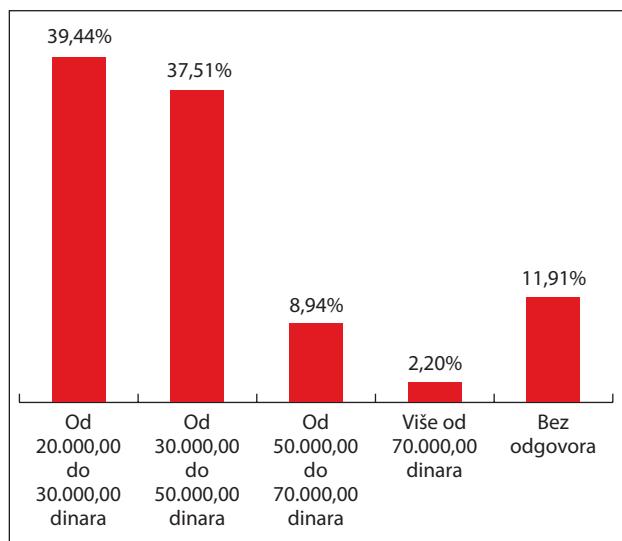


## 11. Očekivanja mladih

Najnižu zaradu, u iznosu garantovane minimalne zarade ili nešto malo veću (u iznosu od 20.000,00 do 30.000,00 dinara), prihvatio bi 450 (39,44%) anketiranih mla-

dih. Da mladima finansijski motiv nije prevashodni cilj zapošljavanja potvrđuje i podatak da bi još 428 (37,51%) anketiranih mlađih prihvatile da radi za otprilike neki iznos prosečne zarade u R. Srbiji (30.000,00 do 50.000,00 dinara). Očekivanje da zarađa bude u iznosu od 50.000,00 do 70.000,00 dinara izrazilo je 102 (8,94%) ispitanika, a da bude veća od 70.000,00 dinara njih 25 (2,20%). Na ovo pitanje nije odgovorilo 162 (11,91%) ispitanika (Grafikon 17.).

**Grafikon 17.**  
*Najniža zarada  
za koju bi mlađi  
prihvatili da rade*



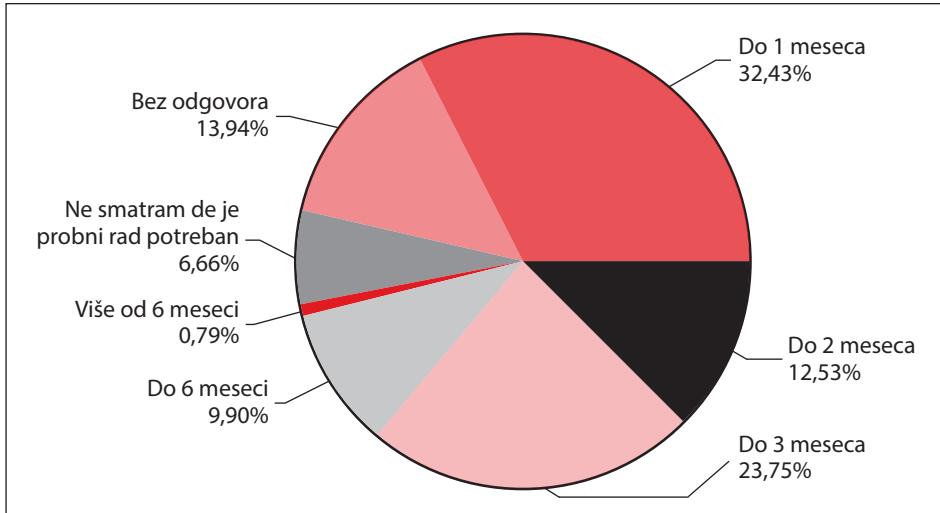
Probni rad u trajanju od 1 do 3 meseca očekuje najveći broj mlađih obuhvaćenih istraživanjem (68,71%, odnosno 784). Da probni rad treba da traje do 6 meseci smatra 113 (9,90%) ispitanika, a duže od 6 meseci njih 9 (0,79%). Ima i mlađih koji smatraju da probni rad ne treba uopšte da postoji, odnosno da on nije potreban i takvih je 76 (6,66%) u istraživanjem obuhvaćenom uzorku. Na ovo pitanje nije odgovorilo 159 (13,94%) ispitanika (Grafikon 17.).

Isključivo puno radno vreme prihvatile bi da radi 561 (57,30%) mlađih koji su odgovorili na ovo pitanje. Nešto manji broj je onih koji bi prihvatile da rade pola radnog vremena – 496 (50,70%). Spremnost da radi prekovremeno izrazilo je njih 612 (62,50%), a ukupno 162 (14,20%) ispitanika nije odgovorilo na ovo pitanje (Grafikon 18.).

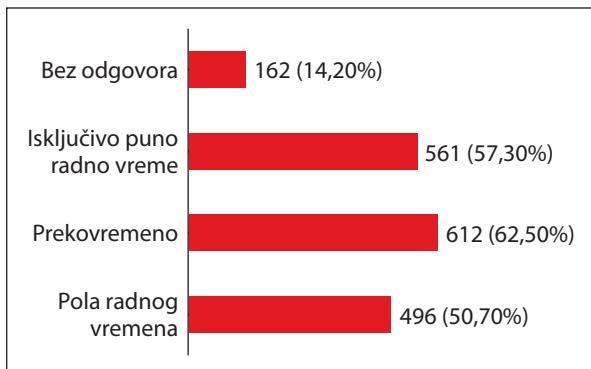
## 12. Ocene mlađih šta bi im pomoglo u bržem pronalaženju posla

Kako je ispitanicima ponuđeno da na pitanje: „šta bi pomoglo mlađima u bržem pronalaženju posla?“ odgovore zaokruživanjem više odgovora, a najviše tri, većina njih je to iskoristilo i tako odgovorilo. Ipak, uočljiv je nešto veći broj i onih koji nisu odgovorili na ovo pitanje (181, odnosno 15,86%). Ocene ispitanika upućuju na zaključak da bi naročito dve mere mogle da pomognu mlađima u bržem pronalaženju posla: stručna praksa tokom obrazovanja (857, odnosno 89,30% onih koji su odgovorili na

**Grafikon 17.** Dužina trajanja probnog rada koju bi mladi prihvatili



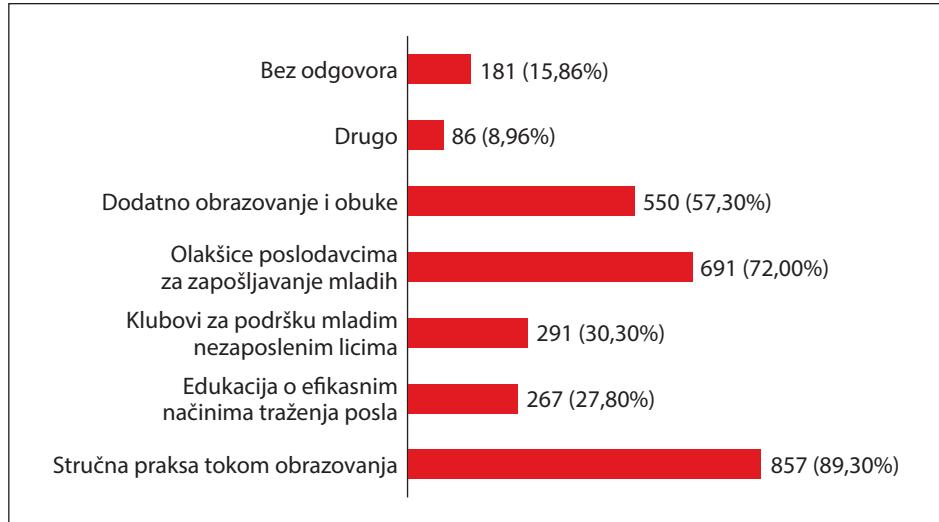
**Grafikon 18.**  
Radno vreme  
koje bi mladi prihvatili



pitanje) i olakšice poslodavcima za zapošljavanje mladih - subvencije, poreske olakšice i sl. (691, odnosno 72,00% onih koji su odgovorili na pitanje). Nije zanemariv ni broj onih koji tvrde da bi dodatno obrazovanje i obuka značajno doprineli realizaciji ovog cilja (550, odnosno 57,30% onih koji su odgovorili na pitanje). Nešto je manji broj onih koji doprinos bržem pronalašku posla vide u klubovima za podršku mladim nezaposlenim licima (291, odnosno 30,30% onih koji su odgovorili napitanje) i edukaciji o efikasnim načinima traženja posla (267, odnosno 27,80% onih koji su odgovorili na pitanje). Ocene da bi nešto drugo moglo da doprinese bržem pronalaženju posla dalo je 86 (8,96%) mladih koji su odgovorili na pitanje (Grafikon 19.).

Među tim drugim odgovorima posebno se izdvajaju sledeći: (1) povoljnija poslovna i investiciona klima i dovođenje investitora (više posla, kreiranje ekonomske politike koja bi dovela do povećavanja zaposlenosti, „rehabilitacija ekonomije“); (2) borba protiv nepotizma i korupcije (političkih, rodbinskih, „ljudavničkih“ i sl. veza); (3) poštovanje prava radnika, iskorenjivanje diskriminacije žena pri zapošljavanju, kao i

**Grafikon 19. Šta bi pomoglo mladima u bržem pronaalaženju posla**



zabrana stranačkog zapošljavanja; (4) smanjenje starosne granice za penziju (oslobađanje radnih mesta); (5) reforma javnog sektora i javni konkursi za dano radno mesto... U nastavku je izdvojeno i citirano još nekoliko ocena ispitanika o tome šta bi moglo da doprinese bržem pronaalaženju posla za mlade:

**Odgovori ispitanika:**

„Svest o tome da moraju raditi i da to nije sramota, jer i posla van profesije ima puno, ali izgleda nema ko da radi.“

„Normalni sistem zapošljavanja, u kome ljudi dobijaju posao na osnovu sopstvenih kvaliteta, sposobnosti, a ne na osnovu veza i kupovine radnih mesta.“

„Pomoglo bi da mlađi počnu da rade pa čak i volonterski, ali da radno iskustvo bude upisano u radnu knjižicu...“

„Bolja organizovanost i rad NZS, kao i veća zainteresovanost da se pomogne nezaposlenima: savetovanje, obuke... znam da sve ovo zvanično postoji na papiru, ali praktično malo ko dobije tu mogućnost.“

„Kada ne bi postojalo toliko insistiranje na višegodišnjem prethodnom iskustvu.“

„Adekvatno pripremanje mlađih putem studijskih programa za poslove za kojima postoji potražnja, i adekvatna raspodela brutoča po dotičnim smerovima/programima.“

„Niži kriterijumi poslodavaca.“

„Promena društvenih vrednosti i uvođenje stručnosti kao kriterijuma za zaposlenje.“

„Uska saradnja obrazovnih institucija i poslodavaca.“

„Da ih profesori nečemu nauče.“

„Odlazak u inostranstvo.“

„Uz sve navedene opcije mlađima fali motivacije, lično imam taj problem, od silnog traženja posla i čekanja da se nesto promeni gubim motivaciju za dalje.“

„Aktivnije traženje posla, preuzimanje inicijative.“

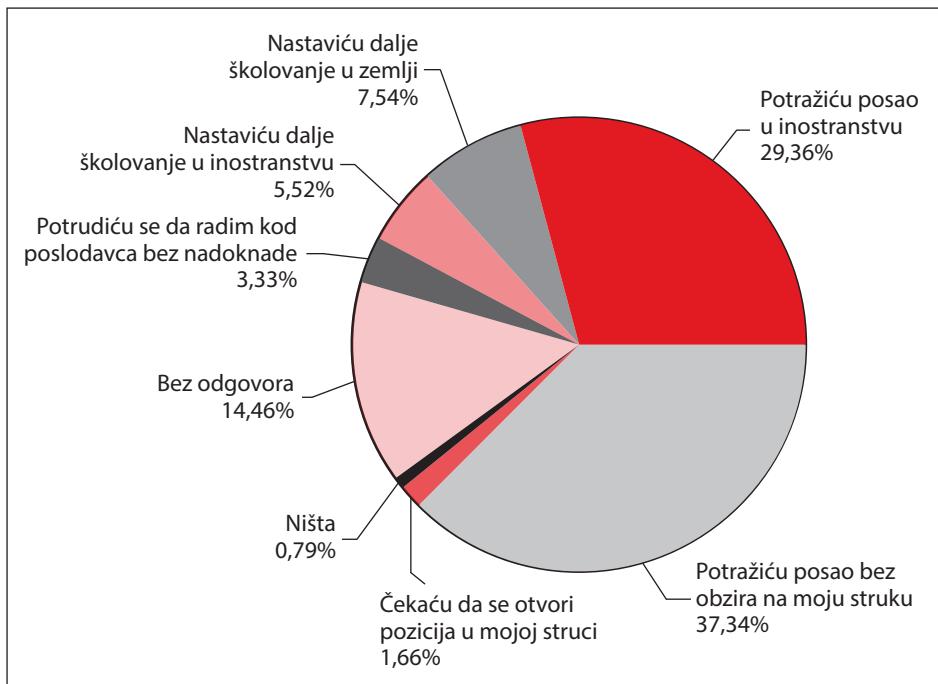
„Vaspitanje iz porodice i želja za radom.“

„Da fakultet omogući zaposlenje posle diplomiranja...“

### 13. Ponašanje mladih u slučaju dugotrajne nezaposlenosti

U slučaju da mlađi imaju problemom sa pronalaženjem posla duže od jedne godine (dugotrajnom nezaposlenošću), većina njih bi ili potražila posao bez obzira na struku u zemlji (37,34%, odnosno 426 anketiranih) ili potražila posao u inostranstvu (29,36%, odnosno 335 anketiranih). Dalje školovanje bi nastavilo 149 (13,06%) ispitanika, i to 86 (7,54%) u zemlji, a 63 (5,52%) u inostranstvu. Dobrovoljno bi prihvatiло da bude radno angažovan kod poslodavca bez nadoknade (zarade) u slučaju dugotrajne nezaposlenosti 38 (3,33%) mlađih obuhvaćenih istraživanjem; 19 (1,66%) bi čekalo posao u struci, a njih 9 (0,79%) izjavljuje da ništa ne bi radilo. Od ukupnog broja mlađih obuhvaćenih uzorkom, 165 (14,46%) nije dalo odgovor na ovo pitanje (Grafikon 20.).

Grafikon 20. Ponašanje mlađih u slučaju dugotrajne nezaposlenosti



### 14. Glavni razlozi velike nezaposlenosti u Srbiji

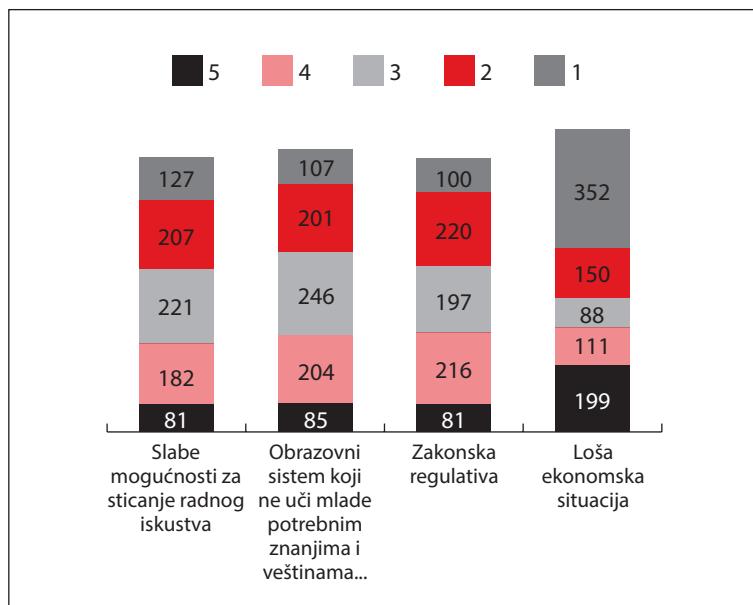
Ispitanici su imali mogućnost da rangiraju razloge koji utiču na veliku nezaposlenost u Srbiji, pri čemu su najvažnijem razlogu dodeljivali rang 1, a najmanje važnom

5. Dobijeni odgovori prikazani su u Tabeli 7. i na Grafikonu 21. Uočljivo je da kao najvažniji razlog za veliku nezaposlenost ispitanici najčešće izdvajaju lošu ekonomsku situaciju(rang 1 - 352 ispitanika i rang 2 - 150 ispitanika), kao i da su ostali razlozi (slabe mogućnosti za sticanje radnog iskustva; obrazovni sistem koji ne uči mlade potrebnim znanjima i veštinama za uspešno obavljanje posla i zakonska regulativa) približno isto rangirani.

**Tabela 7. Glavni razlozi velike nezaposlenosti u Srbiji**

Koji su glavni razlozi velike nezaposlenosti u Srbiji?	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Ukupno
Slabe mogućnosti za sticanje radnog iskustva	127	207	221	182	81	818
Obrazovni sistem koji ne uči mlade potrebnim znanjima i veštinama za uspešno obavljanje posla	107	201	246	204	85	843
Zakonska regulativa	100	220	197	216	81	814
Loša ekonomска ситуација	352	150	88	111	199	900
Drugo						81
Ukupan broj ispitanika koji su odgovorili na postavljeno pitanje						969
Bez odgovora						172

**Grafikon 21. Glavni razlozi velike nezaposlenosti u Srbiji**



Kako je omogućeno ispitanicima da sami identifikuju i druge razloge koji utiču na visoku nezaposlenost u Srbiji, njih 81 je to iskoristilo, a među njihovim odgovorima izdvajaju se: (1) partijsko zapošljavanje nestručnog kadra, korupcija i veza; (2) nedostatak hrabrosti i inicijative, lenjost, svi čekaju da im drugi daju pare; (3) nekontrolisano školovanje za nepotrebne kadrove; (4) zatvorene fabrike i rad „na crno“; (5) loša saradnja obrazovnih institucija sa poslodavcima... U nastavku je izdvojeno i citirano još nekoliko odgovora ispitanika o tome koji su najvažniji razlozi za veliku nezaposlenost u Srbiji:

#### **Odgovori ispitanika:**

„Za mlade je problematično to što se podiže granica za odlazak starijih u penziju, tako se zadržavaju radna mesta starijima a mlađi nemaju posao.“

„Uništena privreda, nedovoljna (gotovo nikakva povezanost institucija), nepostojanje prioriteta u društvu, potpuno pogrešan sistem vrednosti (prihvatanje velikog broja ljudi kao potpuno ‘normalnu’ stvar da posao pronađu putem srodnicih, prijateljskih veza, putem članstva u političkoj partiji itd.);

„Sva radna mesta je zauzela šačica ljudi, većina njih prima i po nekoliko plata, jer imaju više funkcija i zaposleni su na više mesta, jer im to omogućuje ova država.“

„Nepoštovanje zakonske regulative: poslodavci traže od radnika da rade danonoćno za platu koja je ispod minimuma propisanog zakonom. Neadekvatna kontrola poslovanja malih preduzeća, ugostiteljskih objekata i sl. Vlasnici unapred znaju kad će inspektor u kontrolu. Inspektor kontroliše zatvorenih očiju. Sve je naizgled regulisano, ali sprovođenje ne da nije dosledno, nego je nikakvo. Gledajući kako mu roditelji rade za zaista malu platu, ispod 20.000 dinara mesečno, a ne znaju za slobodan dan, mlađi čovek gubi motivaciju i želi da pobegne iz zemlje. On voli svoju zemlju, ali od ljubavi se ne živi. Ko u današnje vreme ne krade i ne zaobilazi zakonsku regulativu, taj se smatra nesposobnim. Takve vrednosti treba preokrenuti, te će se mlađi više aktivirati.“

„Neorganizovanost na državnom nivou, slaba saradnja između Nacionalne službe za zapošljavanje, Ministarstva obrazovanja i Ministarstva rada gde bi se dobro osmislio koliko je potrebno obučiti ljudi u određenoj oblasti, gde bi se aktivnije radilo na sistemu prekvalifikacije itd. Nedostatak ideja da se (prvenstveno) mlađi obuče u traženju posla i, već tokom njihovog obrazovanja, da stišu praksu.“

„Imam utisak da su ovde ljudi dosta navikli da se oslanjaju na druge umesto na sebe. Očekuju da im posao dođe na prvu ruku, i onda kada u tom pokušaju budu odbijeni govor „Ovo je Srbija, niko ništa ne ceni. Javašluk, lopovluk, ništa ne može bez veze. Ne vredi studirati, jer se ne može naći posao sa diplomom“... Svesni smo svi teške situacije, ali sve te reči nose težinu, i nema niko pravo da ih izjavi dok se kao lav ne potradi.“

„Nema dovoljno radnih mesta, mlađi nisu usmereni da se obrazuju u sektoru koji je potreban trentnoj ekonomiji, najveći problem je što ne postoji nikakav sistem, državi je zaista svejedno za zapošljavanje, imam osećaj da rade nešto samo da se kaže da su nešto uradili, najveći problem jeste taj sistem, kuda god da se osvrnete, videćete da mlađi, nebitno da li su završili srednju školu ili fakultet, žele da idu u inostranstvo, mnogi se još uvek bore da ostanu ovde, jer ne žele da odu iz svoje zemlje, ali većina je primorana da ode...“

## 15. Aktivne mere politike zapošljavanja

### Nacionalne službe za zapošljavanje

Naredno pitanje obuhvaćeno upitnikom sadrži sve usluge i aktivne mere politike zapošljavanja koje sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje. Odgovori ispitanika da li su upoznati sa ovim uslugama i merama, da li su ih koristili i da li su im neke od njih pomogle da se zaposle prikazani su u Tabeli 8. i na Grafikonu 22. Uočljiv je značajan broj mlađih koji uopšte nisu upoznati sa pojedinim uslugama i aktivnim mera politike zapošljavanja NSZ (sa treningom samoefikasnosti 635 mlađih nije upoznato, klubom za traženje posla 580, procenom radne sposobnosti i profesionalane rehabilitacije za osobe sa invaliditetom 540...), mali broj mlađih koji su uopšte koristili neku od usluga i aktivnih mera politike zapošljavanja (obuku za sticanje kvalifikacija za konkretni posao je koristilo 24 mlađih obuhvaćenih istraživanjem, subvencije za samozapošljavanje 25, subvencije za otvaranje novog radnog mesta 25...), mali broj onih koji su koristili neku od usluga i aktivnih mera politike zapošljavanja i da im je to помогло да nađu zaposlenje (obuka za otpočinjanje sopstvenog biznisa (za preduzetnike) 1 ispitanik, subvencije za otvaranje novog radnog mesta 2, trening samoefikasnosti 4...), kao i visok procenat onih koji nisu odgovorili na ovo pitanje (23,66%).

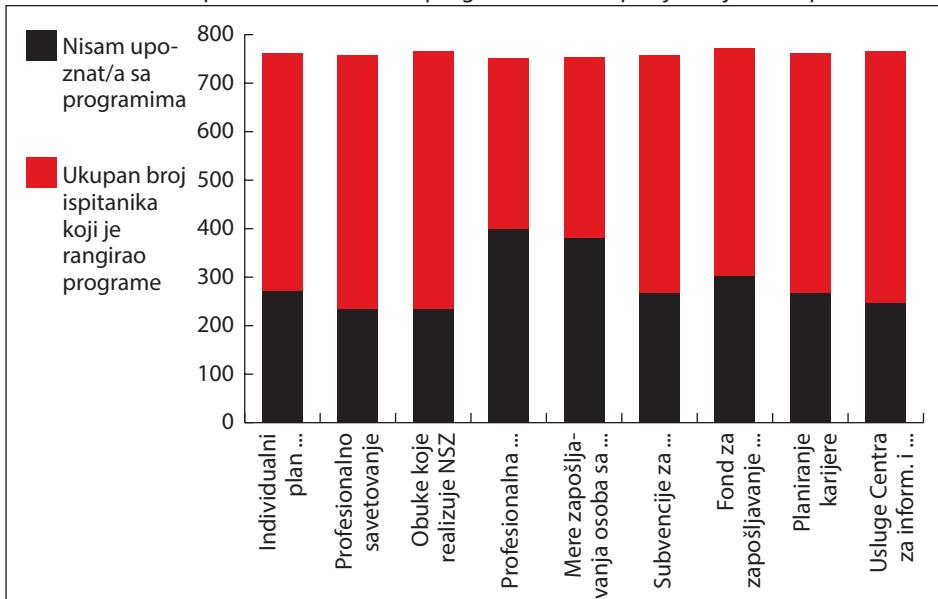
**Tabela 8. Aktivne mere i usluge koje sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje**

Aktivne mere i usluge koje sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje?	Nisam upoznat/a	Upoznat/a sam ali nisam koristio/la	Koristio/la sam ali nije mi pomoglo da nađem posao	Koristio/la sam i помогло mi je da se zaposlim	Ukupno
Informisanje i izrada mog (individualnog) plana zapošljavanja	452	225	173	6	856
Karijerno informisanje i savetovanje i planiranje karijere	340	340	164	5	849
Trening samoefikasnosti	635	163	45	4	847
Obuka za aktivno traženje posla	394	314	135	7	850
Klub za traženje posla (Džob klub)	580	181	73	9	843
Sajam zapošljavanja	80	349	406	19	854
Obuka za rad na računarima	245	492	98	11	846
Obuka za strani jezik	271	474	87	11	843
Obuka kod izvođača obuke (za sticanje kval. za konkretni posao)	522	283	24	6	835
Obuka kod poslodavca	467	302	58	13	840
Program sticanja praktičnih znanja (uz rad kod poslodavca)	428	312	75	14	829
Program stručne prakse	204	452	164	20	840
Program pripravnštva „Prva šansa“	180	536	95	34	845

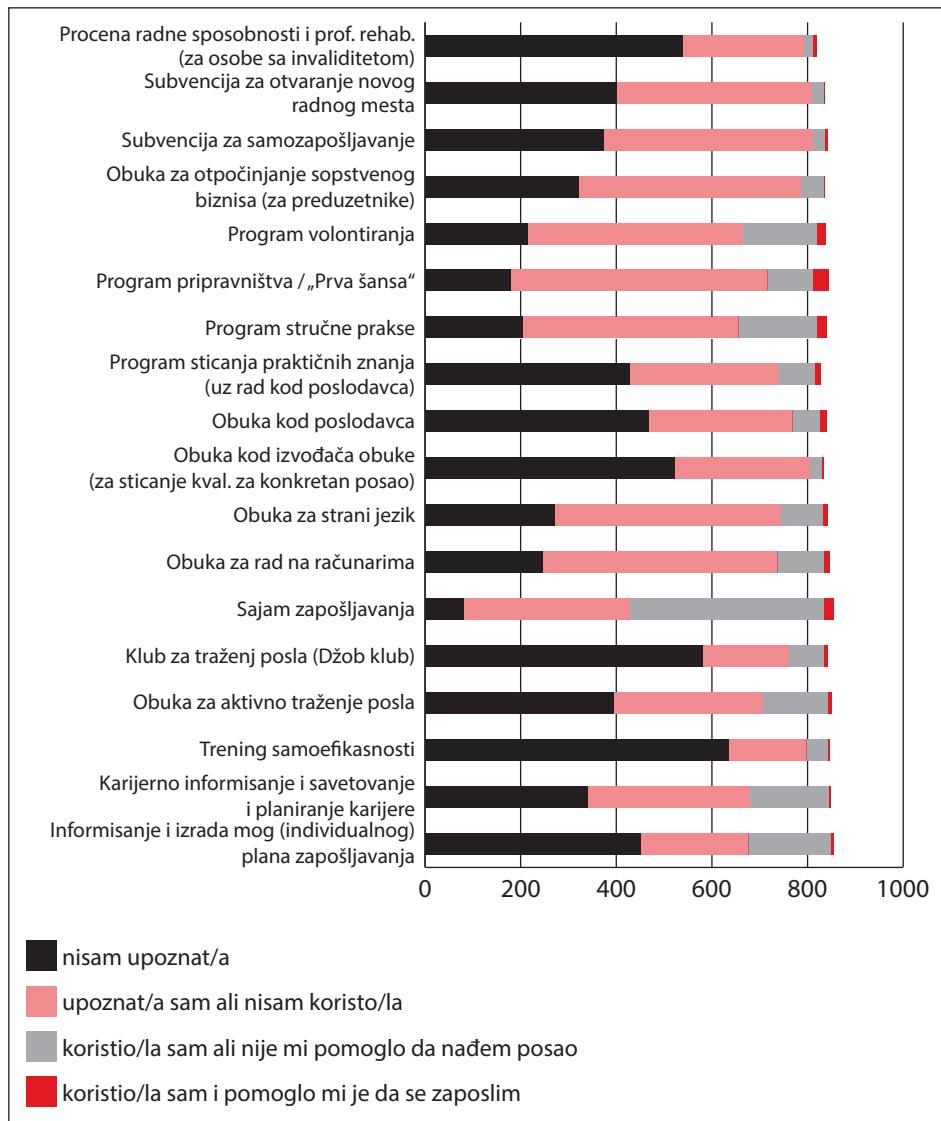
Aktivne mere i usluge koje sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje?	Nisam upoznat/a	Upoznat/a sam ali nisam koristio/la	Koristio/la sam ali nije mi pomoglo da nađem posao	Koristio/la sam i pomočio mi je da se zaposlim	Ukupno
Program volontiranja	214	452	153	20	839
Obuka za otpočinjanje sopstvenog biznisa (za preduzetnike)	321	466	48	1	836
Subvencija za samozapošljavanje	373	439	25	6	843
Subvencija za otvaranje novog radnog mesta	401	409	25	2	837
Procena radne sposobnosti i prof. rehab. (za osobe sa invaliditetom)	540	253	17	8	818
Ukupan broj ispitanika koji su odgovorili na postavljeno pitanje					871
Bez odgovora					270

Sa programima za zapošljavanje i nezaposlena lica upoznato je 61,97% mladih koji su odgovorili na ovo pitanje (prosek), odnosno u proseku njih 289 (38,03%) izjavljuju da nisu upoznati sa ovim programima (upoznatost mladih po pojedinim programima, kao i ukupan broj ispitanika koji je rangirao pojedine programe prikazana je na Grafikonu 23.). Imajući u vidu da značajan broj ispitanika nije uopšte odgovorio na ovo pitanje (352, odnosno 30,85%), generalno se može uočiti da je manje od  $\frac{1}{2}$  ispitanika rangiralo programe.

**Grafikon 23. Upoznatost mladih sa programima za zapošljavanje i nezaposlena lica**



**Grafikon 22. Aktivne mere i usluge koje sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje**



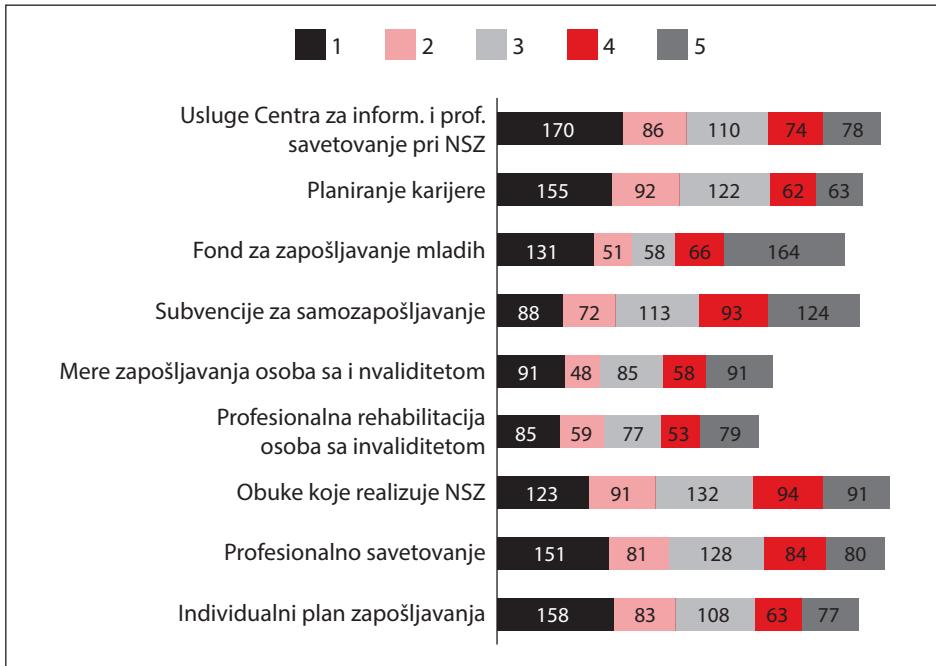
Na skali od 1 do 5, gde je ocena 1 najmanje važna, a 5 najviše važna, ispitanici su rangirali programe za zapošljavanje i nezaposlena lica Nacionalne službe za zapošljavanje, što je prikazano u Tabeli 9. i na Grafikonu 23a. Kao najmanje važne ispitanici u najvećem broju ocenjuju se usluge Centra za informisanje i profesionalno savetovanje pri NSZ (170), a najveći broj ocena 1 (najviše važan rang) dobio je fond za zapošljavanje mladih (164).

**Tabela 9. Ocena programa NSZ za zapošljavanje i nezaposlena lica**

Ocena programa NSZ za zapošljavanje i nezaposlena lica?	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Nisam upoznat/a sa progr.	Ukupno
Individualni plan zapošljavanja	158	83	108	63	77	272	761
Profesionalno savetovanje	151	81	128	84	80	233	757
Obuke koje realizuje NSZ	123	91	132	94	91	234	765
Profesionalna rehabilitacija osoba sa invaliditetom	85	59	77	53	79	399	752
Mere zapošljavanja osoba sa invaliditetom	91	48	85	58	91	380	753
Subvencije za samozapošljavanje	88	72	113	93	124	267	757
Fond za zapošljavanje mladih	131	51	58	66	164	303	773
Planiranje karijere	155	92	122	62	63	268	762
Usluge Centra za inform. i prof. savetovanje pri NSZ	170	86	110	74	78	247	765
Ukupan broj ispitanika koji su odgovorili na postavljeno pitanje							789
Bez odgovora							352

Kao što se iz prethodno prezentiranih podataka vidi, sa obukama koje realizuje Nacionalna služba za zapošljavanje upoznato je 531 mladih obuhvaćenih istraživaњem. Njih 123 je ovom programu, u odnosu na druge programe za zapošljavanje i nezaposlena lica, dalo najmanji značaj (ocenu 1), 91 ocenu 2, 132 ocenu 3, 94 ocenu 4 i 91 ocenu 5 (najveći značaj). Da li su mlađi upoznati sa obukama za nezaposlena lica koje organizuje Nacionalna služba za zapošljavanje i kako mlađi ocenjuju pojedine oblike obuka za nezaposlena lica koje realizuje Nacionalna služba za zapošljavanje prikazano je u Tabeli 10. i na Grafikonu 24 i 24a. Značajno je ukazati na činjenicu da čak 360 (31,55%) ispitanika nije odgovorilo na postavljeno pitanje, kao i da u proseku 377 (49,30%) mladih koji su odgovorili na ovo pitanje nije upoznato sa pojedinim oblicima obukama koje Nacionalna služba za zapošljavanje sprovodi za nezaposlena lica. Kao najviše važne (rang/ocena 5) mlađi ocenjuju pre svega obuke za rad na računari-ma (125 mladih koji su odgovorili na ovo pitanje i upoznati su sa obukama) i kurseve stranih jezika (121), dok kao najmanje važne (rang/ocena 1) mlađi ocenjuju obuke za aktivno traženje posla (151) i trening samoefikasnosti (123).

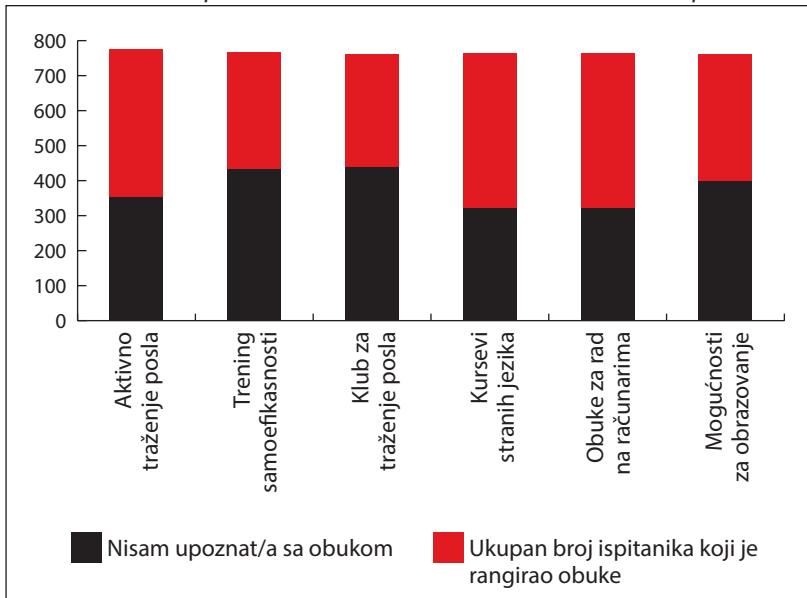
**Grafikon 23a. Ocena programa NSZ za zapošljavanje i nezaposlena lica**



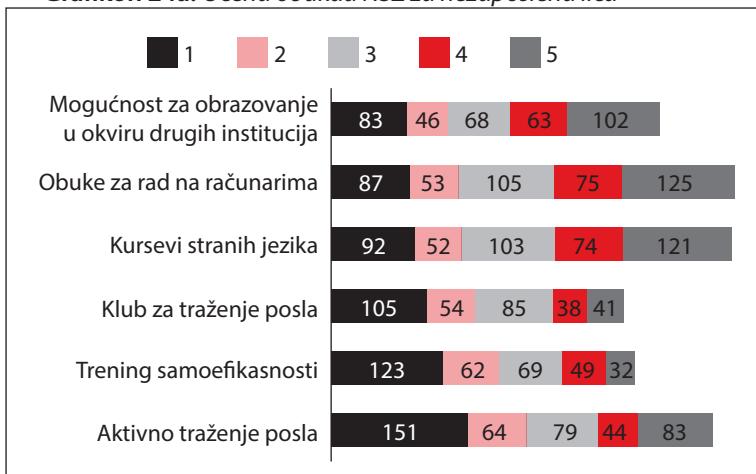
**Tabela 10. Upoznatost mladih sa obukama NSZ za nezaposlena lica i njihova ocena**

Ocena obuka NSZ za nezaposlena lica?	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Nisam upoznat/a sa obukom	Ukupno
Aktivno traženje posla (ATP1)	151	64	79	44	83	354	775
Trening samoefikasnosti (ATP2)	123	62	69	49	32	432	767
Klub za traženje posla (Džob klub)	105	54	85	38	41	438	761
Kursevi stranih jezika	92	52	103	74	121	321	763
Obuke za rad na računarima	87	53	105	75	125	320	765
Mogućnosti za obrazovanje u okviru drugih institucija	83	46	68	63	102	399	761
Ukupan broj ispitanika koji su odgovorili na postavljeno pitanje							781
Bez odgovora							360

**Grafikon 24.** Upoznatost mladih sa obukama NSZ za nezaposlena lica



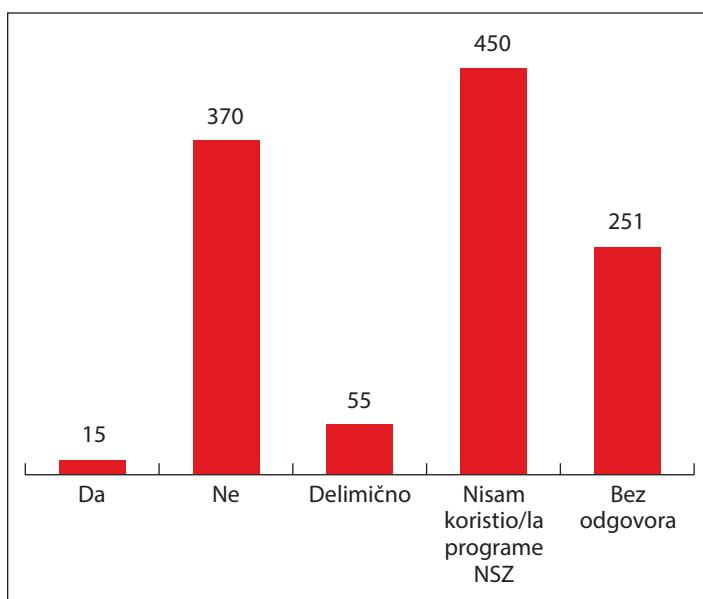
**Grafikon 24a.** Ocena obukaa NSZ za nezaposlena lica



Na pitanje da li su programi aktivnih mera politike zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje uticali na zapošljavanje ispitanika odgovorilo je njih 890 (78,00%), a među njima potvrđan odgovor dalo je 15 (1,70%). Da su ovi programi delimično uticali na njihovo zapošljavanje smatra 55 (6,20%) mladih koji su odgovorili na ovo pitanje, a njih 370 (41,60%) odgovara da ovi programi nisu uticali na njihovo zapošljavanje. Programe aktivnih mera politike zapošljavanja nije koristilo 450 (50,60%) ispitanika koji su odgovorili na ovo pitanje. Ukupno 22,00% mladih obuhvaćenih istraživanjem nije odgovorilo na ovo pitanje (Grafikon 25.).

Od ukupno 70 ispitanika koji su odgovorili da su im programi aktivnih mera politike zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje, njih 58 je konkretno navelo o kojim programima je reč. Iz prezentovanih odgovora može se uočiti da je najveći broj onih koji su se zaposlili zahvaljujući programu „prva šansa“ (25, odnosno 43,10%) i stručnoj praksi (20, odnosno 34,5%), kao i da je značajna pomoć sajmova zapošljavanja (13, odnosno 22,40%), obuka i mentoringa (10, odnosno 17,20%) i programa sticanja praktičnih znanja (8, odnosno 13,80%) (Grafikon 25a).

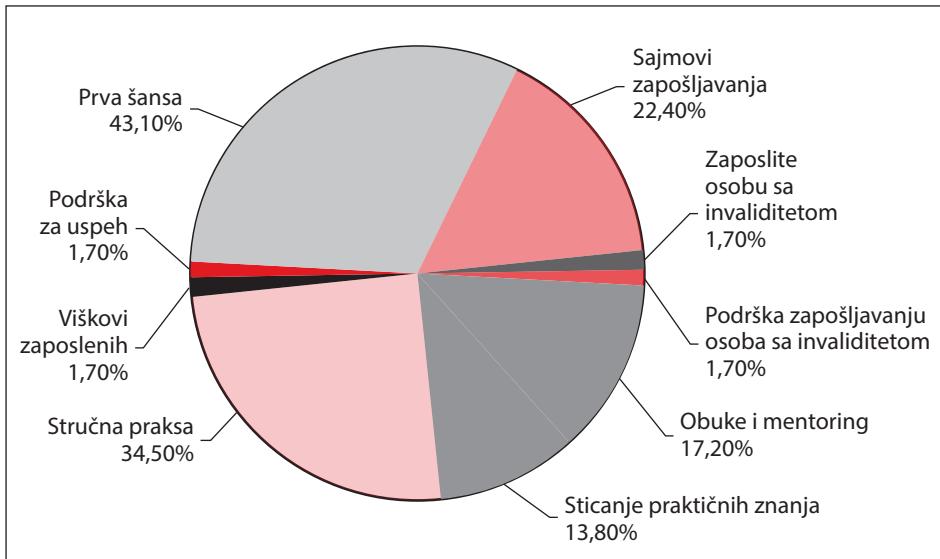
**Grafikon 25.**  
*Uticaj  
programa  
aktivnih mera  
politike zapo-  
šljavanja NZS  
na zapošljava-  
nje ispitanika*



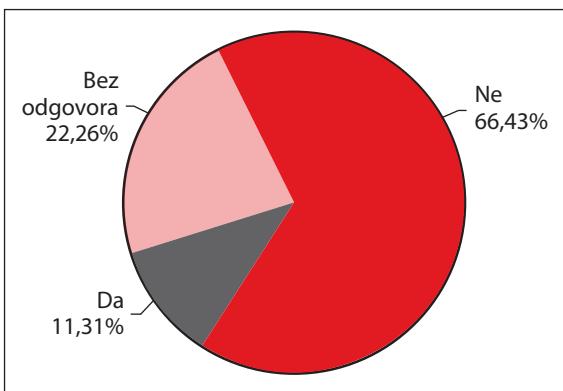
## 16. Korišćenje usluga privatnih agencija za zapošljavanje i način na koji su ispitanici „našli“ posao

Usluge privatnih agencija za zapošljavanje u traženju posla koristilo je 129 mladih obuhvaćenih istraživanjem (11,31%), a 758 (66,43%) do sada to nije činilo. Na pitanje „da li ste koristili usluge privatnih agencija za zapošljavanje u traženju posla?“ odgovor nije dalo 254 (22,26%) ispitanika (Grafikon 26.).

**Grafikon 25a.** Programi NSZ koji su uticali na zapošljavanje ispitanika



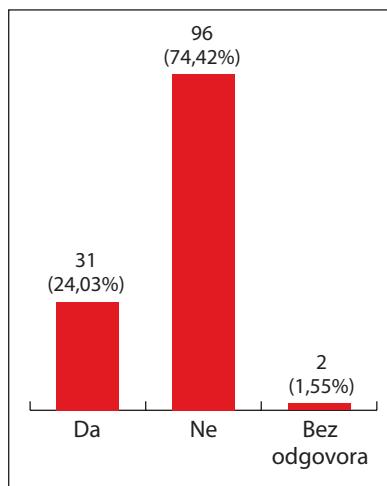
**Grafikon 26.**  
Korišćenje privatnih agencija za zapošljavanje u traženju posla ispitanika



Većina ispitanika koji su koristili usluge privatnih agencija u traženju posla (od 129 ispitanika koji su koristili usluge njih 96, odnosno 74,42%) odgovara i da im te usluge nisu pomogle u pronaalaženju posla. Da su im ove usluge pomogle u traženu posla odgovara njih 31 (24,03%), a 2 (1,55%) ispitanika koji su koristili usluge privatnih agencija u traženju posla nije odgovorilo da li su im one pomogle u traženju posla (Grafikon 26a.).

Na pitanje „na koji način ste našli posao?“ najveći broj ispitanika odgovara da je to do sada činilo posredstvom ličnih kontakata – preko poznanika, roditelja i rođaka, porodičnih prijatelja (202 ispitanika, odnosno 17,70% mladih obuhvaćenih istraživanjem). Javljanjem na oglase za posao posao je pronašlo 131 (11,48%) ispitanika; samostalnim upućivanjem CV-a firmama 74 (6,49%); uz pomoć/podršku obrazovne ustanove 24 (2,10%); posredovanjem NSZ 22 (1,93%); posredovanjem privatne agen-

**Grafikon 26a.**  
*Da li su usluge privatnih agencija za zapošljavanje pomogle u traženju posla ispitanicima*



cije za zapošljavanje 6 (0,53%); a na neki drugi način 25 (2,19%) – preko omadinske/studentske zadruge; interneta, sajta za zapošljavanje (Infostud); sajma za zapošljavanje – studentske radionice; prijavom za volontiraje... (Grafikon 27.). U nastavku je izdvojeno i citirano još nekoliko odgovora ispitanika o tome na koji su način našli posao:

#### **Odgovori ispitanika:**

„Stipendija inostrane fondacije, nakon 2 godine traženja posla u Srbiji.“

„Do sada sam radila tri godine još kao student preko omladinske zadruge, i sami su me zvali a ne preko veze. A trenutno sam nezaposlena jer sam posle porođaja ostala bez posla. Niko ne želi da zaposli mladu majku, udatu ženu i tako dalje...“

„Javljanjem na konkurs za trening koji sprovodi jedan strani NVO u Srbiji.“

„Programi nacionalne službe postoje samo na papiru, njihove usluge nisu dostupne mladima.“

„Work&travel program...“

Prema mišljenju ispitanika, na njihovo brže zapošljavanje najviše bi uticala bolja opšta ekonomска situacija u zemlji (Tabela 11. i Grafikon 28.). Ovakav odgovor je dalo 586 ispitanika, odnosno 72,50% onih koji su odgovorili na pitanje. Da bi na njihovo brže zapošljavanje uticala mogućnost sticanja radnog iskustva tvrdi 478 ispitanika (59,20% onih koji su odgovorili na ovo pitanje); bolji državni program podrške za novo zapošljavanje – 420 ispitanika (52,00%); praktična nastava u toku školovanja - 402 (49,80%); bolji obrazovni sistem-sticanje potrebnih kvalifikacija u toku obrazovanja – 326 (40,30%); bolja zakonska regulativa/izmena zakonske regulative (mogućnosti fleksibilnih oblika rada i sl.) – 303 (37,50%); smanjenje poreza i doprinosa na plate – 237 (29,30%). Ispitanici su mogli na ovo pitanje da odgovore zaokruživanjem jednog ili više, a najviše tri odgovora), a ukupan broj onih koji su na njega odgovorili je 808 (70,81%), odnosno 333 (21,19%) mlađih obuhvaćenih istraživanjem nije odgovorilo na ovo pitanje.

Grafikon 27. Način na koji su ispitanici našli posao

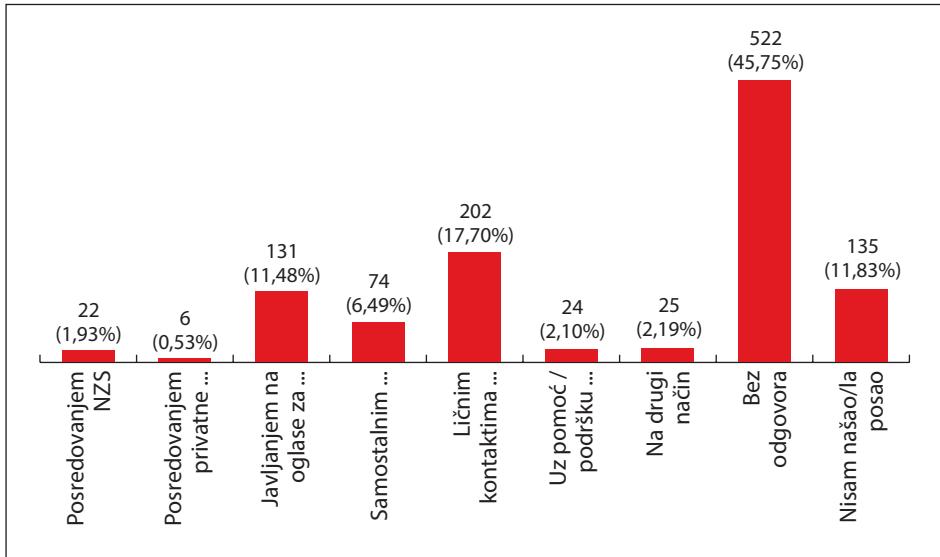


Tabela 11. Faktori koji bi uticali na brže zapošljavanje ispitanika

Šta mislite da bi uticalo na vaše brže zapošljavanje?	Procenat ispitanika	Broj ispitanika
Bolja opšta ekonomska situacija u zemlji	72,5%	586
Bolji državni programi podrške za novo zapošljavanje	52,0%	420
Bolji obrazovni sistem-sticanje potrebnih kvalifik. u toku obrazovanja	40,3%	326
Bolja zakonska regulativa/Izmena zakonske regulative (mogućnosti fleksibilnih oblika rada i sl.)	37,5%	303
Smanjenje poreza i doprinosa na plate	29,3%	237
Praktična nastava u toku školovanja	49,8%	402
Sticanje radnog iskustva	59,2%	478
Ukupan broj ispitanika koji su odgovorili na postavljeno pitanje		808
Bez odgovora		333

## 17. Predlozi i sugestije ispitanika

Poslednja dva pitanja u okviru upitnika odnosila su se na predloge i sugestije ispitanika. Najpre su ispitanici imali priliku da predlože meru podrške za koju smatraju da bi imala uticaja na zapošljavanje mlađih i takve predloge je dalo 328 ispitanika (28,75%), dok ostali nisu dali nikakav predlog 813 (71,25%). Osim već nekih u prethodnim pita-

**Grafikon 28. Faktori koji bi uticali na brže zapošljavanje ispitanika**



njima navedenih mera, među predloženim merama izdvajaju se: (1) strožije kažnjavanje korupcije i nepotizma, raspisivanje javnih konkursa i nadgledanje istih od strane posebnog organa; (2) promena/reforma celokupnog obrazovnog sistema; (3) saradnja obrazovnih institucija (srednjih škola i fakulteta) i NSZ prilikom upisa učenika i studenata; (4) reforma javnog sektora i zabrana stranačkog zapošljavanja; (5) bolja zakonska regulativa koja onemogućava rad na crno i koja omogućava fleksibilne oblike rada...

U nastavku je izdvojeno i citirano još nekoliko predloga i sugestija ispitanika o mera podrške za zapošljavanje mladih:

#### **Odgovori ispitanika:**

„Praksa, multidisciplinarni smerovi u srednjim i višim školama i na fakultetima, cela 1 godina u srednjim školama posvećena radu i rukovođenju školskom firmom, praksa, praksa, praksa, borba protiv lenjosti i apatije, prikazivanje rada kao nečeg sto nije ponižavajuće i besmisleno, jači esnafi i sindikati, to je uglavnom to.“

„Državni program za zapošljavanje mladih koji se zaista sprovodi, a ne bajke.“

„Fond za zapošljavanje mladih u svakoj opštini pojedinačno.“

„Finanskijsko kažnjavanje poslodavaca koji primaju u radni odnos osobe „preko veze“ bez obzira na kvalifikacije.“

„Mladima treba da se pruži šansa za stalan posao, a ne da se koriste zakonske rupe gde se koriste kao jeftina radna snaga radom na crnom ili ugovorom o privremenim poslovima koji se produžavaju na 4 meseca, a nemate prava na odmor.“

„U zemlji moramo da stvorimo „radnu atmosferu“. Možda čak i medijskom kampanjom.“

„1. Podsticaj poslodavaca za zaposlenjem a kasnije i zadržavanjem mladih posle programa prve šanse; 2. Obavezno postojanje definisanog broja mladih izraženo u procentu

*u firmi npr. minimum 30% od ukupnog broja zaposlenih; 3. Obavezno slanje zaposlenih preko 65 god života u penziju, po mogućству i skraćivanjem staža potrebnog za dobijanje penzije, jer se ovako samo prolongira nezaposlenost mlađih koji trebaju da stiču porodicu, ili će u suprotnom otići u inostranstvo...“*

*„Uvođenje obaveznih kvota zapošljavanja na godišnjem nivou na osnovu veličine firme.“*

*„Obavezati poslodavca da zapošljava određeni broj ljudi bez iskustva.“*

*„Udruživanje mlađih u klastere; podrška izvodljivim idejama; obuke za realne poslove koje se traže.“*

*„Edukacija mlađih u najranijem periodu školovanja o mogućnostima zapošljavanja, potrebama tržišta rada, potrebnim veštinama i dodatnim znanjima koja su neophodna za zapošljavanje.“*

*„Mere podrške su dobre, mada sam o njima samo čitala. Zapravo, prilikom prijavljivanja na NSZ prijavila sam se i za ATP1 i ATP2, trebalo je da mi jave kada će početi obuka, ali se to nije desilo ni posle dve godine, uz objašnjenje da se grupa još nije formirala.“*

*„Sve velike i male firme koje su nelegalno zatvorene ili privatizovane, ponovo otvoriti i tako stvoriti nova radna mesta, jer bez novih radnih mesta nema ni zapošljavanja.“*

*„Redovnije sprovođenje programa "stručne prakse" ili programa "prva šansa"“*

*„Promena shvatanja poslodavaca da su mlađi teret...“*

*„Besplatno davanje u zakup zatvorenih fabrika u ruiranim područjima pod uslovom da bude zaposleno minimum 100 ljudi.“*

*„Obuke o samostalnom zapošljavanju.“*

*„Psihološko ohrabruvanje mlađih da nije sve tako crno u Srbiji. I da moraju da se trude ma šta god radili. Kao i da će Srbija biti loša majka sve dok mi to budemo govorili i mislili da je tako, umesto da joj pomognemo uloženim trudom i preuzimanjem odgovornosti na svoja leđa, bez očekivanja nagrade. Sve to zarad sledećih i budućih generacija.“*

*„Mogućnost rada sa pola radnog vremena i pola plate, radi sticanja radnog iskustva. Neko će reći da se radno iskustvo može steći i kroz volontiranje, ali iz ličnog iskustva znam da u Srbiji volontiranje nijedan poslodavac ne posmatra kao ozbiljno radno iskustvo, što je greška, ali tako je.“*

*„Obavezan plaćeni pripravnički rad za sve nove diplomce u periodu do god.dana, kako bi se tokom tog perioda naučili praktičnim iskustvima a i dokazali, pa i nastavili radnu karijeru na mestu na kome odraduju pripravnički.“*

*„Osposobljavanje i prekfalifikacija za zanimanja koja su zaista tražena na tržištu rada.“*

*„Zabранa licima koji dobijaju penziju na rad, kako bi bilo više radnih mesta za mlađe.“*

*„Da se NSZ aktivnije uključi u pomoć pri zapošljavanju. Bio sam više puta da overim knjižicu, nijednom mi nisu ni ponudili da idem na neku obuku, kurs ili slično.“*

*„Ukidanje NSZ, minimalizovanje poreza i doprinosa, privatizovanje zdravstvenog sektora i zdravstvenog osiguranja.“*

*„Za početak, da NSZ ne postoji samo da bi oni koji su u njoj zaposleni imali posao.“*

Konačno, ispitanici su mogli u okviru poslednjeg pitanja u upitniku da daju svoje predloge i sugestije u vezi samog istraživanja, aktivnih mera politike zapošljavanja, potreba tržišta rada i statusa i položaja mlađih. Tek 188 (16,48%) ispitanika je to iskoristilo, dok ostali, njih 953 (83,52%) to nije učinilo (ili je to već učinilo u odgovoru na

prethodno pitanje). U nastavku je izdvojeno i citirano nekoliko predloga i sugestija ispitanika, koji u prethodnim odgovorima već nisu sadržani, ili su prezentovani u nekom drugom kontekstu:

#### **Odgovori ispitanika:**

„Sve je više i više mlađih nezaposleno, naročito onih sa visokim obrazovanjem. Mislim da je jako bitno da se mlađi ljudi usmere u one oblasti koje su potrebne tržištu rada. A ne da završe fakultet, istroše se psihički i finansijski i da sede kod kuće, što je još gore.“

„Uvođenje programa studiranja i plaćene praktične nastave u nekom preduzeću, čime se stiču iskustva i ujedno se obezbeđuju sredstva mlađima za egzistenciju. Takođe nakon studija mogućnost stalnog zaposlenja u tom preduzeću gde je student išao na praksu.“

„Imala sam priliku da budem deo programa Stručna praksa. Smatram da je nonsens što nam se tih godinu dana iskustva ne računa kao radni staž. Ispada kao da smo radili na crno. To treba hitno reformisati. Savetnici u NSZ nikada nemaju ništa kvalitetno da ponude od programa, usavršanja, obuka i poslova i to treba takođe regulisati.“

„Obavljanje pripravničkog staža nakon završenih studija pod jednakim uslovima za sve.“

„NSZ zaista treba da dobije ulogu agencije zapošljavanja. A to će moći primenom programa usklađivanja obrazovanja i zaposlenja.“

„Da se omogući najboljim studentima da zarade za hleb, a ne da tatina i mamina deca bez ikakve muke i sa obrazovanjem privatnih fakulteta dobijaju posao!“

„NSZ bi trebala da ima adekvatne programe obuke i podrške mlađima, koji će da funkcionišu u svakoj filijali, a ne samo da su aktivni u Beogradu. Trebali bi da pruže što više programa namenjenih sticanju soft veština, učenju jezika, koji će biti obavezni za osobe koje duže vremena ne mogu da nađu posao. Takođe bi trebalo da budu u obavezi da licu koje ima visoku stručnu spremu, a na evidenciji je godinu, obavezno nađu prvi posao. Jer u suprotnom, svi visoko školovani kadrovi ce otići iz ove zemlje u potrazi sa boljim i normalnim načinom života.“

„Da država ne bude glavni i najpoželjniji poslodavac, već da se stvore uslovi za jačanje privatnog sektora.“

„Mnogo administracije i birokratije, a malo konkretnih rezultata. Nek uvedu samo nekoliko mera, ali koje će davati rezultat svima, a ne da ima ovoliko programa i mera, koje koštaju a koje daju minimalan ili nikakav rezultat.“

„Oglasjavajte više sve što nudi NSZ. U ovoj zemlji, sve što valja je negde duboko zakopano, Gomila nepotrebnih informacija i gluposti je svuda oko nas, u medijima pogotovo, možda je to pogodan prostor u kome bi se našli i pozivi za različite aktivnosti NSZ. Da da, to jeste skupo, ali ako država zaista želi da radi na osposobljavanju kadrova, ovo ne bi trebalo da bude veliki poduhvat. Prijatno sam iznenađena postojanjem ovakve ankete, daj Boze da ih neko iz Vlade pogleda, i malo se, ako nista drugo, bar sažali.“

„Da oni koji su pozvani od NSZ na neku od obuka i koji prođu tu budu zaista i zaposleni, do sada je uglavnom to bilo uzaludna nadanja i gubljenje našeg vremena.“

„Sve dok vi anketirate, i ne činite nešto konkretno po pitanju nezaposlenosti mlađih, mlađi će odlaziti iz zemlje ako im se pruži šansa. Ako ne oni koji ostaju, a nemaju normalnu egzistenciju biće skloni kriminalu i prezivljavanju.“

*„Obezbeđivanje nekih vrsta sindikata za mlade, udruženja koja bi vodila računa o njihovim pravima.“*

*„Verujem da NSZ i ostale institucije ulažu velike napore da svoj posao obavljaju onako kako valja. Ali negde u sistemu dolazi do nepoštovanja propisa, te se dopuštaju svakakve malverzacije. Kad se ljudi koji nelegalnim radnjama pribegavaju počnu kažnjavati i kad zavlada red, tada će se i zaposlenost povećati.“*

*„Završio sam fakultet, a sad ču i master studije i sramota da ne mogu ni priliku da dobijem, ogorčen sam. I onda se „neko“ pita zašto mladi odlaze u inostranstvo. Posle toliko škole, ja sedim kući u depresiji jer ne mogu posao već 2 godine da nađem... Sramota...“*

*„Predlažem da se novac potrošen za ovu anketu ne utroši uzaludno, već da ova anketa bude jedan od temelja za novi i efikasniji plan (ako je neki prethodni i postojao) za zapošljavanje i mladih i starijih ljudi koji su ostali bez posla i mogućnosti da se ponovo zaposle. Problem nezaposlenosti trebalo bi da bude u samom vrhu problema na republičkom nivou i zato je potreban ozbiljan i temeljan plan koji bi se ozbiljno i temeljno sprovodio.“*

*„Veća kontrola poslodavaca i zaštita radnika. Zakoni postoje, a uopšte se ne poštuju.“*

*„Jedan radni dan u mesecu da se zameni za dan koji će se utrošiti na stručno usavršavanje ili dodatno obrazovanje, ili za sticanje znanja iz oblasti zakona vezanih za zaposlene i njihova prava ili psihologiju poslovanja, timskog rada, motivisanja itd.“*

*„Objavite sve ove rezultate na dnevniku RTS u 19:30h. :-).“*

# Zaključci i preporuke

## Bolji uslovi za zapošljavanje mladih

Nesklad između nivoa veština mladih koji traže zaposlenje i veština koje poslodavci očekuju je evidentan. Da bi se umanjili negativni efekti neophodno je opsežno istraživanje prilika na tržištu rada i trendova u kretanju privrednih aktivnosti. Tržište rada ima deficit pojedinih zanimanja, a sa druge strane školju se ona zanimanja za kojima ne postoji privredni kapacitet da ih sve uposli.

Obrazovni sistem u Srbiji treba da bude u funkciji socijalnog i ekonomskog razvoja, tako da obrazovanje treba planirati i organizovati u skladu sa potrebama privrede. Obrazovne institucije moraju posvetiti veliku pažnju ovom pitanju i to kroz uspostavljanje institucionalnih mehanizama u cilju realizacije primena različitih oblika saradnje sa privredom. Potreba za razvojem ove saradnje proizlazi iz zajedničkih interesa i odgovara zahtevima savremenog društva u kom se razvoj i uspešna ekonomija temelje na znaju i sposobnosti da se prilagode savremenim ekonomskim i socijalnim kretanjima.

Srbija spada u red zemalja sa malim procentom visoko obrazovanog stanovništva, koja mali deo svog društvenog bogatstva izdvaja za obrazovanje (oko 4,5% BDP). Budžetska izdvajanja BDP-a za obrazovanje u Danskoj iznosi 8,5% u Švetskoj 7,7%, a prosek Evropske unije je 5,0%. Mali broj mladih u Srbiji završava fakultete (oko 7%). Broj diplomiranih studenata se unazad nekoliko godina povećao, ali je i dalje taj broj značajno manji nego u drugim zemljama Evropske unije. Broj diplomaca dodatno smanjuje jer značajan procenat osoba sa visokoškolskim obrazovanjem odlučuje da emigrira iz Srbije – što je poznati fenomen „odliva mozgova“ sa kojim se Srbija suočava već dve decenije. Mora se imati u vidu da su poslodavci u ovom istraživanju prepoznali još jedan problem, a to je „štancovanje diploma“. U Srbiji postoji veliki broj visokoobrazovanih institucija, ali je njihov kvalitet predmet posebne diskusije. Visokoobrazovane institucije ne treba deliti na privatne i državne već distancu treba praviti u odnosu na njihov kvalitet.

Uvažavanje socijalnog statusa kod upisa studenata je isto tako značajno jer umanjuje šanse za jednakost svih uspešnih mladih da upišu fakultet.

Pored toga veliki problem predstavlja kvalitet obrazovanja. Postavlja se pitanje koji je efekat školovanja, tačnije šta naša deca uče i koliko dobro nauče ono što im je potrebno za život.

Kadrovi koji su teorijski dobro pripremljeni, u stvari nemaju nikakvog praktičnog iskustva, nedostaju im veštine i kompetencije kako bi ispunile specifične zahteve i obaveze u kompanijama. Poslodavac koji planira da ih zaposli, mora biti siguran da će oni zadovoljiti njegove profesionalne potrebe. Svako angažovanje nedovoljno obučenog zaposlenog ili pripravnika znači i trošak samog poslodavca. Prema ovom istraživanju koje je sprovedeno u 249 privrednih subjekata, čak 74,1% poslodavaca organizuje usko stručne obuke za novozapolene. Ova slika se dodatno pogoršava

ocenom mladih gde svega 4,12% ispitanika smatra da poseduje znanja i veštine za realan posao, a 86% se izjasnilo da ne poseduje praktična znanja. Potrebno je ukazati i na profesionalizaciju nastavnog kadra u obrazovnim institucijama, kao i na postojeći višak zaposlenih.

Poslodavci su u ovom istraživanju prepoznali da u osnovnim i srednjim školama ne postoji predmet preduzetništvo, niti se u dovoljnoj meri radi na razvoju preduzetničkog duha kod mladih. I iz ovoga proizilazi potreba kontinuirane saradnje između obrazovnih institucija i privrede.

Reforma obrazovanja podrazumeva i kvalitetnu stručnu praksu. Tu se ponovo vraćamo na potrebu kontinuirane saradnje između obrazovnih institucija i privrede kako bi se mladi edukovali kroz teorijska, ali i kroz interaktivna predavanja i praktičan rad. To će omogućiti mladima da odgovore potrebama poslodavaca, da odgovore na savremena tehnološka i tehnička rešenja, ali i da steknu „meke veštine“ kao što su komunikativnost, samoinicijativnost, kreativnost, kritički pristup...i sl. Ovakva dvosmerna saradnja sa privredom treba da omogući uspešno sprovođenje predmetnih programa i njihovu transformaciju u skladu sa potrebama privrednih subjekata. Uloga i obrazovnih institucija, a posebno nastavnog kadra i privrednih subjekata treba da bude aktivna u cilju postizanja saradnje i obezbeđivanja kvalitetne praktične nastave. Cilj je da mladi u formalnom obrazovanju nauče da primene stečeno znanje kako bi se uspešno uklopili u procese proizvodnje i upravljanja. U cilju poboljšanja znanja nezaposlenih, treba razmišljati u pravcu uvođenja poreskih olakšica za one kompanije koje su otvorene za obrazovanje novih kadrova.

Iskustva brojnih evropskih zemalja pokazala su da je socijalni dijalog ključna kategorija za uspešno sprovođenje reforme na tržištu rada. U tom smislu treba podizati svest o zanačaju uspostavljanja socijalnog partnerstva, a posebno u oblasti obrazovanja. Tu se pre svega misli na partnerski odnos sa privredom i na mogućnost uticaja zainteresovanih grupa na sam obrazovni proces, ali i na promene sadašnjih nastavnih planova i programa obrazovanja i rešavanje postojećeg broja nezaposlenih mladih. Svi ovi problemi zajednički moraju biti rešavani i to u skladu sa novom Nacionalnom klasifikacijom zanimanja koja će biti usklađena sa standardima Evropske unije.

#### **Preporuke:**

- Sveobuhvatno sagledavanje prilika i postojećeg stanja na tržištu rada;
- Analiza tržišta i trendova na tržištu rada;
- Usklađivanje obrazovnih programa sa potrebama privrede;
- Uspostavljanje institucionalne saradnje sa privredom;
- Uključivanje svih zainteresovanih partnera u okviru procesa obrazovanja u proces odlučivanja;
- Povećanje budžetskih izdvajanja za obrazovanje;
- Praćenje i vrednovanje obrazovnog procesa i funkcionisanje obrazovnog sistema na svim nivoima;
- Strogi kriterijumi akreditacije visokoobrazovnih institucija;
- Uvođenje novih instrumenata i standarda u oblast upravljanja obrazovanjem;
- Profesionalizacija kadrova u obrazovanju;

- Rešavanje pitanja viškova zaposlenih;
- Otvaranje sistema obrazovanja i obuke prema spoljašnjem svetu;
- Povećanje obima praktične nastave;
- Uvođenje predmeta preduzetništva u obrazovni sistem;
- Dostupnost kvalitetnog obrazovanja, bez obzira na društveni položaj, nacionalnu, etničku i versku pripadnost, pol, sposobnost i uzrast;
- Celoživotno obrazovanje,
- Prihvatanje aktivne uloge svih zainteresovanih strana.

Pored prepoznatog problema koji se odnosi na formalno obrazovanje, javlja se i pitanje neformalne ekonomije kao jednog od značajnih faktora koji utiče na zapošljavanje mlađih.

Osnovni razlog održavanja visokog nivoa neformalne ekonomije u Srbiji je slab rad državnih organa na suzbijanju ovog oblika privredne aktivnosti. Smanjenje poreza i doprinosu se navodi kao mera kojom bi mogao da se suzbije rad na crno, ali ukazano je da problem pored poreza i doprinosu predstavlja i obimno opterećenje legalnih privrednih subjekata, dok se oni iz sive zone nedovoljno kontrolišu, čime država šalje nedvosmislen signal da i dalje nastave sa radom. Visok nivo državnih dažbina je razlog za prelazak brojnih privrednih subjekata u nelegalnu zonu. Takođe, poslodavci smatraju da bi nov Zakon o radu trebalo da bolje reguliše angažovanje na privremenim i povremenim poslovima, rad na određeno, povremene i sezonske poslove, omladinski rad. Sindikati, pak smatraju da predlozi poslodavaca ne idu u susret novom zapošljavanju i da uskraćuju postojeća prava zaposlenih. U cilju postizanja boljih uslova za zapošljavanje mlađih neophodno je kroz socijalni dijalog prepoznati sve prepreke i mogućnosti za njihovo prevazilaženje.

Mladi su naviše pogodjeni lošim efektima rasta rada na crno. Prema ovom sprovedenom istraživanju, samo 15% mlađih se izjasnilo da ne bi prihvatile rad na crno. Situacija se dodatno pogoršava činjenicom da oko 30% mlađih nije upoznato sa pravima koje mogu da ostvare na tržištu rada. Među mlađima postoji i verovanje da jedino preko „veze“ (81,86%) mogu doći do posla ili ulaskom u političke stranke. Stranačko zapošljavanje su i poslodavci prepoznali kao problem, posebno u procesu apliciranja na programe koji se nude u okviru aktivnih mera politike zapošljavanja.

Uticaj visokog nivoa sive ekonomije se najpre ogleda u visokoj nezaposlenosti i u velikom procentu onih koji rade na crno. Predložena smanjenja privrednog tereta trebalo bi da utiču na njihovo prevođenje u legalne tokove, pa samim tim i na veći broj mlađih koji bi bili legalno angažovani.

Za suzbijanje neformalne ekonomije je neophodna organizovana društvena aktivnost i to kroz tri moguća načina:

Suzbijanje administrativnim merama (pre svega delatnosti koje su na ivici ili su prešle okvire zakonskog delovanja); Legalizaciju, kroz nova zakonska i druga normativna rešenja onih oblika i pojave neformalne ekonomije koja nisu u suprotnosti sa zakonskim normama; Integraciju, koja podrazumeva stvaranje preduslova da se spreči dalji razvoj neformalnog tržišta uz postepeno sređivanje postojećeg stanja.

### **Preporuke za suzbijanje neformalne ekonomije su:**

1. Preventivne mere, kroz razvoj društvene svesti o pogubnim posledicama neformalne ekonomije i stalnu edukaciju o nužnosti legalizacije poslovanja, kroz uključivanje udruženja privrednika u proces smanjenja udela neformalne ekonomije, organizovanjem javnih obrazovnih kampanja o štetnosti sive ekonomije i njenim efektima na društvo u celini;
2. Stimulativne mere, kroz podsticanje preduzetništva i poslodavaca na legalan rad, putem procesa stalnog smanjivanja poreskog tereta privrede; usvajanjem jednostavnih i transparentnih poreskih zakona i pojednostavljinjem propisa o vođenju knjigovodstvenih, računovodstvenih i poslovnih knjiga; reformisanjem postojećeg sistema socijalnog i zdravstvenog osiguranja i stvaranjem stimulativnog ambijenta za poštovanje uplata poreza i doprinosa (širenjem osnovice a postepenim smanjivanjem stope poreza na zarade);
3. Kaznene mere, kroz jačanje institucija na tržištu rada, posebno njihove kontrolne funkcije; uspostavljanje efikasne kaznene politike i njenog doslednog sprovođenja; pooštravanje sankcija za neuspeh u primeni Zakona o radu i izbegavanje plananja poreza i doprinosa.

U cilju postizanja boljih uslova za zapošljavanje mlađih neophodno je posebnu pažnju posvetiti politici zapošljavanja koja bi trebala da bude deo opšte strategije ekonomskog razvoja u Srbiji. Prilikom kreiranja Aktivnih mera politike zapošljavanja neophodno je sveobuhvatno sagledavanje prilika i postojećeg stanja na tržištu rada.

Izdvajanja za aktivne mere zapošljavanja u Srbiji u prošloj godini su iznosila 0,1% BDP što je oko četri puta manje nego u EU. Pored sume koja se izdvaja, podjednako je važno pitanje kako su ta sredstva utrošena, odnosno koliko su preduzete mere svrshishodne. Ovo istraživanje je pokazalo da su poslodavci u najvećoj meri upoznati sa aktivnim merama politike zapošljavanja koje sprovodi Nacionalna služba za zapošljavanje, dok su im gotovo nepoznate aktivnosti ostalih institucija kao što su Fond za razvoj, SIEPA, Evropski fondovi...i sl. Poslodavci su visoko ocenili programe aktivne politike zapošljavanja i to pre svih „Prvu šansu“ i „Program stručne prakse“, a po njihovom mišljenju i subvencije za otvaranje radnog mesta daju pozitivne efekte kada se radi o zapošljavanju mlađih. Programi Aktivnih mera po svom sadržaju više se odnose na javna preduzeća i velike i srednje privredne subjekte, dok su malim privrednim subjektima šanse male da bi mogli na njih da apliciraju.

Pored ocene da je Nacionalna služba najviše doprinela novom zapošljavanju mlađih, poslodavci sugerisu da su programi aktivnih mera politike zapošljavanja više usmereni ka javnim preduzećima i velikim kompanijama, dok su srednjim i malim privrednim subjektima šanse minimalne da postanu korisnici nekih programa. Taj problem su istakli i poslodavci čije su kompanije u restrukturiranju. U tom smislu se daju ozbiljne primedbe da su domaći privredni subjekti u podređenom položaju i da se favorizuju strane kompanije kojima je vrlo lako da ostvare velike subvencije za svako novootvoreno radno mesto. Poslodavci kojima su odobreni programi, istakli su važnost poštovanja realizacije ugovora od strane Nacionalne službe za zapošljavanje, jer se dešava da zbog nedostatka sredstava, odobreni programi ne budu realizovani u celosti.

U cilju kreiranja boljih uslova za zapošljavanje mlađih, prilikom odobravanja programa, neophodno je dati prioritet onim privrednim subjektima koji su i po realizaciji svih ugovornih obaveza, zadržali mlađe u svojoj kompaniji.

Stroga kontrola i praćenje svih odobrenih programa, kao i onih koji apliciraju za iste, treba da onemogući stranačko zapošljavanje i zapošljavanje preko „veze“ kao i svaki vid diskriminacije u oblasti zapošljavanja.

66,78% mlađih koji su učestvovali u istraživanju aktivno traže posao i to putem portala za zapošljavanje, samoinicijativnim slanjem CV poslodavcima i putem ličnih veza i kontakta, dok je praćenje oglasa Nacionalne službe za zapošljavanje pri dnu liste njihovih aktivnosti. Od svih navedenih programa koje se madima nude u Nacionalnoj službi za zapošljavanje, izuzetno mali broj mlađih je ocenio da mu je određena mera pomogla u zapošljavanju a najviše Program stručne prakse/Prva šansa (36 mlađih). Od ukupnog broja ispitanika 450 mlađih nije koristilo ni jedan program Nacionalne službe, a njih 370 smatra da ti programi ne utiču na njihovu zapošljivost.

Ove podatke ne treba zanemariti. Savremeni pristup i nov način komunikacije i informisanja mlađih trebalo bi da bude jedan od prioriteta aktivnosti Nacionalne službe za zapošljavanje. Mlađi smatraju da programi aktivne politike treba da budu usmereni ka privatnom sektoru, jer su njihove šanse da dođu do posla tada veće, a ne ka javnim preduzećima gde je evidentno stranačko zapošljavanje. Jedan od predloga mlađih je da se uvede nekoliko mera aktivne politike zapošljavanja, koje daju najbolje rezultate, a sve ostale mere koje puno koštaju, a daju minimalan ili nikakav rezultat treba ukinuti.

U Nacionalnoj službi za zapošljavanje ističu da programi kao što su Prva šansa i Program stručne prakse daju efekte kod mlađih koji spadaju u lako zapošljive dok dugoročno nezaposleni mlađi imaju minimalne šanse da promene svoj status.

Problem visoke nezaposlenosti mlađih je kompleksan i dodatno se pogoršava malom tražnjom za novim radnicima. Svi učesnici u istraživanju su se složili da je rešenje u poboljšanju opšte ekonomske situacije, a poslodavci posebno ističu i mogućnosti kao što su ukidanje poreza i doprinosa za prvih 12 meseci rada mlađe osobe, kompenzacija poslodavcima za utrošeno vreme i sredstva za obuku zaposlenog i bespovratni krediti za ulaganje u infrastrukturu preduzeća koja je neophodna da bi se započeli mlađi ljudi i njihova radna mesta održala.

#### **Preporuke:**

- Politika zapošljavanja kao deo opšte strategije ekonomskog razvoja Srbije;
- Sveobuhvatna analiza tržišta rada;
- Aktivne mere politike zapošljavanja u skladu sa postojećim stanjem na tržištu rada i efektima koje proizvode;
- Veća budžetska izdvajanja za Aktivne mere politike zapošljavanja;
- Politička nezavisnost Aktivnih mera politike zapošljavanja kako bi se izbegla kanjena i realizovali programi u celosti;
- Proširiti lepezu aktivnih mera politike zapošljavanja usmerenih ka mlađima, a posebno onih koji proizvode pozitivne efekte i utiču na zapošljavanje;
- Smanjiti previsoke subvencije velikim, stranim kompanijama i okrenuti se jačanju sektora malih i srednjih proizvođača i pružalaca usluga u Srbiji;

- Omogućiti veće učešće malih i srednjih privrednih subjekata u programima Aktivnih mera politike zapošljavanja, kao i privrednih subjekata u restrukturiranju;
- Prioritet u dodeli programa Aktivnih mera politike zapošljavanja treba da ima privatni sektor u odnosu na javni, a posebno poslodavci koji su i po isteku programa zadržali mlade na poslu;
- Stroga kontrola i praćenje svih odobrenih programa Aktivnih mera za zapošljavanja ciljem suzbijanja diskriminacije u oblasti zapošljavanja, zapošljavanja preko „veze“ i stranačkog zapošljavanja;
- Omogućiti prednost dugoročno nezaposlenim mladima na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje pri realizaciji programa Aktivnih mera politike zapošljavanja;
- Osavremeniti pristup i uspostaviti nov način komunikacije i informisanje mlađih o Aktivnim mera politike zapošljavanja;
- Detaljna analiza kadrova na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje radi definisanja realnog broja onih koji traže posao i onih koji su na evidenciji da bi ostvarili određena prava;
- Brisanje onih programa Aktivnih mera politike zapošljavanja koje ne daju očekivane rezultate,
- Veće učešće agencija za zapošljavanje u kreiranju aktivnih mera politike zapošljavanja.

**Opšte preporuke za bolje uslove za zapošljavanje mlađih:**

- Ukinuti poreze i doprinose za prvih 12 meseci rada mlađe osobe koja nema nikakvo radno iskustvo, kao kompenzaciju poslodavcu za utrošeno vreme i sredstva na obuku zaposlenog;
- Uvesti bespovratne kredite za ulaganje u infrastrukturu preduzeća koja je neophodna da bi se zaposlili mlađi ljudi i njihova radna mesta održala;
- Povećanje društvene odgovornosti privrede i države u pružanju šanse mlađima;
- Promena Zakona o radu i uvođenje fleksibilnih oblika zapošljavanja, kao i rada od kuće, što će omogućiti veću zapošljivost mlađih;
- Podizanje nivoa kulture rada i preduzetničke kulture kod mlađih,
- Podsticanje kreativnog razmišljanja, želje za radom i napredovanjem kod mlađih.

# Nacionalna služba za zapošljavanje

## Mladi na tržištu rada u Srbiji

Tržište rada u Srbiji već dugi niz godina pokazuje negativne pokazatelje, kao posledicu dugoročnih negativnih privrednih trendova, dužine tranzisionog restrukturiranja i ekonomske krize čiji se efekti pokazuju od 2008. godine. Usled posledica svetske ekonomske krize, svi pokazatelji na tržištu rada beleže negativnu tendenciju. I pored preduzetih mera za ublažavanje posledica krize, ona je veoma negativno uticala na otvaranje novih radnih mesta i istovremeno uticala na gubitak postojećih radnih mesta, tako da se u tom periodu povećavala stopa nezaposlenosti svih starosnih grupa, dok se istovremeno stopa zaposlenosti smanjivala. U periodu od aprila 2008. godine do aprila 2013. godine, za stanovništvo radnog uzrasta (15-64.g), stopa zaposlenosti je pala sa 54,0% na 45,8%, a stopa nezaposlenosti porasla sa 14,0% na 25,0%.

Efekat krize na tržištu rada kod mladih uticao je na smanjenje broja dostupnih poslova i gubitak zaposlenja mladih radnika. Gubitak posla u tom periodu bio je više izražen kod mladih muškaraca i zaposlenih mladih sa nižim obrazovanjem (osnovna i srednja škola). Udeo mladih u ranjivoj zaposlenosti se povećao, a istovremeno je došlo do smanjenja stope rada na crno kod mladih. Takođe, ekonomska kriza je imala veći uticaj na mlade koji prvi put ulaze na tržište rada i mlade radnike koji su izgubili svoje privremeno zaposlenje.

### Osnovni indikatori tržišta rada u Srbiji

Stope	Lica radnog uzrasta (15-64)			Mladi (15 - 24)		
	April 2012.	Oktobar 2012.	April 2013.	April 2012.	Oktobar 2012.	April 2013.
Stopa aktivnosti	59,7%	60,4%	61,0%	29,1%	30,2%	29,5%
Stopa zaposlenosti	44,2%	46,4%	45,8%	14,3%	14,7%	14,8%
Stopa nezaposlenosti	26,1%	23,1%	25,0%	50,9%	51,2%	49,7%
Stopa neaktivnosti	40,3%	39,6%	39,0%	70,9%	69,8%	70,5%

Izvor: Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku

Podsticanje zapošljavanja mladih 15-24 godina starosti predstavlja veliki izazov za Republiku Srbiju, imajući u vidu da je **stopa nezaposlenosti mladih u aprilu 2013.** godine (podaci iz Ankete o radnoj snazi) iznosila **49,7%**, što je znatno iznad opšte stope nezaposlenosti za stanovništvo radnog uzrasta (15-64) koja iznosi 25,0%, što znači da je skoro svaka druga mlada osoba u Srbiji ove starosne dobi nezaposlena.

Tržište mlade radne snage karakteriše relativno niska stopa aktivnosti. **Stopa aktivnosti mladih u aprilu 2013. godine od 29,5%** duplo je niža od opšte stope aktivnosti za stanovništvo radnog uzrasta (15-64) koja iznosi 61%. Tako niska stopa

aktivnosti uglavnom se pripisuje ekstenzivnom školovanju i činjenici da najveći broj studenata ne rade dok studiraju.

**Stopa zaposlenosti** mladih u aprilu 2013. godine iznosi **14,8%** i značajno je niža od opšte stope zaposlenosti za stanovništvo radnog uzrasta (15-64) koja iznosi 45,8%. Pad zaposlenosti se na mlade prenosi kako kroz raskide, odnosno neprodužavanje ugovora na određeno vreme i ugovora o delu, tako i kroz pad u broju novootvorenih radnih mesta. Takođe, zaposlenost u neformalnom sektoru najveća je kod kategorije mladih (15-24).

#### **Uzroci i problemi nezaposlenosti mladih na tržištu rada u Srbiji su:**

- nedovoljno slobodnih radnih mesta usled nepovoljne privredne strukture,
- visok procenat mladih koji su u neformalnoj („sivoj“) ekonomiji,
- otežan pristup bolje plaćenim poslovima,
- neusklađenost obrazovnog sistema sa zahtevima tržišta rada,
- visok procenat mladih bez kvalifikacija,
- napuštanje obrazovanja, nedostatak potrebnih znanja, kompetencija i radnog iskustva,
- visok procenat mladih koji su u stanju socijalne potrebe.

Prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje iz **juna 2013. godine**, **210.545 mladih** je prijavljeno na evidenciju, što predstavlja učešće od **27,1%** u ukupnom broju nezaposlenih na evidenciji NSZ. Ako posmatramo kretanje broja nezaposlenih mladih tokom godina, njihovo učešće u ukupnom broju nezaposlenih je konstantno, na nivou od 27%; međutim, njihov apsolutni broj na evidenciji se menja. Tako je u junu 2013. godini u odnosu na jun 2012. godine broj nezaposlenih mladih povećan za 2,8%, odnosno sa 204.744 lica na 210.545.

#### **Broj nezaposlenih na evidenciji NSZ**

	Jun 2011.	Jun 2012.	Jun 2013.	Promene u %
Nezaposleni ukupno	756.255	754.967	776.354	2013/2012
Nezaposleni mladi 15-30	207.129	204.744	210.545	2,8%
Učešće u ukupnom broju nezaposlenih	27,4%	27,1%	27,1%	

Izvor: Nacionalna služba za zapošljavanje

Obrazovanje ili profil obrazovanja je jedna od presudnih odrednica u budućem statusu mladih na tržištu rada. Može se reći da je neposedovanje odgovarajućih kvalifikacija jedan od osnovnih uzroka nezaposlenosti mladih u Srbiji danas. Podaci NSZ pokazuju da 1/5 nezaposlenih mladih (21%) spada u nekvalifikovanu ili polukvalifikovanu radnu snagu, tj lica bez zanimanja i stručnosti, da je oko 58% lica sa srednjim obrazovanjem (trećim i četvrtim stepenom srednje škole), dok je preostalih 1/5 mladih (21,1%) sa višim i visokim obrazovanjem, često neodgovarajućih obrazovnih profila za kojima postoji slaba tražnja na tržištu rada.

Problematika položaja mladih na tržištu rada ne uključuje samo nezaposlenost, već se odnosi i na zapošljivost, odnosno, 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.

Pozitivna okolnost za zapošljavanje mladih proizilazi iz iskustva koje NSZ ima u sprovođenju svoje osnovne aktivnosti, obezbeđivanju kandidata za potrebe poslodavaca koji imaju slobodna radna mesta, a koji, u svojim zahtevima, izrazito favorizuju mlađe kandidate, dok su lica starosti već preko 45 godina u znatno nepovoljnijem položaju. Ono što predstavlja negativnu okolnost za zapošljavanje mladih, jeste nedostatak radnog iskustva, kao i nedovoljna spremnost (finansijska, kadrovska) poslodavaca da ulažu u stručno osposobljavanje mladih, angažovanjem mladih za obavljanje prakse. 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.

#### Karakteristike nezaposlenih mladih na evidenciji NSZ

Stanje 30.06.2013.		Broj nezaposlenih mladih	% učešća u ukupnom broju
Mladi (15 - 30) - ukupno		210.545	100%
Obrazovna struktura	<i>Nekvalifikovani (I i II stepen stručne spreme)</i>	44.251	21,0%
	<i>Srednje obrazovanje</i>	121.825	57,9%
	<i>Više i visoko obrazovanje</i>	44.469	21,1%
Radno iskustvo	<i>Bez radnog iskustva</i>	132.432	62,9%

Izvor: Nacionalna služba za zapošljavanje

Budući da 63% mladih nezaposlenih na evidenciji NSZ nema radnog iskustva, Nacionalna služba za zapošljavanje organizuje programe stručnog osposobljavanja koji-ma finansijski podstiče sticanje radnog iskustva za lica koja ga nemaju.

Poznato je da je NSZ od 2009 – 2011. godine sprovodila program Prva šansa, koji je podrazumevao stručno osposobljavanje i zapošljavanje mladih do 30 godina starosti, bez radnog iskustva u struci, a bio je namenjen poslodavcima iz privatnog sektora, kojima se pružala prilika da angažovanjem pripravnika ostvare pravo na refundaciju dela zarade i troškova doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

Program je tokom godina modifikovan, a obuhvatilo je ukupno 45.000 mladih lica koja su na ovaj način stekla neophodno radno iskustvo i povećala zapošljivost. Evaluacija ovog programa, koja je rađena na osnovu uzorka učesnika, pokazala je da je tri meseca posle završetka programa, 81% učesnika mere u radnom odnosu, a da je

99,5% učesnika veoma zadovoljno benefitima koje su ostvarili učešćem u programu, prvenstveno stečenim praktičnim znanjima i veštinama. Međutim, ovo je bio izrazito skup program (6.592.376.722,27 dinara u periodu 2009 – 2011.godina), tako da nije nastavljen tokom 2012. godine.

Od 2011. godine sprovodi se program Stručna praksa, koji podrazumeva ospozobljavanje nezaposlenih lica za samostalan rad u struci, bez zasnivanja radnog odnosa. Tokom trajanja programa, NSZ isplaćuje licima novčanu pomoć u mesečnom iznosu, vrši obračun i uplatu doprinosa za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti i snosi troškove polaganja stručnog ispita. U ovaj program je tokom 2011. godine uključeno 6.690 lica, a tokom 2012. godine, 2.736 lica. Program nije namenjen isključivo mladima, već svim licima koja nemaju radno iskustvo u struci za koju su se obrazovala, ali je preko 80% učesnika starosti do 30 godina.

U Nacionalnom akcionom planu zapošljavanja za 2013. godinu, jedna od novina je da se mladima, kao jednoj od kategorija teže zapošljivih lica na tržištu rada u Srbiji, posvećuje posebna pažnja i to realizacijom **paketa usluga za mlađe**. Ovaj paket podrazumeva da NSZ u prva tri meseca od prijave mlade osobe na evidenciju nezaposlenih izvrši procenu zapošljivosti lica kako bi utvrdila koje su mere najpogodnije za njenu aktivaciju i podizanje zapošljivosti, a zatim da mladoj osobi ponudi posao ili uključivanje u meru aktivne politike zapošljavanja. U okviru realizacije **paketa usluga za mlađe**, tokom prvih šest meseci ove godine, izvršene su procene zapošljivosti i utvrđeni individualni planovi zapošljavanja sa **120.705** nezaposlenih mlađih lica. Na osnovu utvrđenog individualnog plana zapošljavanja, poslodavcima je po dostavljenoj prijavi potrebe za zapošljavanjem upućeno **47.180** lica do 30 godina starosti, a u mere aktivne politike zapošljavanja uključeno je **25.869** mlađih ili **48,15%** od ukupnog broja lica uključenih u mere aktivne politike zapošljavanja u prvih šest meseci ove godine.

Osim već pomenutih mera stručnog ospozobljavanja, naročito je značajno veliko učešće mlađih osoba u merama aktivnog traženja posla, koje NSZ sprovodi organizovanjem radionica na kojima se lica koja traže posao informišu o izvorima informacija o slobodnim radnim mestima, obučavaju za konkursanje na slobodna radna mesta i za vođenje razgovora sa potencijalnim poslodavcima.

Budući da je najbolji način rešavanja svakog problema njegova prevencija, Nacionalna služba za zapošljavanje pruža uslugu informisanja o mogućnostima za razvoj karijere, kako nezaposlenim mlađim osobama, tako i mlađim osobama čije obrazovanje je u toku i koji se obraćaju za stručnu pomoć u usmeravanju i planiranju svog profesionalnog razvoja. Pored stručnjaka NSZ koji svakodnevno na ovaj način rade sa mlađim ljudima, u NSZ postoji i tri Centra za profesionalno informisanje i savetovanje (CIPS) u Beogradu, Novom Sadu i Nišu, gde mlađi ljudi mogu da dobiju sve potrebne informacije o svetu rada, obrazovanja i mogućnostima za zapošljavanje. Ovo je usluga koju će NSZ i dalje razvijati i otvarati CIPS i u drugim gradovima u Srbiji.

## Aktivnosti Ministarstva omladine i sporta na zapošljavanju mladih

U našem svakodnevnom radu sa mladima, uz njihovu punu participaciju, posvećeni smo definisanju potreba i odgovorima na izazove sa kojima se mladi u Srbiji danas suočavaju. Prema podacima iz poslednjeg istraživanja o položaju i potrebama mladih, mladi kao ubedljivo najveći problem navode nezaposlenost i ekonomске rizike (41% ispitanika)<sup>1</sup>. Stoga je pitanje nezaposlenosti i zapošljavanja ključno za unapređenje položaja mladih, kako na ličnom, tako i na društvenom planu.

Imajući u vidu poslednje podatke iz Ankete o radnoj snazi iz aprila 2013. godine, stopa nezaposlenosti mladih od 15 do 30 godina iznosi 40,4%, dok je stopa nezaposlenosti mladih od 15-24 godine još veća – 49,7%. To znači da je skoro svaka druga mlada osoba koja želi da radi nezaposlena. Ipak, u poređenju sa odgovarajućim podacima iz oktobra 2012. godine (stope nezaposlenosti mladih 15-30 godina bila je 42,25% a mladih od 15-24 godine 51,05%) primetno je blago smanjenje nezaposlenosti mladih što donekle ohrabruje.

Iako zbog ekonomске krize i nedovoljno investicija u razvoj realnog sektora nezaposlenost pogoda celokupno stanovništvo (stopa nezaposlenosti ukupnog radno aktivnog stanovništva iznosi 22,4%), njen najveći teret snose mladi jer je procenat njihove nezaposlenosti gotovo duplo veći od ukupne. Sa druge strane, zahvaljujući savremenim tehnologijama, sredstvima komunikacije i Internetu današnja generacija mladih sigurno je najobrazovanija i najbolje informisana generacija ikada, vešta u korišćenju novih tehnologija, mobilna i otvorena za nove mogućnosti. Paradoks savremenog vremena je što su mladi danas suočeni sa daleko većim rizikom od nezaposlenosti i socijalne isključenosti nego generacije njihovih roditelja.

Period tranzicije iz sfere obrazovanja ka sferi rada po ocenama mladih je vreme kada su oni najranjiviji, najviše izloženi diskriminaciji i socijalnoj isključenosti. Nemoćnost zaposlenja i neizvesnost poslova koje obavljaju produžuje finansijsku zavisnost mladih od roditelja, otežava osamostaljenje i rešavanje stambenog pitanja, odlaže brak i zasnivanje porodice. Pored toga, nezaposlenost ili neaktivnost mladih ljudi podrazumeva propuštene prilike za dostizanje višeg ekonomskog rasta na duži rok. Suočavajući se sa dugoročnom nezaposlenosti oni postepeno gube već stečena znanja i veštine što dodatno otežava njihov ulazak na tržište rada i sticanje izvora stalnog prihoda. Pored lične i profesionalne neostvarenosti mладог čoveka, čitavo društvo i država trpe posledice jer sredstva uložena u obrazovanje nisu realizovana na tržištu rada a stečeno znanje nije primenjeno. Na duži rok, posledice visoke stope nezaposlenosti mladih mogu biti dramatične – od apatije i beznađa kao dominantnog osećanja do rasta sive ekonomije i stope kriminaliteta.

1 Istraživanje je za potrebe MOS-a realizovao CeSID maja 2012.

Srbija nije usamljena u suočavanju sa problemima nezaposlenosti mladih — ovakav trend prisutan je širom našeg regiona i ali i u zemljama Evropske unije gde oko 14 miliona mladih nije u sistemu obrazovanja, obuke niti na tržištu rada. Imajući na umu posledice koje može imati visoka nezaposlenost mladih na duži rok a posebno rizike od izgubljene generacije, na nivou Evropske unije uspostavljen je konsenzus oko neophodnosti preduzimanja sveobuhvatnih mera sa ciljem njihovog uključivanja u programe obrazovanja, obuka ili zapošljavanje. Program Evropska garancija za mlađe namenjen je svim mladima u EU mlađim od 25 godina koji su izgubili posao ili posle završene škole nisu ni stupili u radni odnos i to u roku od 4 meseca nakon završetka formalnog obrazovanja.

U Srbiji je takođe prepoznata potreba za posebnom podrškom mladima koji stupaju ili su tek stupili na tržište rada, pa već drugu godinu za redom godišnji Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje predviđa paket mera za mlađe. To znači da je mlađoj osobi koja se prijavi na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje, u prva tri meseca, pored procene zapošljivosti i individualnog plana zapošljavanja omogućen pristup nekoj od aktivnih mera (savetovanje, stručna praksa, obuka, subvencija za samozapošljavanje, podrška razvoju preduzetništva mladih i sl). Na ovaj način povećava se zapošljivost mladih, odnosno oni stiču znanja i veštine koje poslodavci traže na tržištu rada.

Ministarstvo omladine i sporta (MOS) podržava povećanje zapošljivosti mladih kroz programe za razvoj znanja i veština koji su potrebni tržištu rada, a koje sprovodi u saradnji sa Fondom za mlađe talente, kancelarijama za mlađe, udruženjima mladih i za mlađe kao i međunarodnim partenerima. Jedan od mehanizama za unapređenje zapošljivosti svakako je unapređenje sistema karijernog vođenja i savetovanja, insistiranje na principima celoživotnog učenja i unapređenje ključnih kompetencija za poslove 21. veka. Od 2010. godine Srbija ima Strategiju karijernog vođenja i savetovanja, čiji je nosilac MOS, a čiji su ciljevi usmereni upravo ka premoščavanju jaza između svestra obrazovanja i tržišta rada. U okviru MOS posebna pažnja posvećuje se karijernom razvoju mladih talentata, stipendista Fonda za mlađe talente, a centar za njihovo karijerno vođenje i savetovanje pruža usluge informisanja, savetovanja sa psihologom, organizuje radionice za profesionalni razvoj i sticanje prakse u kompanijama.

Imajući u vidu značaj osnaživanja i podrške mladima u zapošljavanju i preduzetništvu, MOS je od 2008. godine do sada kroz konkurse za sprovođenje ciljeva Nacionalne strategije za mlađe, finansiralo preko 60 projekata udruženja mladih / za mlađe, u ukupnom iznosu od preko 54 miliona dinara, koji su imali za cilj povećanje zapošljivosti i razvoj preduzetničkog duha mladih. Aktivnostima ovih projekata obuhvaćeno je preko 30.000 mladih, a još 9000 mladih koristilo je razne obuke i mentorstva, kao i druge vidove podrške za preduzetništvo. Već treću godinu za redom MOS podržava program „Dostignuća mladih“ usmeren ka osnivanju učeničkih kompanija u srednjim školama, dok se kroz inicijativu „Youth Business Serbia“ pomaže mladim preduzetnicima u započinjanju i razvoju sopstvenog biznisa.

Danas u Srbiji postoji 142 kancelarija za mlađe (KZM) koje sprovode različite aktivnosti za mlađe u skladu sa njihovim iskazanim potrebama i specifičnostima gradova i opština u kojima se nalaze. U svim KZM sprovode se neformalne edukacije za sticanje

znanja i veština potrebnih za tržište rada. Uz podršku projekta Ekonomski sigurnosti USAID-a, obuke iz omladinskog preduzetništva sprovedene su u preko 120 KZM, a 33 KZM su izradile i usvojile akcione planove za razvoj omladinskog preduzetništva, kojima se predviđa sistematska institucionalna podrška razvoju omladinskog preduzetništva. Ovi planovi se danas uspešno sprovode, a kroz njih je direktno podržano preko 40 preduzeća koje su osnovali mlađi.

Kroz projekat „Podrška nacionalnim naporima za promovisanje zapošljavanja mlađih i upravljanje migracijama“ koji je finansirao Španski fond za dostizanje milenijumskih ciljeva razvoja, osnovan je Fond za zapošljavanje mlađih. Kroz Fond je 2200 mlađih iz ugroženih kategorija uključeno u mere aktivne politike zapošljavanja a 480 od njih je sada zaposleno, bilo kod privatnog poslodavca ili u sopstvenom preduzeću.

Kroz saradnju sa međunarodnim organizacijama i donatorima, Srbiji je do sada pružena velika podrška kada je u pitanju zapošljavanje mlađih a glavni partneri su USAID, GIZ, MANPOWER, ETF i British Council.

U narednom periodu MOS će nastaviti aktivnosti na podršci zapošljavanju, preduzetništvu i samozapošljavanju mlađih kroz saradnju i zajedničko planiranje sa ostalim ministarstvima, institucijama, poslodavcima i organizacijama. Pored toga nastaviće-mo da podstičemo mlađe da se aktivno uključuju u kreiranje strateških i zakonskih dokumenta kojima se definisu politike obrazovanja i zapošljavanja od nacionalnog do lokalnog nivoa. Kao i u prethodnom periodu nastaviće-mo sa doslednim sprovođe-njem aktivnosti planiranih strategijama i akcionim planovima čiji je nosilac MOS. Naš cilj je, da u okviru evropskih integracija Srbije, krenemo u susret programu Evropska garancija za mlađe, kroz podizanje kapaciteta svih aktera za kreiranje sistemske i efi-kasne podrške zapošljavanju i preduzetništvu mlađih.

## O položaju mladih nezaposlenih

Mladi od 15 do 29 godina u Srbiji su relativno česta tema u pisanim medijima zahvaljujući njihovoj brojnosti kao i naporima i aktivnostima omladinskih organizacija. Najčešće se govori o akutnom problemu nezaposlenosti mladih koji u Srbiji dostiže alarmantne razmere i ističe se kao njihov najveći problem jer onemogućava ostvarenje čak i osnovnih životnih potreba. Čine blizu 20% stanovništva Srbije po poslednjem popisu i sa preko 230.000 na evidenciji nezaposlenih stopa nezaposlenosti za mlađe od 15 do 24 godine iznosi 49,7% a za mlađe od 25 do 29 godina 38%. U zemljama sa višom opštom stopom nezaposlenosti poput Srbije sa 24,1%, ranjivost mladih na tržištu rada značajno je uvećana. Srbija je specifična po tome što 63% nezaposlenih mladih do 30 godina nema nikakvo radno iskustvo, 20 % nema kvalifikacije, a čak 58 % ima samo srednje obrazovanje. Procena Saveza samostalnih sindikata Srbije je da je oko 100.000 prikriveno nezaposlenih mladih i veliki broj onih koji rade „na crno“.

Mladima iz manjih i nerazvijenih sredina umanjene su šanse za promenu perspektive na bolje. Mladi iz gradskih sredina iako nezaposleni, imaju priliku da nastave školovanje ili učestvuju u aktivnostima organizacija za mlađe i na taj način unapređuju svoju zapošljivost, stiču određene veštine i iskustvo.

Izuzetno niska stopa zaposlenosti mladih od 15 do 24 godine od svega 14,8%, učešće iznad 60% dugoročne nezaposlenosti kod mladih koja dovodi do umanjenja kvaliteta radne snage, veliki broj visokokvalifikovanih na evidenciji ali i izrazito povećanje broja funkcionalno nepismenih sve više otežava zadatku institucijama da im pomognu da pronađu posao. Sve je veći broj onih koji uviđaju da borba sa nezaposlenošću postaje individualna stvar i briga pojedinca, i samostalno traže rešenje prihvatanjem nesigurnih privremenih poslova ili putem rada „na crno“, što im ne omogućava dobrodošljost i dostojanstven život. Kao teško zapošljiva kategorija, mlađi na svojoj koži osećaju brojne nedostatke našeg društva, ne mogu da se osamostale finansijski, karijerno niti porodično čak i u '30-im godinama ili stariji, a mediji i informatičko društvo im pružaju uvid u funkcionisanje razvijenog sveta. Mladi znaju za bolje okruženje u kakvom žele da žive ali sve manje veruju u svoje mogućnosti da menjaju zatećeno stanje i gube poverenje u institucije, društvo i državu. Srbija je druga zemlja na svetu po broju mladih koji odlaze u potragu za radnim mestom i ispod svojih kvalifikacija, ali i zbog bolje plaćenih poslova u struci u inostranstvu.

Jedan od važnih načina za poboljšanje položaja mladih jeste zaštita u okviru sindikata s obzirom na to da im uglavnom nedostaju instrumenti, iskustvo i poznavanje svojih prava da se u dijalogu sa poslodavcima izbore za pristojne uslove rada, redovne zarade, uplate doprinosa i prilike za usavršavanje. Susreću se sa ucenama kako bi sačuvali radno mesto, pogotovo mlađe žene i mlađi sa nižim obrazovanjem. Istovremeno

<sup>2</sup> Prema Anketi o radnoj snazi Republičkog zavoda za statistiku iz aprila 2013.

meno, visoko obrazovani mladi rade poslove za koje nisu školovani, nemaju prilike da se usavršavaju i nisu plaćeni prema kvalifikacijama. Aktivnosti Sekcije mladih SSSS su, između ostalog: edukovanje i podizanje kapaciteta članstva za umrežavanje i saradnju sa omladinskim sektorom na nacionalnom i lokalnom nivou, praćenje sprovođenja dokumentata javnih politika, učestvovanje i oblikovanje omladinskih predloga javnih politika<sup>3</sup>. Sekcija mladih redovno sprovodi istraživanja među članstvom i dostavlja stavove organima SSSS u oblasti radnog zakonodavstva i unapređenja položaja mladih.

### Predlozi sindikata

Potrebno je povećati obim sredstva za podsticanje zapošljavanja mladih, s obzirom na to da se izdvajanja za aktivne mere zapošljavanja namenjene ukupnoj populaciji u periodu od 2010 – 2013. godine godišnje kreću od 0,1% do 0,18% BDP-a Srbije, dok je prosečno u 27 država članica Evropske unije u 2010. godini izdvojeno 2,2% BDP-a (podaci Eurostat-a). Do sada sprovedene podsticajne mere za zapošljavanje nisu bile dovoljne, zbog malog broja učesnika programa (npr. samo 174 osobe učestvovalo su u programu sticanja stručne prakse u 2012.), ograničenog budžeta u odnosu na iskazane potrebe, kao i nedovoljnog praćenja uspešnosti programa. Značajna razlika u odnosu na EU je u tome što Srbija više od 30% sredstava za podsticanje zapošljavanja usmerava direktno za otvaranje radnih mesta, u poređenju sa manje od 10% širom EU. Nasuprot tome EU troši više od 30% tih sredstava na obuku u poređenju sa svega 4% u Srbiji. Stoga je potrebno olakšati prelaz iz škole u svet rada i osavremeniti proces obrazovanja uz unošenje praktičnih znanja u obrazovni sistem. Neophodna je reindustrijalizacija i otvaranje novih radnih mesta.

---

<sup>3</sup> Predlog Praktične politike Radne grupe Krovne organizacije mladih Srbije za obrazovanje i zapošljavanje <http://www.koms.rs/images/dokumenta/pppoiz.pdf>

## Problemi u zapošljavanju mladih u Srbiji

### *Najčešći problemi i aktivnosti Infostuda na polju zapošljavanja mladih*

Jedan od gorućih problema mladih u našoj zemlji predstavlja slaba pripremljenost za izlazak na tržiste rada i velika nezaposlenost koja po statistikama iznosi i do 50%. Nakon završetka formalnog dela školovanja (srednje škole ili studija), mladi se suočavaju sa surovom realnošću i brojnim problemima prilikom traženja prvog posla, zbog čega veliki broj mladih napušta našu zemlju i svoju priliku za karijeru traži u inostranstvu.

Trenutno u Srbiji ne postoji jasan sistem koji, tokom obrazovanja, treba da omogući mladima praksi, privrednički posao i neformalno obrazovanje, kako bi im se omogućio bolji položaj prilikom izlaska na tržištu rada i budućnosti i karijera u našoj zemlji.

Najčešći problemi sa kojima se mladi susreću u potrazi za poslom

#### **1. Za većinu radnih pozicija očekuje se radno iskustvo**

Nakon završetka srednje škole ili fakulteta mladi puni volje i elana, željni iskustava i gladnih očiju da konačno nešto počnu da rade, privređuju i da zarade nailaze na zid potrebnog radnog iskustva. S obzirom na to da se radi o vrlo mladim osobama nerealno je očekivati da imaju neko radno iskustvo ali poslodavci u gotovo svakom oglasu traže radno iskustvo od jedne, tri, pa čak i pet godina. Obrazovni sistem ne obavezuje sve mlade da tokom studija pohađaju praksi i na taj način steknu iskustvo i primenjiva znanja koja će im pomoći da se što brže uklope u radne procese poslodavaca.

#### **2. Tržište rada nije dovoljno transparentno – zapošljavanje preko veze**

Nažalost, u Srbiji je česta pojava da se konkursi raspisuju samo pro forme i da poslodavci koji objavljaju oglas već imaju osobu koja na toj poziciji radi ili je ta osoba unapred poznata. Ovo se najčešće dešava kod poslodavaca u državnom vlasništvu gde su umesto sposobnosti, veština i znanja na ceni rodbinske i partijske veze. Ova praksa je značajno utiče na sistem vrednosti i izgradnju stavova kod mladih ljudi da je vreme koje su uložili u svoje obrazovanje uzaludno, te da je, usled visoke nazaposlenosti ovo i jedin način da dođu do posla.

#### **3. Nedovoljna ponuda poslova sa fleksibilnim radnim vremenom – povremenih i privremenih poslova tokom studija**

Mladi ljudi su često u potrazi za poslovima koje mogu da usklade sa svojim obavezama na fakultetu. Do pre nekoliko godina mladi ljudi su lako mogli da uklope svoje obaveze na fakultetu sa nekim privremenim/povremenim poslom. Međutim od uvođenja „Bolonje“ obaveze koje su stavljenе pred studente veoma porasle i

prostora za dodatne aktivnosti van fakulteta je veoma malo. Njima su sada potrebiti uglavnom oglasi sa skraćenim radnim vremenom ili poslovi koji se mogu raditi vikendom, a na tržištu rada postoji mali broj ovakvih ponuda za posao sa ovakvim uslovima.

#### **4. Neusklađenost obrazovnog sistema i stvarnih potreba tržišta rada**

Čest problem koji mladi danas navode je da su na studijama iz određenih studijskih programa radili po zastareлом programu i literaturi, ponajviše teoriju koju ne mogu da primene u praksi i koja im služi samo da bi položili određen ispit, a ne i da bi im pomoglo u daljem radu u struci. Na taj način se gomila nepotrebno znanje, gubi se vreme, i stvaraju se kampanjske navike u učenju, a ono što bi bilo konkretno i korisno moraju sami da nauče iz prakse, najčešće tek kada dobiju priliku za zaposlenje.

#### **5. Priprema mladih za karijerni razvoj i izlazak na tržište rada**

Mladi ljudi često nisu dovoljno dobro informisani o praksama, radionicama i konferencijama koje im mogu pomoći da proaktivno pristupaju razvoju svoje karijere. Iako se primećuju pomaci u ovoj oblasti, pre svega kroz aktivnosti Kancelarija za mlade i Cenatara za razvoj karijere pri Univerzitetima, činjenica je da je broj korisnika ovih programa i dalje mali, te da bi ovakve obrazovne programe neformalnog tipa trebalo približiti formalnom obrazovanju. O ovome svedoči i to da veliki broj mladih ljudi nakon završetka formalnog obrazovanja ne poseduje osnovne veštine potrebne za tržište rada kao što su pisanje biografije, pripremanje za intervjue za zapošljavanje ili znanja koja će im pomoći da postanu preduzetnici.

#### **6. Nedostatak praktičnog rada tokom studija**

Realizacija programa obaveznih praksi pretrpela je velike promene tokom tranzicionog perioda naše zemlje. Iako je praksa najčešće obavezna, poslodavci neretko izdaju potvrdu bez odradene prakse kako bi izšli u susret studentima koji potvrdu vide kao jedini rezultat njihovog angažovanja, umesto sticanja praktičnih znanja, iskustava i radnih navika. Deo poslodavaca greši jer smatra da im nova, mlađa, neiskusna osoba ne može pomoći u poslu i ne koriste često veliki potencijal mladih ljudi.

Praksa donosi korist i poslodavcima i studentima. Sa jedne strane poslodavci i njihovi zaposleni dobijaju značajnu pomoć u obavljanju operativnih poslova i bazu koja ima može pomoći da lakše dođu do kvalitetnijih kandidata za posao pri otvaranju novih radnih mesta. Sa druge strane studenti stiču radno iskustvo i radne navike, kao i priliku da se upoznaju sa funkcionišanjem kompanije iz prve ruke.

Ipak interesovanje i intuzijazam koje praktikant pokazuje mogu u velikoj meri da utiču na poslodavca da kandidata shvati ozbiljno i da mu poveri ozbiljnije radne zadatke.

#### **7. Izostajanje povratne informacije o ishodu konkursa**

Veliki broj kandidata koji konkuriše za posao tokom ili nakon završetka konkursa ne dobija povratnu informaciju o svom statusu u okviru procesa selekcije. Jedan

od najčešćih zaključaka do kojih kandidati dolaze je da njihovu prijavu za posao nikо nije pogledao, da ne vredi konkurisati na oglase i tražiti posao regularnim putem. Time kandidati postaju obeshrabreni i pesimistični, što dodatno umanjuje njihove šanse da posao i pronađu. Sa druge strane, usled velike nezaposlenosti, poslodavci dobijaju veliki broj prijava, što im omogućava da snižavaju cenu rada i manje poštuju svoje zaposlene.

### Aktivnosti Infostuda na polju zapošljavanja mладих

Infostud, kao kompanija koja prati karijerni put mладих od završetka srednje škole do njihovog zapošljavanja sprovodi brojne aktivnosti kako bi pomogla mладима da se bolje pripremim z a izlazak na tržište rada i pronađu posao. Neke od ovih aktivnosti su:

#### **1. Pružanje informacija o karijernom razvoju tokom studija**

Jedan od koraka koji je Infostud preduzeo je formiranje sajta NajStudent.com u okviru koga su mладима predstavljene informacije o različitim programima koje im mogu pomoći kako bi se kasnije pozicionirali bolje na tržištu rada. Na ovom sajtu se svakog meseca objavi oko 10 konkursa za praksu, oko 60 konkursa za stipendije, oko 60 seminara, konferencija i okruglih stolova koji osnažuju mладе da se aktiviraju i aktivno pristupe svom karijernom razvoju, već tokom studija. Na sajtu je objavljen i preko 200 saveta koji im mogu pomoći u različitim aspektima studiranja i pronalaženja posla, kao i sticanja različitih veština. Od nedavno, sajt je redizajniran i rađen je u takozvanom responsive dizajnu što mладима omogućava da sadržaju sajta sa lakoćom pristupaju preko tableta i mobilnih uređaja – medija koje mлади najčešće koriste za pristup internetu.

#### **2. Motivacija poslodavaca za prijem ljudi na praksu**

Pored toga što se trudimo da mладимa približimo što više kvalitetnih informacija o različitim programima i konkursima, takođe radimo i na ohrabruvanju poslodavaca da raspisu oglase za praksu i da vrata svojih firmi otvore mладим ljudima. Iz tog razloga napravili smo i vodič koji šaljemo poslodavcima u cilju da im pomognemo da organizuju prakse. Osim toga, posladavci imaju mogućnost da na sajtu NajStudent.com besplatno objave oglas za praksu i da na brz i lak način obaveste studente o otvorenom konkursu. Do sada je preko 200 mладих ljudi pohađalo praksu na ovaj način.

#### **3. Pomoći ljudima koji traže prvi posao preko Infostuda**

Kako je jedan od glavnih ciljeva sajta NajStudent.com da mлади proaktivno pristupaju razvoju karijere i da već tokom studija počnu aktivno da rade na bogaćenju svog radnog iskustva omogućili smo im da poslove, koje oglašavaju poslodavci, pretražuju po kategoriji „poslovi namenjeni studentima“. Takođe, redovno pratimo dešavanja i kretanja na tržištu rada i kroz vesti obaveštavamo mладе ljudi koja su to zanimanja tražena i koja zanimanja će im omogućiti da najlakše dođu do zapošljenja nakon završetka studija.

#### **4. Usmeravanje mладих koji planiraju da upišu studije**

Iako IT studije omogućavaju brz dolazak do posla i odlične zarade naša zemlja nema dovoljan broj IT stručnjaka koji bi zadovoljio potrebe tržište rada. Iz tog ra-

zloga Infostud je u saradnji sa Ministarstvom finansija i privrede pokrenuo projekt „Studiraj IT“ putem kojeg su maturanti i učenici srednjih škola mogli da se informišu o IT studijama, šansama za posao, zaradama u ovom sektoru... Na taj način smo želeli da ohrabrimo maturante, a posebno one koji se još nisu odlučili šta će studirati, da se odluče za IT studije budući da je ovo grana koja je strateški bitna za razvoj zemlje, a sa druge strane obezbeđuje posao i prilično visoka primanja u poređenju sa prilikama u zemlji.

##### **5. Promocija koncepta celoživotnog učenja**

Učenje nije proces koji prestaje završetkom školovanja. Ono se nastavlja i traje sve dokle god je čovek sposoban da usvaja nove pojmove i da ih logički povezuje. U cilju promocije koncepta celoživotnog učenja i motivisanja mladih da stalno rade na obogaćivanju svojih znanja i veština na sajtu NajStudent.com objavljujemo savete uspešnih. Svakodnevno postavljamo informacije o zanimljivim i korisnim kursevima, seminarima i konkursima koji su besplatni i koji imaju za cilj da podstakne mlade da se svakodnevno obrazuju iz različitih oblasti koje nisu usko vezane za oblast formalnog obrazovanja. Želimo da ukažemo mladima da će im bogato neformalno obrazovanje pomoći i olakšati izlazak na tržište rada.

## KATALOGIZACIJA





УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА СРБИЈЕ

Стевана Марковића 8

11080 Београд, Земун

Телефон 011/ 3160 248, факс 011/2610 988

[info@poslodavci.rs](mailto:info@poslodavci.rs)

[www.poslodavci.rs](http://www.poslodavci.rs)