



DEFICITARNA ZANIMANJA U REPUBLICI SRBIJI



Živimo u svetu u kom se tehnologija veoma brzo menja i ono što je pre 20 godina bilo nezamislivo sada je realnost. Ubrzani razvoj tehnologije, pored toga što nam menja životne navike i utiče na kvalitet života, direktno je povezan sa razvojem privrede te utiče na stvaranje potpuno novih poslova i zanimanja kao i na gašenje onih zastarelih. Razvijene ekonomije imaju osetljive mehanizme koji prate inovativna kretanja, brzo im se prilagođavaju i podstiču ih. Tehnološki razvoj u razvijenim ekonomijama povezan je sa uskom saradnjom i transferom znanja između obrazovnih institucija i privrede gde se u kratkom vremenu obrazovni sistem prilagođava novim savremenim kretanjima i potrebama privrede. Srbija ulaže velike napore da isprati tehnološki razvijene zemlje, ali i da usvoji pozitivnu praksu kada je reč o politici obrazovanja i politici zapošljavanja.

Deficitarna zanimanja su do skoro bila vezana za nekoliko privrednih sektora i to pre svega za sektor Informacionih tehnologija koji je u poslednjih 10 godina u Srbiji, ali i u svetu doživeo ekspanzivan rast i razvoj. Naša istraživanja¹ su tada ukazala i na deficitarna zanatska zanimanja, na nedostatak stručnih kadrova u sektoru građevine kao i kadrova u nekim delatnostima u prerađivačkoj industriji. Poslednje konsultacije koje smo imali tokom avgusta sa poslodavcima su deficit radne snage izdvojili kao poseban izazov sa kojim se treba hitno suočiti i hitno pronaći rešenje jer već sada postoje ozbiljne poteškoće da se u određenim delatnostima pronađe stručan kadar spreman da prihvati ponuđen posao. Pri tome poslodavcima iz sektora malih i srednjih privrednih društava još je i teže doći do stručnog kadra jer im na tom putu stoje i veliki privredni sistemi koji su atraktivni za one koji posao traže i strane kompanije za kojima postoji posebno interesovanje mladih, te je prema anketi Infostuda² svega 14 % ispitanika zainteresovano da radi u malim domaćim kompanijama. Upravo od ovog sektora se očekuje da u najvećoj meri može da dopoprinese ekonomskom razvoju Srbije kroz uvođenje novih tehnologija i razvoj inovativnosti. Ovde je značajno pomenuti i radne migracije koje se iz godine u godinu povećavaju i tačan broj onih koji odlaze iz zemlje radi posla gotovo da je nemoguće dobiti. Manipuliše se različitim podacima od strane različitih institucija od kojih ni jedna nema mogućnost da sagleda tačan broj onih koji su otišli iz zemlje radi posla. A situacija je takva da bolje plaćene poslove u inostranstvu traže i oni sa zanatskim zanimanjima i oni visokoobrazovani.

Na bazi prethodnih istraživanja Unije poslodavaca Srbije kao i na bazi konsultacija koje svakodnevno imamo sa poslodavcima, ali uključujući i podatke i istraživanja naših saradnika iz agencija koje se bave zapošljavanjem ili agencija koje oglašavaju konkurse na svojim portalima, broj privrednih sektora u kojima se javlja deficit stručnih kadrova se znatno proširio tako da najveću potrebu za novim kadrovima ima **sektor trgovine** i to su zanimanja u oblasti prodaje, komercijale, marketinga i slično tu je naravno i **sektor informacionih tehnologija** i to za programere a posebno poziciju programera za mobilne aplikacije, tražene su i arhitekta velikih baza podataka i generalno posmatrano u ovom sektoru najtraženiji su inženjeri elektrotehnike. U sklopu ovog sektora i daljim razvojem inuterneta i internet komunikacije, odnosno sve prisutnim širenjem društvenih mreža i novim načinom komunikacije javila se potreba za

¹ Potrebe tržišta rada i položaj mladih nezaposlenih lica, Dr Zoran Ristić, Ljiljana Pavlović, Beograd, 2012. godine

² <https://poslovi.infostud.com/vesti/Ko-su-najbolje-ocenjene-kompanije-u-Srbiji/53460>

novim zanimanjima tako da se sve više traže specijalisti za društvene mreže, stručnjaci za obradu podataka...i sl. U **sektoru uslužnih delatnosti**, odnosno u delatnostima usluga smeštaja i ishrane nedostaju ugostiteljski radnici (konobari i kuvari, pomoćno osoblje u kuhinji, pomoćno osoblje u hotelima isl.) U **sektoru građevinske industrije** gotovo sva zanatska zanimanja ali i građevinski inženjeri, u **sektoru saobraćaja i transporta** nedostaju vozači u **sektoru tekstila** nedostaju kadrovi u gotovo svim zanatskim zvanjima, a takva situacija je i u **drvnoj industriji** kao i u delatnostima koje su iz oblasti **metalske industrije** gde nedostaju mašinski inženjeri. U oblasti **auto industrije** nedostaju mehaničari, autoelektričari, u **oblasti zdravstva** doktori sa specijalizacijom anesteziolozi, kardiolozi, pedijatri, ginekolozi. U delatnostima koje se bave **sportom i rekreacijom** , nedostaju stručni personalni treneri , koji takođe odlaze vođeni većom zaradom najčešće u Arapske emirate. Ovaj izazov se dodatno komplikuje činjenicom da u **skoro svim ovim sektorima radna snaga stari** i da se ne podmlađuje jer ili nema interesovanja od strane mladih za tim zanimanjima ili ti stručni kadrovi odlaze dalje vođeni najčešće većom zaradom. Poslodavci se suočavaju i sa činjenicom da mladi po završetku formalnog obrazovanja nisu stekli praktična znanja i neophodno je dodatno ih obučavati i dalje pratiti da bi od mladog čoveka napravili produktivan kadar.

Obuke, prekvalifikacije i dokvalifikacije su izuzetno značajne. One mogu dati odgovor na rešavanje nekih deficitarnih zanimanja. Unija poslodavaca Srbije³ je posebno naglasila saradnju obrazovnih institucija i privrede sa ciljem da se u preduzećima organizuju prakse kako bi mladi tokom formalnog obrazovanja primenili stečena znanja u realnom poslovnom okruženju. Boraveći u Danskoj imali smo prilike da se upoznamo sa njihovim sistemom obrazovanja koji je u potpunosti usmeren na potrebe privrede. Nezaposlenim licima se u kratkom vremenskom periodu nudi obuka i to je prvo što se nezaposlenom licu ponudi kao mera aktivne politike zapošljavanja. Obuke koje se nude se realizuju najčešće kod poslodavca i za ona zanimanja koja su poslodavcu neophodna. Tokom obuke nezaposlena lica su plaćena i ne primaju socijalnu pomoć, odnosno pomoć iz fonda za nezaposlena lica. Takođe, ukoliko odbiju da idu na obuku, umanjuje mu se novac koji dobija kao nezaposleno lice.

Kod nas se obuke realizuju najčešće u samim kompanijama gde stariji zaposleni uče mlađe radnike da rukuju određenim mašinama.

Potreba za visokoobrazovnim kadrovima je pitanje daljeg razvoja kompanija u Srbiji bilo da se radi o malim firmama ili velikim privrednim sistemima. Svaki poslodavac koji želi da ima konkurentsku prednost i da se održi i širi na tržištu mora da ima odlične stručnjake u svom timu sa akcentom na mlade ljude koji su kreativni, inovativni i koji u najvećoj meri mogu da doprinesu daljoj poziciji kompanije na tržištu. Najtraženiji su inženjeri svih profila, a posebno inženjeri informacionih tehnologija, inženjeri elektrotehnike, mašinski inženjeri, građevinski i sl. Među traženim visokoobrazovnim licima su i lekari kao i diplomirani ekonomisti i pravnici. Među njima su i profesori, a najčešće profesori stranih jezika, a poslodavcima su potrebni i stručni visokoobrazovani ljudi u oblasti farmacije, marketinga, prodaje i sl. Kako bi došli do najtalentovanijih mladih ljudi poslodavci organizuju prakse u svojim kompanijama i uspostavljaju saradnju sa fakultetima kako bi bili u kontaktu sa novim potencijalnim kadrovima. U zavisnosti od pozicije koju kompanija ima te prakse kod poslodavaca su više ili manje plaćene, a benefit

³ Bolji uslovi za zapošljavanje mladih-Uloga i značaj učeničke i stručne prakse, Dragoljub Rajić, Ljiljana Pavlović, Beograd 2014. godine

imaju obe strane. Mladi koji stiču radno iskustvo te primenjuju teorijska stečena znanja u realnom poslovnom okruženju i poslodavci koji imaju prilike da bolje ocene rad mladog čoveka i da ga još dok je u sistemu obrazovanja pridobiju za sebe.

Kada je reč o angažovanju mladih visokoobrazovanih ljudi velika je razlika između onog što im može ponuditi velika kompanija ili strane kompanije koje posluju kod nas u odnosu na manja privredna društva. Mogućnost da rade u velikim sistemima, da budu angažovani na velikim projektima i da budu u timu vrhunskih stručnjaka je vrlo atraktivna opcija za naše mlade i predstavlja veoma značajno iskustvo i važnu referencu u njihovoj radnoj biografiji. Sa druge strane u sektoru MSP poslodavci će mladima ponuditi u vrlo kratkom vremenskom periodu da samostalno vode projekte i donose odluke, direktno pregovaraju sa klijentima i organizuju timove. Dešavaće im se da obavljaju ne samo poslove iz svoje struke već i da se bave drugim oblastima. To mladima daje priliku da steknu izuzetno bogato radno iskustvo na različitim poljima što je kod poslodavaca najpoželjnija referenca - da imaju znanje u struci ali i da znaju da vode projekat, organizuju tim, uspešno komuniciraju, dobro pregovaraju.... Veliki privredni sistemi imaju bolju tržišnu poziciju, vode velike projekte i umogućnosti su da mladima ponude veću zaradu za razliku od manjih privrednih sistema, te nije retkost da manji ostaju bez stručnog kadra kojima se nudi atraktivnija zarada i više beneficija nego što im oni mogu obezbediti. Slična situacija je i sa stranim investitorima koji su u mogućnosti da ponude bolje uslove i veću zaradu.

Pa i pored toga što talentovani visokoobrazovani mladi ljudi relativno brzo mogu da dođu do posla u Srbiji, oni odlaze u inostranstvo i ne postoji način da se oni zadrže u zemlji i na tome ne treba ni insistirati. Razlozi zbog kojih mladi odlaze jesu pre svega ekonomski, ali baveći se više potrebama mladih može se reći da njihov odlazak ima veze sa sigurnošću, sa razvijenim sistemima koji funkcionišu u zemljama EU, a posebno sa korporativnom kulturom i jasno definisanim mogućnostima za napredovanje gde je na ceni znanje, a ne politička orijentisanost. Percepcija mladih u Srbiji je da se do važnih i značajnih pozicija dolazi jedino putem partijske pripadnosti.

Mladost je radoznala i željna novih iskustava i mladima treba omogućiti da odlaze da stiču nova znanja, nova radna iskustva i ne samo radna već i životna, ali im takođe treba omogućiti da se vrate i da svojim znanjima i inovativnim pristupima unapređuju našu ekonomiju, da osnivaju svoje porodice u Srbiji i rađaju decu, da na kraju krajeva plaćaju porez svojoj državi te pomognu društvu u celini. Pitanje razvijanja strategije-mehanizma za povratak naših mladih obrazovanih u Srbiju nije pitanje samo jednog ministarstva ili samo pitanje jedne institucije već celog našeg društva, svih ministarstava, svih institucija, svih politika i to treba da nam bude svima prioritet da mladima obezbedimo najbolje moguće obrazovanje, adekvatna radna mesta na kojima će moći da daju svoj pun potencijal ali da im se obezbedi da kontinuirano unapređuju svoja znanja i stiču nova iskustva.

Zakonodavne reforme, administrativne mere, programi aktivne politike zapošljavanja, rast broja alternativnih (nesigurnih) oblika rada, mogu samo da ublaže dizbalans koji postoji u ponudi poslova u odnosu na kvalifikacionu strukturu koju poseduju nezaposleni mladi. Obuke, prekvalifikacije i dokvalifikacije kao i stručna praksa kod poslodavca može u određenoj meri da utiče na bolju kvalifikaciju nezaposlenih i usklađivanje ponude i tražnje na tržištu rada, ali ono što će dati ozbiljne pozitivne pomake

je promena u pristupu obrazovanja u smislu kreiranja inovativno dizajniranih programa i metoda koje će povećati praktičnu primenljivost stečenih znanja koja će omogućiti lakše prilagođavanje novim tehnologijama i promenama u random okruženju. Ne sme se upasti u klopku u kojoj se ogromna sredstva izdvajaju za obuke nezaposlenih, gde kratkim kursovima pokušavaju da se poprave propusti obrazovnog sistema, koji i onako dobija novac od države da školuje kadrove i stvara nove veštine. Mora se imati u vidu da rezultati brojnih evaluacija aktivnih mera širom sveta ukazuju da aktivne mere usmerene ka ugroženim mladima uglavnom nemaju efekta. Rezultati evaluacija ukazuju na to da kod mladih uglavnom funkcionišu rane intervencije za vreme obrazovnog ciklusa kao i menjanje njihovih stavova prema radu uz mentorstvo odraslih, te da ništa što bi politika tržišta rada uradila ne može da ispravi ove propuste. Stoga još jednom ističemo važnost i hitnost reforme obrazovne politike. U vremenu u kojem živimo poslodavcima je mnogo važnije šta neko zna da radi u odnosu na diplomu koju je stekao. Iz navedenog se jasno sagledava neophodnost da se stručnim praksama sistemski pristupi i u tom smislu korporativna odgovornost i uloga kompanija u organizovanju stručnih praksi za mlade je ključna i njihovo učešće direktno doprinosi razvoju novih mladih stručnjaka.

Od presudne je važnosti za stvaranje novih poslova i paralelna implementacija politika i mera koje unapređuju poslovno okruženje te promovišu preduzetništvo i samozapošljavanje.

Ako je cilj da se što veći broj poslodavaca aktivno uključi u proces obrazovanja mladih, moraju se ponuditi adekvatna rešenja za navedene izazove i tako podstaknuti njihova veća participacija. Ono gde ne treba praviti razliku jeste u podršci i ohrabivanju svih poslodavaca da se aktivno uključe i pomognu našoj deci da u radnom okruženju nauče da primene svoja znanja i time pomognu društvu u celini jer utiču na buduće kadrove, ali i na kvalitetnije poslovno okruženje.

U nastavku su preporuke koje su nastale na bazi prethodnih istraživanja⁴ stavova poslodavaca o obrazovnom sistemu, politici zapošljavanja kao i o stručnim praksama.

⁴ Vodič za stručnu praksu, Aleksandra Kovačević, Beograd 2016. godine

Zakonski okvir

- Izgraditi stabilan i snažan institucionalni okvir koji će postaviti sveobuhvatni kontekst i osnovne uslove u kojima se sprovodi stručna praksa
- U Zakonu o radu omogućiti preduzećima koja nemaju akt o sistematizaciji radnih mesta da organizuju stručnu praksu
- Uspostaviti mehanizme koji će obezbediti sigurnu i kvalitetnu stručnu praksu za učenike i studente
- Usvojiti stimulativnu poresku politiku sa ciljem obezbeđivanja isplate naknade praktikantima tokom stručne prakse kod poslodavca
- Pojačati kontrolne aspekte sa ciljem sprečavanja zloupotrebe mladih i smanjenja "rada na crno"

Obrazovni sistem

- Potencirati sadržajni aspekt obrazovanja, odnosno staviti akcenat na znanje i veštine koje se usvajaju i razvijaju u odnosu na formalno shvatanje obrazovanja kao instrumenta putem kojeg se dolazi do diplome
- Usvojiti Pravilnik o načinu organizovanja stručne prakse za učenike i studente
- Uspostavljanje bliske saradnje poslodavaca i obrazovnih institucija sa ciljem obezbeđivanja stručnih praksi u dovoljnom broju i kvalitetu

Politika zapošljavanja

- Pojačati intenzitet i proširiti mere aktivne politike zapošljavanja usmerenih na mlade sa akcentom na prekvalifikacije, dokvalifikacije i stručno osposobljavanje
- Uspostaviti partnerski odnos sa poslodavcima i mehanizme za kontinuiran dijalog, razmenu informacija i saradnju na svim nivoima uključujući i zaposlene savetnike u Nacionalnoj službi za zapošljavanje
- Značajno povećati izdvajanja za AMPZ u narednom periodu jer one služe da bi premošćavale jaz između ponude i potražnje na tržištu rada
- Izvršiti sveobuhvatnu evaluaciju postojećih mera i unaprediti njihovo targetiranje tako da budu usmerene ka onima kojima zaista mogu pomoći