

Situaciona analiza

o stanju u oblasti formalnog i neformalnog obrazovanja, nezaposlenosti i ekonomskim trendovima u Republici Srbiji u 2013-oj godini



Sadržaj:

Uvod	2
Prikaz stanja u formalnom obrazovanju Republike Srbije	4
Definisanje i struktura formalnog obrazovanja	4
Predškolsko i osnovno obrazovanje i vaspitanje u republici Srbiji u školskoj 2012/13-oj godini	4
Srednje obrazovanje i vaspitanje u Republici Srbiji u školskoj 2012/13-oj godini	6
Visoko obrazovanje u Republici Srbiji u školskoj 2012/13-oj godini	8
Kritički osvrt na stanje u formalnom obrazovanju Republike Srbije	11
Sistem neformalnog obrazovanja u Republici Srbiji	16
Ideja, definicija i geneza nastanka	16
Koncept celoživotnog obrazovanja/učenja (Lifelong Learning - LLL)	17
Ključne karakteristike neformalnog obrazovanja u Srbiji	19
Zakon o obrazovanju odraslih Republike Srbije	23
Umesto zaključka	25
Makroekonomska kretanja u Republici Srbiji u 2013-oj godini	27
Ekonomska analiza Srbije	27
Zaposlenost i zarade	31
Zarade	33
Stanje nezaposlenosti u Republici Srbiji u 2013. godini	37
Priliv i odliv lica sa evidencije NSZ	38
Struktura nezaposlenosti	39
Tražnja za radnom snagom	41
Teritorijalna distribucija	43
Anketa poslodavaca 2013 realizovana od strane NSZ	48
Analiza rezultata upitnika popunjenih od strane poslodavaca u Republici Srbiji	50
Zaključci i preporuke	55
Strategija Evropa 2020 - ciljevi u oblastima zapošljavanja i obrazovanja	57
Uvod	57
Zapošljavanje	58
Obrazovanje	59
Analiza rezultata upitnika popunjenih od strane poslodavaca u Republici Srbiji u okviru projekta MATCHDO	62
Analiza - rezultati i zaključci	70
Literatura	79

Uvod

Obrazovanje predstavlja unutrašnju vrednost, koja omogućava pojedincima da ostvare svoje pune potencijale u svim oblastima života. Ono ima presudnu ulogu u njihovom intelektualnom, moralnom, društvenom, kreativnom i fizičkom razvoju i promovisanju osnovnih socijalnih i građanskih vrednosti kao što su jednakost, tolerancija, poštovanje, društvena angažovanost i jačanje socijalne kohezije (Council of the European Union, 2009, 9876/09).

Imajući u vidu da je visoka nezaposlenost u Republici Srbiji, posebno u kategoriji mladih (20 - 35 godina starosti) činjenica, da ne kažemo aksiom, kao i da je u nekolicini analiza, strateških dokumenata i realizovanih projekata dijagnostifikovan jaz koji postoji između znanja dobijenih u okviru sistema formalnog obrazovanja i potrebnih veština i sposobnosti zahtevanih na tržištu rada cilj projekta MATCHDO, u okviru kojeg se realizuje ova analiza, jeste da nakon detaljnog analiziranja činjenica i uzroka, konsultujući relevantne aktere u oblasti obrazovanja, zapošljavanja i privrede, ponudi spisak mera i aktivnosti za naredni petogodišnji period, kao preporuku kreatorima politike nastavnog programa i donosiocima strateških odluka u vidu dugoročnog rešenja za prevazilaženje neusklađenosti potreba poslodavaca za znanjima i veštinama zaposlenih i realne ponude na tržištu radne snage.

Projekat MATCHDO (RAISING PERFORMANCE AND COMPETITIVENESS AND MATCHING THE DEMANDS OF THE ECONOMY AND THE OFFERS OF THE LABOUR MARKET THROUGH PUBLIC-PRIVATE NETWORKING) se realizuje u okviru programa Celoživotnog učenja (Lifelong Learning program) finansiranog od strane Evropske Komisije. Partneri u implementaciji ovog projekta su Otvoreni univerzitet Subotica, Nacionalna služba za zapošljavanje Beograd i Pokrajinski sekretarijat za obrazovanje, upravu i nacionalne zajednice Novi Sad.

Cilj projekta je podizanje performansi i konkurentnosti radne snage u Srbiji, kao i usklađivanje zahteva privrede sa ponudom tržišta radne snage putem umrežavanja javnog i privatnog sektora. Projektom se nastoje povezati relevantni akteri u oblastima formalnog i neformalnog obrazovanja, zapošljavanja i privrede sa ciljem promovisanja i podsticanja partnerstva između obrazovnih institucija i preduzeća kao privrednih subjekata.

Projektna aktivnost koja je prethodila kreiranju Situacione analize je realizacija anketiranja 40 kompanija iz 8 gradova Republike Srbije sa ciljem dobijanja informacija o zahtevima poslodavaca prilikom procesa zapošljavanja. Upitnici su distribuirani velikim stranim investicionim kompanijama koji su otpočeli poslovanje na tržištu Republike Srbije u prethodnih nekoliko godina kao i malim i srednjim preduzećima sa domaćim kapitalom. Ove kompanije su locirane u gradovima koji su uključeni u realizaciju projekta (Indija, Leskovac, Beograd, Kragujevac, Valjevo, Novi Sad, Subotica i Niš) i u kojima će u nastupajućem periodu biti realizovane javne debate u formi okruglih stolova. Cilj ankete poslodavaca je bio ispitivanje i ocenjivanje mobilnosti radne snage, metoda i kanala objavljivanja konkursa, (ne) uniformisanosti zahteva preduzeća, kompetenca i osobina koje se zahtevaju od potencijalnih zaposlenih, saradnje sa obrazovnim institucijama i Nacionalnom službom za zapošljavanje kao i procena kvaliteta postojećih znanja kojima raspolažu kandidati. Rezultati

sprovedene ankete su inkorporirani u Situacionu analizu i čine integralni deo ovog dokumenta čija je svrha konstatacija činjeničnog stanja potkrepljena najaktuelnijim podacima iz 2013 godine u oblasti formalnog i neformalnog obrazovanja, zapošljavanja radne snage i privredne aktivnosti u Republici Srbiji. Situaciona analiza u sebi sadrži i kritički osvrt na stanje u navedenim oblastima i uzroke za dijagnostifikovano stanje a sve sa ciljem da se učesnicima okruglih stolova omogući uvid u trenutnu realnost ove tri međusobno tesno povezane oblasti. Na bazi Situacione analize biće organizovani okrugli stolovi u 8 gradova na kojima će anketirani poslodavci, predstavnici institucija formalnog i neformalnog obrazovanja, Nacionalne službe za zapošljavanje, privatnih subjekata u oblasti selekcije i regrutacije kadrova kao i predstavnici nevladinog sektora debatovati o aktuelnom problemu i ponuditi mogućnosti i ideje za prevazilaženje nastalog jaza između ponude radne snage i zahteva tržišta sa ciljem kreiranja Akcionog plana koji će se fokusirati na mogućnosti programa celoživotnog učenja u kontekstu smanjenja broja nezaposlenih sa ciljem privrednog rasta i razvoja.

U izradi Situacione analize učestvovala su sva tri projektna partnera dajući doprinos u oblastima u kojima poseduju ekspertizu i pristup najaktuelnijim podacima.

Situaciona analiza se sastoji od sledećih 6 oblasti koje su u nastavku detaljno elaborirane:

- 1) Prikaz stanja u formalnom obrazovanju u Republici Srbiji
- 2) Sistem neformalnog obrazovanja u Republici Srbiji
- 3) Makroekonomska kretanja u Republici Srbiji u 2013-oj godini
- 4) Stanje nezaposlenosti u Republici Srbiji u 2013-oj godini
- 5) Strategija Evropa 2020 - naglasak na oblastima zapošljavanja i obrazovanja
- 5) Analiza rezultata upitnika popunjenih od strane poslodavaca u Republici Srbiji

Prikaz stanja u formalnom obrazovanju Republike Srbije

(poseban osvrt na stanje u Autonomnoj pokrajini Vojvodini)

Definisanje i struktura formalnog obrazovanja

Formalno obrazovanje podrazumeva učenje sa namerom, koje se odvija u obrazovnim institucijama, čije osoblje čine predavači/edukatori koji su kvalifikovani za datu oblast, nivo i predmet koji služi edukaciji definisane kategorije učenika (po godinama, nivou, specijalizaciji). Ciljevi učenja su gotovo uvek spolja postavljeni, napredovanje u učenju se procenjuje a rezultati učenja su prepoznati kroz sertifikate i diplome. Učenje u formalnom sistemu je zakonski regulisano i propisano pravnim aktima. Školsko obrazovanje u Srbiji je u velikoj meri bazirano na formalnim principima obrazovanja koji se ogledaju u sledećem:

- ono omogućava sticanje osnovnih znanja i veština u skladu sa unapred definisanim planom i programom;
- hijerarhijski je definisano u smislu da je odnos nastavnik – učenik jednosmeran i vertikalan te da je nastavnik nosilac znanja, a učenik primalac znanja;
- podeljeno je na razrede i stepene (osnovna, srednja škola, visoka škola i fakultet);
- omogućava dobijanje diploma, sertifikata zvanja i statusa u društvu;
- po svojoj prirodi je nefleksibilno sa retkom mogućnošću prilagođavanja individualnim potrebama.

Osnovnu strukturu formalnog sistema obrazovanja u Republici Srbiji čine:

- 1) Predškolsko obrazovanje;
- 2) Osnovno obrazovanje;
- 3) Srednje obrazovanje i
- 4) Visoko obrazovanje.

Predškolsko i osnovno obrazovanje i vaspitanje u Republici Srbiji u školskoj 2012/13-oj godini

Predškolsko obrazovanje. Predškolske ustanove obezbeđuju dnevni boravak dece, ostvaruju vaspitno-obrazovne, preventivno-zdravstvene i socijalne funkcije organizovanjem celodnevnih, poludnevnih, minimalnih, skraćenih, povremenih, petodnevnih i različitih oblika rada s decom, do njihovog polaska u školu.

Osnovno obrazovanje i vaspitanje je delatnost od neposrednog društvenog interesa i ostvaruje se kao javna služba. Osnovno obrazovanje i vaspitanje je obavezno u Republici Srbiji, traje osam godina i ostvaruje se u dva obrazovno - vaspitna ciklusa.

Prvi ciklus obuhvata prvi, drugi, treći i četvrti razred. Za učenike prvog ciklusa organizuje se razredna nastava. Izuzetno, za učenike prvog ciklusa može da se organizuje predmetna nastava iz stranog jezika, izbornih i fakultativnih predmeta, u skladu sa Zakonom.

Drugi ciklus obuhvata peti, šesti, sedmi i osmi razred. Za učenike drugog ciklusa organizuje se predmetna nastava. Za pripadnike nacionalne manjine predmetna nastava može da se organizuje iz srpskog jezika i jezika nacionalne manjine sa elementima nacionalne kulture od prvog razreda.

Misija osnovnog obrazovanja i vaspitanja jeste da bude temelj celokupnog sistema obrazovanja i da obezbedi kvalitetno obrazovanje svih građana. Funkcija osnovnog obrazovanja jeste da bazično opismeni učenike iz svih oblasti značajnih za život u savremenom svetu, da razvija funkcionalna znanja, umenja, motivaciju za učenje, stavove i vrednosti neophodne za formiranje nacionalnog i kulturnog identiteta, te bazične kulturne potrebe i navike, što osposobljava za dalje školovanje, celoživotno učenje i aktivan i konstruktivan život u savremenom društvu.

Saglasno Zakonu o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Službeni glasnik RS”, broj: 72/2009, 52/2011 i 55/2013), vrste ustanova u osnovnom obrazovanju i vaspitanju jesu: osnovna škola, osnovna škola za obrazovanje odraslih, osnovna muzička, odnosno baletska škola i osnovna škola za obrazovanje učenika sa smetnjama u razvoju.

Osnovno obrazovanje i vaspitanje traje osam godina, a nakon završenog osmog razreda, učenik polaže završni ispit, te stiče pravo na upis u srednju školu bez polaganja kvalifikacionog ispita, osim prijemnog za proveru izuzetnih sposobnosti potrebnih za upis u srednje umetničke škole (iz muzičke, baletske i iz likovne oblasti), u škole za učenike s posebnim sposobnostima (filološka gimnazija, matematička gimnazija, gimnazija za sportiste i sl.) ili u škole u kojima se deo nastave ostvaruje na stranom jeziku. Učenik sa smetnjama u razvoju i invaliditetom polaže završni ispit u osnovnom obrazovanju i vaspitanju u skladu sa svojim motoričkim i čulnim mogućnostima, odnosno u skladu sa uslovima koje zahteva određena vrsta invaliditeta.

Saglasno Zakonu o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Službeni glasnik RS”, broj: 72/2009, 52/2011 i 55/2013), obrazovno - vaspitni rad ostvaruje se na srpskom jeziku, a za pripadnike manjinskih nacionalnih zajednica obrazovno-vaspitni rad ostvaruje se na maternjem jeziku. U osnovnim školama sa sedištem na teritoriji Autonomne Pokrajine Vojvodine obrazovno-vaspitni rad ostvaruje se na šest nastavnih jezika: srpskom, mađarskom, slovačkom, rumunskom, rusinskom i hrvatskom jeziku, kao i dvojezički – na srpskom i na jednom od jezika nacionalnih zajednica.

Nastava osnovnog obrazovanja i vaspitanja na teritoriji Republike Srbije u školskoj 2012/13. godini ostvaruje se ukupno u 1304 državne osnovne škole kao i u 10 privatnih osnovnih škola.

Delatnost/nastava osnovnog obrazovanja i vaspitanja u AP Vojvodini u školskoj 2012/13. godini ostvaruje se ukupno u 384 državne osnovne škole.

Ukupno 152.290 učenika pohađa nastavu na teritoriji AP Vojvodine, u okviru 346 redovnih obaveznih osnovnih škola, raspoređenih na teritoriji svih 45 lokalnih samouprava. U matičnim školama nastavu pohađa 139.034 učenika (91.30%), a 13.256 učenika (8.70%) pohađa nastavu u okviru sto devedeset devet izdvojenih, područnih odeljenja pri devedeset devet matičnih škola (28.61%), raspoređenih na teritoriji trideset četiri lokalne samouprave. Nastava se ostvaruje u 7.208 nekombinovanih (96.54%) i 258 kombinovanih odeljenja (3.46%), ukupno 7.466 odeljenja (100%). Prosečan broj učenika u odeljenju jeste dvadeset. Za ukupno 2.130 učenika sa smetnjama u razvoju nastava se odvija, u okviru trinaest posebnih osnovnih škola za obrazovanje učenika sa smetnjama u razvoju, sa sedištem u trinaest lokalnih samouprava. U posebnim odeljenjima pri 54 redovne obavezne osnovne škole, raspoređene na teritoriji 28 lokalnih samouprava nastavu pohađa 1.442 ili 67.70% učenika, a od toga 688 ili 32.30% učenika sa smetnjama u razvoju. Za ukupno 1.463 odrasla polaznika, u okviru dve posebne škole za osnovno obrazovanje i vaspitanje odraslih, sa sedištem u dve lokalne samouprave, koje pohađa 552 (37.73%) odrasla polaznika, kao i pri četrnaest redovnih obaveznih osnovnih škola u jedanaest lokalnih samouprava, koje pohađa 911 ili 62.27% odraslih polaznika.

Ukupan broj evidentiranih učenika u osnovnim školama, na početku školske godine 2012/13 u Republici Srbiji iznosi 565.199. Podeljeno po regionima taj numerički podatak iznosi - 120.955 u Beogradskom regionu, 152.052 u regionu Vojvodine, 164.234 u regionu Šumadije i zapadne Srbije i 127.958 te u regionu južne i istočne Srbije 12.958 učenika.

Srednje obrazovanje i vaspitanje u Republici Srbiji u školskoj 2012/13-oj godini

Nosioci srednjeg obrazovanja i vaspitanja su srednje škole. Srednja škola ostvaruje školski program opšteg, stručnog i umetničkog obrazovanja, a može da ostvaruje i: individualni obrazovni plan za učenike i odrasle sa smetnjama u razvoju, individualan program srpskog jezika, odnosno jezika nacionalne manjine za učenike koji ne poznaju jezik na kome se izvodi nastava, školski program za muzičko i baletsko obrazovanje, školski program za obrazovanje odraslih, vaspitni program za učenike u školi sa domom, program specijalističkog i majstorskog obrazovanja, program obrazovanja za rad, programe stručnog osposobljavanja, obuke i druge programe, u skladu sa posebnim zakonom. Osim navedenih programa ustanova može da ostvaruje i druge programe i aktivnosti usmerene na unapređivanje obrazovno - vaspitnog rada, povećanja kvaliteta i dostupnosti obrazovanja i vaspitanja.

Misija srednjeg opšteg i umetničkog obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji jeste da razvije ključne kompetencije, stvaralačke i sazajne potencijale učenika, pozitivan odnos prema radu, znanju i učenju i osposobi ih za samostalan rad i celoživotno učenje, tj. da kvalitetno obrazuje i u vaspitnom smislu formira i usmeri onaj deo mlade populacije koja će svoj kulturni, naučni i intelektualni razvoj nastaviti na akademskim studijama.

Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Službeni glasnik RS”, broj: 72/2009, 52/2011 i 55/2013), utvrđeno je da delatnost srednjeg obrazovanja i vaspitanja obavljaju: gimnazija (opšta i specijalizovana), stručna škola, mešovita škola (gimnazija i stručna ili

umetnička), umetnička škola, srednja škola za obrazovanje odraslih i srednja škola za učenike sa smetnjama u razvoju.

Na teritoriji Republike Srbije u školskoj 2012/13. godini nastava srednjeg obrazovanja se odvija u 515 državnih srednjih škola kao i u 48 privatnih srednjih škola.

U školskoj 2012/13. godini, na teritoriji AP Vojvodine, u četrdeset lokalnih samouprava (od ukupno četrdeset pet), to jest u trideset četiri opštine i šest gradova, funkcioniše sto trideset jedna srednja škola: dvadeset šest gimnazija (dvadeset dve opšte i četiri specijalizovane – dve za obdarene učenike u matematičkoj gimnaziji na srpskom i mađarskom jeziku i dve za obdarene učenike u filološkoj gimnaziji na srpskom i mađarskom jeziku), sedamdeset pet stručnih škola, deset mešovitih škola, deset umetničkih škola i deset srednjih škola za učenike sa smetnjama u razvoju. Stručne i mešovite škole obavljaju delatnost srednjeg obrazovanja i vaspitanja tri odnosno četiri godine.

Srednjim obrazovanjem u AP Vojvodini obuhvaćeno je 71.522 učenika upisana u 2.942 odeljenja gimnazija, stručnih, mešovitih i umetničkih škola. Prosečan broj učenika u odeljenju je oko dvadeset četiri. Posmatrano prema vrsti srednje škole, brojnost učenika je sledeća: u gimnazijama se školuje 14.736 učenika, u stručnim školama 51.848 učenika, u mešovitim školama 3.566 učenika i u umetničkim školama 1.372 učenika. U deset srednjih škola za učenike sa smetnjama u razvoju obrazuje se 908 učenika.

Saglasno Zakonu o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Službeni glasnik RS”, broj: 72/2009, 52/2011 i 55/2013), obrazovno - vaspitni rad u srednjoj školi ostvaruje se na srpskom jeziku. Za pripadnike manjinskih nacionalnih zajednica, obrazovno - vaspitni rad ostvaruje se na maternjem jeziku, a izuzetno može da se ostvaruje i dvojezički ili samo na srpskom jeziku, u skladu s posebnim zakonom. U srednjim školama na teritoriji AP Vojvodine, obrazovno - vaspitni rad ostvaruje se na šest nastavnih jezika: srpskom, mađarskom, slovačkom, rumunskom, rusinskom i hrvatskom jeziku. Postoji 357 odeljenja u kojima se održava nastava na jezicima manjinskih nacionalnih zajednica, koju pohađa 7.619 učenika to jest 10,65% od ukupnog broja učenika srednjih škola.

Srednje škole su pre svega namenjene populaciji mladih, ali su do 1992. bile delom otvorene za odrasle. Nakon te godine obrazovanje odraslih u ovim školama organizuje se povremeno, na zahtev Zavoda za tržište rada (danas Nacionalne službe za zapošljavanje) i preduzeća. U većini slučajeva srednje škole ne organizuju nastavu, već samo polaganje završnih ispita za odrasle (vanredne) učenike. One nisu pripremljene za organizaciju obrazovnog rada sa odraslima, jer nemaju fleksibilne organizacione oblike rada, odgovarajuće programe i osposobljene nastavnike. Ni sadržaji programa tih škola nisu usklađeni sa potrebama životne i radne sredine iz koje dolaze odrasli.

Ukupan broj evidentiranih učenika u srednjim školama, na početku školske godine 2012/13 u Republici Srbiji iznosi 280.422. Podeljeno po regionima taj numerički podatak iznosi - 65.561 u beogradskom regionu, 72.252 u regionu Vojvodine, 80.371 u regionu Šumadije i zapadne Srbije i 62.238 u regionu južne i istočne Srbije 12.958 dece.

Visoko obrazovanje u Republici Srbiji u školskoj 2012/13-oj godini

Delatnost visokog obrazovanja ostvaruje se kroz akademske i strukovne studije na osnovu odobrenih, odnosno akreditovanih studijskih programa za sticanje visokog obrazovanja. Na akademskim studijama izvodi se akademski studijski program, koji osposobljava studente za razvoj i primenu naučnih, stručnih i umetničkih dostignuća. Na strukovnim studijama izvodi se strukovni studijski program, koji osposobljava studente za primenu znanja i veština potrebnih za uključivanje u radni proces.

Studije prvog stepena su:

- osnovne akademske studije
- osnovne strukovne studije

Studije drugog stepena su:

- diplomske akademske studije - master
- specijalističke strukovne studije
- specijalističke akademske studije

Studije trećeg stepena su doktorske akademske studije.

Pokušaj transformacije/razvoja visokog obrazovanja u Srbiji se zasniva na Bolonjskoj deklaraciji koja predstavlja strateški dokument potpisan 19. juna 1999. godine od strane 29 evropskih ministara obrazovanja sa ciljem formiranja zajedničkog evropskog prostora visokog obrazovanja. Trenutno je ovaj dokument potpisalo 45 ministara obrazovanja u Evropi. Republika Srbija je potpisnica Bolonjske deklaracije od 2003. godine. Sama Bolonjska deklaracija počiva na šest osnovnih principa:

- usvajanje sistema lako razumljivih i uporedivih diploma,
- usvajanje dvostepenog sistema studija (Bachelor i Master),
- uvođenje jedinstvenog evropskog sistema bodova (kredita) (engl. ECTS, odnosno ESPB – evropski sistem prenosa bodova),
- promovisanje nesmetanog kretanja studenata i profesora,
- promovisanje saradnje u obezbeđenju kvaliteta u visokom obrazovanju,
- promovisanje evropske dimenzije u visokom obrazovanju.

Bachelor

Osnovne studije organizuju sve visokoškolske ustanove predviđene Zakonom o visokom obrazovanju. Osnovne akademske studije traju tri do četiri godine. Osnovne strukovne studije traju tri godine.

Studijskim programom osnovnih i specijalističkih studija može biti predviđen završni rad. Lice koje završi osnovne akademske studije u obimu od najmanje 180 ESPB bodova, odnosno u trajanju od najmanje tri godine stiče stručni naziv sa naznakom zvanja prvoga stepena akademskih studija iz odgovarajuće oblasti - Bachelor.

Lice koje završi osnovne akademske studije u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, odnosno u trajanju od najmanje četiri godine i lice koje ostvari najmanje 240 ESPB bodova na akademskim studijama prvog i drugog stepena, stiče stručni naziv "diplomirani" sa naznakom zvanja prvog stepena akademskih studija iz odgovarajuće oblasti - bachelor with honours.

Lice koje završi osnovne strukovne studije stiče stručni naziv sa naznakom zvanja prvoga stepena strukovnih studija iz odgovarajuće oblasti - bachelor (appl.).

Master

Diplomske akademske studije mogu da organizuju univerzitet, fakultet i visoka škola. Ove studije traju jednu ili dve godine u zavisnosti od trajanja osnovnih akademskih studija. Studijski program master akademskih studija sadrži obavezu izrade završnog rada. Lice koje završi specijalističke akademske studije stiče stručni naziv specijalista sa naznakom zvanja drugog stepena akademskih studija iz odgovarajuće oblasti. Lice koje završi specijalističke strukovne studije stiče stručni naziv specijalista sa naznakom zvanja drugog stepena strukovnih studija iz odgovarajuće oblasti. Lice koje završi diplomske akademske studije stiče akademski naziv master sa naznakom zvanja drugog stepena diplomskih akademskih studija iz odgovarajuće oblasti.

Sistem akreditacije

Akreditacijom se utvrđuje da visokoškolska ustanova i studijski programi ispunjavaju standarde koje je utvrdio Nacionalni savet i da visokoškolska ustanova ima pravo na izdavanje javnih isprava u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju. U postupku akreditacije visokoškolske ustanove utvrđuje se da li ustanova ispunjava i odgovarajuće uslove koji su, po Zakonu o visokom obrazovanju, predviđeni za date ustanove koje obavljaju visokoškolsku delatnost. U postupku akreditacije studijskog programa utvrđuje se i da li su ispunjeni uslovi za uvođenje tog programa, u skladu sa zakonom. Postupak akreditacije sprovodi se na zahtev Ministarstva, osnivača, odnosno same visokoškolske ustanove.

U postupku akreditacije Komisija za akreditaciju i proveru kvaliteta:

1. izdaje uverenje o akreditaciji visokoškolske ustanove, odnosno studijskog programa;
2. upućuje visokoškolskoj ustanovi akt upozorenja, kojim se ukazuje na nedostatke u pogledu ispunjenosti uslova, kvaliteta rada visokoškolske ustanove, odnosno studijskog programa, i ostavlja rok za otklanjanje navedenih nedostataka, s tim što po isteku tog roka odlučuje o zahtevu;
3. donosi rešenje kojim se odbija zahtev za akreditaciju.

Vrste ustanova i njihov status

Delatnost visokog obrazovanja obavljaju sledeće visokoškolske ustanove:

- Univerzitet - Univerzitet je samostalna visokoškolska ustanova koja u obavljanju delatnosti objedinjuje obrazovni i naučno-istraživački, stručni, odnosno umetnički rad, kao komponente jedinstvenog procesa visokog obrazovanja. Univerzitet može

ostvarivati sve vrste i nivoe studija. Visokoškolska ustanova ima status univerziteta ako ostvaruje akademske studijske programe na svim nivoima studija, u okviru najmanje tri polja (prirodno-matematičke, društveno-humanističke, medicinske, tehničko-tehnološke nauke i umetnost) i tri oblasti (koje u okviru navedenih polja utvrđuje Nacionalni savet). Izuzetno, univerzitet se može osnovati u polju umetnosti, ako ima sva tri nivoa studija iz najmanje tri oblasti umetnosti.

- Fakultet, odnosno umetnička akademija, u sastavu univerziteta, jeste visokoškolska ustanova, odnosno visokoškolska jedinica u sastavu univerziteta, koja ostvaruje akademske studijske programe i razvija naučno-istraživački, stručni, odnosno umetnički rad u jednoj ili više oblasti. Fakultet, odnosno umetnička akademija, može ostvarivati i strukovne studijske programe. Fakultet, odnosno umetnička akademija, u pravnom prometu nastupa pod nazivom univerziteta u čijem je sastavu i pod svojim nazivom, u skladu sa statutom univerziteta.
- Akademija strukovnih studija - predstavlja samostalnu visokoškolsku ustanovu koja u obavljanju delatnosti objedinjuje obrazovni, istraživački, stručni i umetnički rad, kao komponente jedinstvenog procesa visokog obrazovanja. Akademija strukovnih studija može ostvarivati osnovne strukovne studije i specijalističke strukovne studije. Visokoškolska ustanova ima status akademije strukovnih studija ako ostvaruje najmanje pet akreditovanih studijskih programa strukovnih studija iz najmanje tri polja.
- Visoka škola - predstavlja samostalnu visokoškolsku ustanovu koja ostvaruje akademske osnovne, specijalističke i diplomatske akademske studije iz jedne ili više oblasti.
- Visoka škola strukovnih studija - predstavlja samostalnu visokoškolsku ustanovu koja ostvaruje osnovne strukovne i specijalističke strukovne studije iz jedne ili više oblasti.

Na teritoriji Republike Srbije u školskoj 2012/13. godini nastava se ostvaruje ukupno u 47 državnih visokih škola kao i u 18 privatnih visokih škola. Kada je reč o fakultetskoj nastavi u školskoj 2012/13. godini studenti su edukovani u 95 državnih univerziteta i fakulteta kao i u 60 privatnih akreditovanih univerziteta i fakultata.

Fakulteti i visoke škole strukovnih studija u AP Vojvodini

Zakonom o visokom obrazovanju je propisano da se nastava izvodi na srpskom jeziku, a da se može realizovati i na jezicima nacionalnih manjina. Takođe, na nekim fakultetima organizovana je i nastava na engleskom jeziku, za strane studente. Skupština Autonomne Pokrajine Vojvodine je na sednici, koja je održana 29. marta 2001. godine, donela Odluku o polaganju klasifikacionog ispita, prijemnog ispita odnosno ispita za proveru sklonosti i sposobnosti na jezicima narodnosti ('Službeni list APV', broj 5/2001). Odredbom člana 2. stav 1. Odluke ustanovljeno je pravo kandidata za upis u visoku školu strukovnih studija, odnosno na fakultet da se prilikom podnošenja prijave za upis izjasni za jezik narodnosti na kome će polagati klasifikacioni ispit, prijemni ispit, odnosno ispit za proveru sklonosti i sposobnosti.

Visoko obrazovanje u Vojvodini stiće se na fakultetima Univerziteta u Novom Sadu. Univerzitet je osnovan 1960. godine. Ovu obrazovnu, naučnu i umetničku ustanovu čini 14

fakulteta. Najveći broj fakulteta nalazi se u Novom Sadu, a ostali su u Subotici, Zrenjaninu i Somboru.

Kritički osvrt na stanje u formalnom obrazovanju Republike Srbije

Ekonomizacija visokog obrazovanja u Republici Srbiji i promene do kojih je došlo u visokom obrazovanju pod uticajem širenja principa neoliberalne ideologije, posebno su se intenzivirale sa primenom principa Bolonjskog procesa. Reforma koja je počela početkom 2000-te godina dovela je do niza promena u strukturi studija, promeni sadržaja predmeta, racionalizaciji planova i programa studija, većoj mobilnosti itd, što je doprinelo određenim pozitivnim promenama u mnogim oblastima visokog obrazovanja. Takođe neophodno je ukazati i na negativne posledice ekonomizacije visokog obrazovanja, kao i naglasiti važnost uloge naučnih radnika i šire akademske zajednice u prepoznavanju problema i u skladu sa istim iznošenje preporuka za moguća rešenja.

Osnovna (polazna) hipoteza - reforma sistema visokog obrazovanja u Republici Srbiji, vođena evropskim konceptom obrazovanja, marginalizovala je u znatnoj meri primarnu humanističku i emancipatorsku dimenziju obrazovanja i redukovala obrazovanje na njegovu ekonomsku dimenziju. Posebna hipoteza od koje se polazi je da sistem visokog obrazovanja, koji obrazovanje svodi na ekonomske zakone i vrednosti (koje su kvantitativno-kalkulativne prirode), nije kadar da studente podstakne da kritički preispituju probleme u stvarnosti u kojoj žive u skladu sa trajnim humanističkim vrednostima i idealima obrazovanja.

Mnoge promene do kojih je došlo primenom principa Bolonjske deklaracije, nisu sporne i uticale su na osavremenjivanje obrazovanja. Ponovo su aktuelna razmišljanja o obrazovnim metodama, ciljevima i "afirmaciji kvaliteta u obrazovanju". Izvesno je da reforma ne može da postigne iste rezultate u različitim zemljama i zato je značajno to što se u toku reforme insistiralo na poštovanju "raznovrsnosti obrazovnih sistema", kao što su politička, kulturna, verska i druga raznovrsnost, što je dovelo do racionalizacije studijskih programa, veće mobilnosti studenata i nastavnika kao i veće efikasnosti studiranja. Međutim, kao i svaka reforma, i reforma visokog obrazovanja je praćena određenim negativnim posledicama, te je opravdano govoriti i o drugoj strani reforme.

Svedoci smo kako se tržište kao mehanizam distribucije društvenih resursa u oblasti obrazovanja manifestuje kroz ekonomizaciju institucija visokog obrazovanja, i to rangiranjem univerziteta i fakulteta, funkcionisanjem univerziteta i fakulteta na menadžerskim principima, vođenjem upisne politike fakulteta čiji je primarni cilj što veći prihod itd. Do pre deset godina, kada se govorilo o ekonomizaciji visokog obrazovanja u Republici Srbiji, uglavnom se govorilo o osnivanju privatnih univerziteta i fakulteta. Danas je to samo jedan od segmenata ekonomizacije u visokom obrazovanju, koji je u ekspanziji. Na osnovu izveštaja Komisije za akreditaciju i proveru kvaliteta, objavljenog u februaru 2013. godine, danas u Republici Srbiji postoji osam državnih akreditovanih univerziteta: Univerzitet u Beogradu, Univerzitet u Kragujevcu, Univerzitet u Nišu, Univerzitet u Novom Sadu, Državni univerzitet u Novom Pazaru, Univerzitet u Prištini, Kosovska Mitrovica, Univerzitet umetnosti u Beogradu i Univerzitet odbrane u Beogradu. Takođe, u Srbiji postoji i jedanaest privatnih akreditovanih univerziteta: Univerzitet Singidunum, Univerzitet

Megatrend, Univerzitet Edukons, Univerzitet Privredna Akademija, Univerzitet Union, Univerzitet Metropolitan, Univerzitet Union–Nikola Tesla, Univerzitet Alfa, Evropski Univerzitet, Akademija lepih umetnosti i Univerzitet u Novom Pazaru.

U ovakvoj “raznovidnosti” visokoškolskih institucija vlada prava tržišna utakmica koja otvara probleme koji nisu samo problemi tržišta, već su mnogo važniji problemi strukturalne prirode. Veliki broj univerziteta i fakulteta otvara niz novih problema, a jedan od najznačajnijih je problem nastavnog kadra. U devetnaest akreditovanih univerziteta, i u pojedinim neakreditovanim univerzitetima u Republici Srbiji “nije moguće imati kvalitetan kadar u visokom procentu” (Avramović, 2012, 241). To otvara novi problem koji se odnosi na nastavnički kadar, za koji neki smatraju da je “najbolnije mesto privatnih visokoobrazovnih ustanova” (Avramović, 2012, 241). Jedan broj nastavnika sa državnih akreditovanih fakulteta radi, ukoliko im to zakonski okvir dozvoljava, i na određenim privatnim fakultetima, i time pruža mogućnost privatnim fakultetima da akredituju svoje studije.

Kada govorimo o ekonomizaciji institucija, postavlja se pitanje funkcionisanja fakulteta na menadžerskim principima, u cilju smanjenja troškova, a povećanja profita. Takođe se postavlja pitanje načina unapređenja kvaliteta studija. Svedoci smo velikog broja raznih komisija koje polako gube svoju primarnu funkciju i počinju da dobijaju lik birokratskih komisija koje postavljaju nova pravila i procedure. U procesu akreditacije, planovi i programi nastavnih predmeta su rasterećeni “nepotrebnog znanja”, rukovodeći se tačnim brojem strana koje profesor može da ispredaje u toku jednog školskog časa, literatura za pripremu ispita svedena je na minimalnu, a ocenjivanje znanja koje su studenti usvojili i razumeli svedeno je na testiranje čiji rezultati se izražavaju poenima. Sve je to učinjeno stremeći visokom obrazovanju koje će biti efikasno, produktivno i konkurentno. Rukovodeći se ekonomskim kategorijama, kao da smo zaboravili da obrazovanje ima svoje trajne humanističke vrednosti, kao što su znanje kao vrednost, pravda, sloboda, jednakost građana i dr.

Zato danas, kako zaključuje Lj. Mitrović: “Univerzitet sve više školuje jednodimenzionalne stručnjake. Po pravilu, to su ljudi tehnokratske pragmatične orijentacije, nesposobni da razviju kritičku samosvest. Ovakvi kadrovi, su zarobljenici uma uskih profesija, bez razvijenog šireg pogleda na svet i kritičkog odnosa prema stvarnosti/savremenosti” (Mitrović, 2011, 38).

U dokumentu Strategija razvoja obrazovanja u Republici Srbiji do 2020. godine (2012, 123) polazi se od ideje da se “obrazovne potrebe Srbije koje proističu iz pretpostavljenih opredeljenja kao i dalji razvoj proizvodnog sistema Republike Srbije, mora ubrzano zasnivati na znanju, preduzetništvu obrazovane populacije, sopstvenim i transferisanim tehnološkim inovacijama, tržišnoj ekonomiji i međunarodnoj poslovnoj, tehničkoj i drugoj kooperaciji. Zato treba podržati koncept “preduzetničkog univerziteta” jer omogućava da takvi univerziteti budu nukleusi stvaranja nove industrije zasnovane na znanju. Sve visokoškolske ustanove treba da kroz nastavu ili projekte koje će studenti raditi, osposobljavaju studente za razvoj inovacija i preduzetništvo”.

Međutim, “preduzetnički univerzitet” i “znanje za tržište rada” nisu i ne smeju biti ono ka čemu jedino treba da teže visokoškolske ustanove kada se govori o ishodima obrazovanja. Sada je pravo vreme da univerzitetski radnici, svojim znanjem i kompetencijama, pomognu

da se redefinišu ishodi obrazovanja. To zahteva više angažovanja intelektualaca, nastavnika, studenata i građanskog društva kao i razvoj kritičke svesti kod svih građana (Baatjes, 2005).

Kao očigledna mana visokog obrazovanja u Republici Srbiji prepoznat je diskriminativan odnos prema zaposlenoj populaciji koja ima potrebu za formalnim obrazovanjem. Zbog upisne politike i organizacione i programske rigidnosti, zaposleni nemaju stvaran pristup visokom obrazovanju u smislu studiranja. Visoko obrazovanje ima nefleksibilnu programsku i organizacionu strukturu, ne neguje oblike usavršavanja i osvežavanja znanja i ne nudi oblike i programe kontinuiranog profesionalnog obrazovanja. Značajan problem predstavlja i nepostojanje jasnog nacionalnog okvira kvalifikacija i njegovo usaglašavanje sa reformom visokog obrazovanja koje sada indukuje nova zvanja nakon završenih studijskih programa. Suština problema leži u pravednoj ekvivalenciji zvanja. U cilju prevazilaženja problema evidentiranja nezaposlenih lica Nacionalna služba za zapošljavanje je donela instrukcije o vrednovanju stručne sprema prema datom konceptualnom okviru.

Veoma značajne kritike se odnose i na nedostatak prakse tokom školovanja, naročito u domenu visokog obrazovanja. Ova primedba se veoma često može čuti od samih poslodavaca koji ukazuju i na nedostatak radne motivacije kod velikog broja visokoobrazovanih kadrova. Upoređivanjem prethodno navedenih činjenica dolazimo do velikog apsurdna gde postoji ekonomizacija visokog obrazovanja i menadžerski pristup vođenju institucija dok s druge strane iz ovih institucija na tržište rada dolaze diplomirani kadrovi bez imalo svesti o menadžerskom pristupu i bez upotrebnih znanja koja su neophodna poslodavcu. Ova konstatacija će biti detaljnije elaborirana u poslednjem segmentu studije u kojem su analizirani odgovori anketiranih poslodavaca u Republici Srbiji u 2013 godini a tiču se nedostajućih kompetenci i znanja potencijalnih zaposlenih.

Kada je reč o srednjoškolskom obrazovanju aktuelan trenutak u 2013. godini koji će imati značajne reperkusije na sistem formalnog i neformalnog obrazovanja kao i na tržište rada u budućnosti je problem nastao u vezi sa polaganjem male mature nakon zloupotrebe sa testovima. Republička upisna komisija odlučila je da se prilikom upisa u srednje škole neće vrednovati rezultati testova iz srpskog, odnosno maternjeg jezika i matematike za malu maturu, već samo uspeh iz osnovne škole od šestog do osmog razreda i rezultati sa takmičenja iz osmog razreda. Konkretna posledica vidljiva je već u školskoj 2013/2014 godini gde je značajno uvećan broj upisanih učenika u Gimnazijama i srednjim ekonomskim školama dok je ugašen veliki broj odeljenja u srednjim stručnim školama.

Srbiji u ovom trenutku nedostaje oko 30.000 zanatlija i ukoliko se nastavi trend gašenja odeljenja u srednjim stručnim školama već za deceniju bićemo u situaciji da zapošljavamo radnu snagu iz inostranstva - zanatlije različitih profila. Štaviše, domaća preduzeća i fabrike već u ovoj godini imaju problema sa zapošljavanjem različitih profila - zidari, tesari, zavarivači, stolari, krovopokrivači, stakloresci, keramičari i krojači.

Na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje je blizu 800.000 nezaposlenih ljudi a najčešći profili nezaposlenih su menadžeri, ekonomski i medicinski tehničari. Sa druge strane svake godine u srednje stručne škole upisuje se manje đaka nego prethodne a samo ove godine ugašeno je više od 120 odeljenja. Konkretno, u Beogradu ove godine ni jedan učenik nije upisan na smeru za stolara a mali broj se školuje za krovopokrivača i keramičara. Tri godine unazad nijedan đak nije bio zainteresovan da nastavi školovanje u Građevinskoj školi

u Beogradu na obrazovnom profilu parketar. Nacionalna služba za zapošljavanje, međutim, tokom 2012. godine zabeležila je porast interesovanja poslodavaca za profile - stolar i parketar. Ova srednja stručna škola je jedina obrazovna ustanova u Srbiji koja je upisala učenika za smer zidar i tesar, dok u ostalih 30 nije bilo maturanata koji bi želeli da u tom smeru nastave školovanje. Zanimanja zvanično nisu ugašena, ali interesovanje đaka je manje nego prethodnih godina. Na beogradskom tržištu rada su od svih zanatlija najtraženiji bili upravo oni, čak 80 slobodnih radnih mesta oglašeno je u prošloj godini za zidare i tesare.

Ovakvom upisnom politikom u srednje stručne škole i neadekvatnom reakcijom Ministarstva Prosvete prema problemu školovanja zanatlija i tehničara raznih profila vrlo brzo ćemo doći do potrebe za "uvozom" radne snage različitih profila. Već sada se može predvideti da za 10 godina Srbija neće imati domaćih školovanih stolara jer godinama unazad niko ne pohađa ovaj smer. Na nacionalnom nivou zapošljavaćemo radnu snagu iz inostranstva sledećih profila - cvečar, tesar, krovopokrivač, keramičar, staklorezac i varilac.

Prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ), samo za prvih osam meseci ove godine šivači konfekcije i krojači imali su na rasplaganju više od 1.700 radnih mesta. Međutim koliko god bilo traženo ovo zanimanje, država već godinama ne stimuliše školovanje ovog kadra, a nastavni programi su odavno prevaziđeni pa učenici koji se školuju ne dobijaju potrebno i adekvatno znanje.

Konkretno u celoj zemlji, po nacionalnoj evidenciji, postoji samo 5 tehnologa koji poznaju šivenje visoko tehnološkog kvaliteta u skladu sa evropskim standardima. Školovanje zanatlija je zanemareno i država će biti u velikom problemu kada u skorijoj budućnosti ne budemo posedovali potreban broj školovanih majstora različitih profila. Ostajemo nemi i bez reakcije na primere dobre prakse iz zemalja EU kao što je obavezno šegrtovanje u srednjim stručnim školama tokom i nakon završetka školovanja u Republici Nemačkoj. Za razliku od Nemačke u kojoj se u srednje stručne škole upisuje 25% đaka u Srbiji je taj nivo 5%.

Već sada je primetan trend angažovanja radne snage iz okolnih zemalja - Bugarske, Rumunije i Makedonije koji se zapošljava u oblasti poljoprivrede, ugostiteljstva i građevinarstva a kao poseban apsurd treba istaći činjenicu da je ova radna snaga najviše angažovana u najsiriromašnijim oblastima Republike Srbije koje odlikuje veliki broj nezaposlenih. Sa druge strane najstručniji kadar iz oblasti zanata u velikom broju odlazi u inostranstvo zbog neuporedivo boljih finansijskih uslova kao i odnosa države prema njihovom radu i zvanju.

O januara do avgusta 2013 najviše oglasa za zapošljavanje SSS je bilo u sledećim oblastima - šivači konfekcije (1.155 radnih mesta), krojači i konfekcionari (618 radnih mesta), bravari (547 radnih mesta), elektromonteri (353 radnih mesta) i kelneri (317 radnih mesta).

Kao zaključak povodom dijagnostifikovanog problema u srednjoškolskom obrazovanju, u Republici Srbiji je na nacionalnom nivou potrebna kampanja reafirmacije i popularisanja zanata kako bi se kroz sisteme formalnog i neformalnog obrazovanja uvećao broj zanatlija u periodu do 2020. godine. Učenike osnovnih škola, kao i nezaposlene spremne i motivisane na prekvalifikaciju, treba informisati i edukovati o mogućnostima i prednostima bavljenja različitim zanatima, samozapošljavanja a svi obrazovni programi za zanatske profile bi trebali biti obogaćeni nastavnom jedinicom/edukativnim modulom na temu preduzetništva.

Dodaćemo u zaključku ove oblasti i savete ekonomske struke i međunarodnih organizacija za ekonomsku politiku koji se prevashodno odnose na ulaganje sredstava u permanentno

obrazovanje radne snage i na takav način lakše privlačenje i zadržavanje stranih ulagača, u odnosu na praksu pružanja neposredne novčane pomoći investitorima u vidu subvencija za radna mesta, oslobađanja od plaćanja poreza ili besplatnog ustupanja lokacija. Većina sada najtraženijih struka na svetu nije postojala pre samo pet godina (recimo novi materijali ili povezivanje medicine, elektrotehnike i fizike). Onaj ko obrazuje takvu radnu snagu za poslove sadašnjosti i budućnosti će najuspešnije privlačiti ulagače i tako skretati pažnju investitora na sebe. Zemlje i vlade tih zemalja koje sprovode politiku obrazovanja prilagođenu modernim ekonomskim tokovima odmah bivaju zapažene na "radarskom ekranu" stranih ulagača. OECD i drugi, savetuju da se u politiku privlačenja stranih ulagača ozbiljno uključi i Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja. Ipak, i pored svih poteškoća, neophodno je realno sagledati efekte svih dosadašnjih mera, uložiti sredstva i napore u obrazovanje stanovništva i započeti oštru borbu protiv korupcije na svim nivoima, ovog puta ne samo deklarativno i sporadično.

Sistem neformalnog obrazovanja u Republici Srbiji

Ideja, definicija i geneza nastanka

Učenje tokom školovanja u osnovnim, srednjim školama i na fakultetima nije više dovoljno da pruži potrebno znanje i sigurnu poziciju tokom radne karijere. Osnovne veštine neophodne u današnjem svetu ubrzanih promena su sposobnost da se uči i prilagodi novim uslovima. Zbog toga je za pojedinca najvažnije da bude adaptibilan i fleksibilan. Učiti brže od drugih predstavlja osnovnu pretpostavku ekonomskog i društvenog opstanka za pojedinca, organizaciju i državu. Sposobnost ulaska na tržište rada i zadržavanja stečenih pozicija ne znači samo potrebu da pojedinci stalno unapređuju znanja i veštine, već i sposobnost da ih primene u različitom kontekstu.

Potrebe za onim što obrazovanjem treba steći se menjaju sa ubrzanim razvojem nauke i tehnologije kao i socijalnim i ekonomskim promenama koje nastaju '60-tih i '70-tih godina XX veka. Formalno obrazovanje nije uspešno da isprati i prilagodi se tim promenama, pa već kasnih '60-tih i ranih '70-tih nastaje koncept **neformalnog obrazovanja** (engl. non-formal education), koje se odvija van formalnog obrazovnog sistema, kao dopuna formalnom obrazovanju, ali ne i njegova suprotnost. UNESCO, 1972. god., definiše ovaj koncept kao "organizovanu edukativnu aktivnost, van formalnog sistema, koja ima za svrhu da zadovolji potrebe korisnika, ali i ciljeve učenja".

Treba istaći da do danas nije napisana opšteprihvaćena definicija neformalnog obrazovanja. Većina autora, istraživača i praktičara bi se složila da, kada se govori o neformalnom obrazovanju, treba imati u vidu sledeće: organizovane i planirane obrazovne aktivnosti koje podstiču individualno i društveno učenje, pružaju sticanje različitih znanja, veština, razvoj stavova i vrednosti, koje se dešavaju van sistema formalnog obrazovanja, koje su komplementarne formalnom obrazovanju, u kojima učimo dobrovoljno, a dizajnirane su i izvedene od strane obučених i kompetentnih edukatora. Neformalno učenje je dobrovoljno učenje koje se odvija u nizu različitih obrazovnih programa koje nisu nužno podržane od strane formalnih obrazovnih institucija. Ovi programi mogu se dešavati u određenim vremenskim razmacima ili jednokratno a aktivnosti i kursevi su planirani, ali su retko strukturisani po uzoru na programe formalno obrazovnih institucija. Obično su namenjeni specifičnoj ciljnoj grupi, ali retko dokumentuju ili procenjuju rezultate učenja na klasičan način.

Kvalitetno učenje u konceptu neformalnog obrazovanja je moguće kada postoji:

- * jasno definisan okvir u kome se radi
- * program prilagođen ciljnoj grupi
- * jasno definisani ciljevi
- * fleksibilnost programa
- * dobrovoljno učešće, nezavisno od godina, iskustva i prethodnog obrazovanja
- * obučeni, kompetentan edukator
- * interaktivan, horizontalni odnos između trenera i svih učesnika

* postoji razmena iskustava i vestina, i učenje kroz praksu, tako da oni koji uče postaju centar svog procesa učenja i doživljavaju učenje kao deo sebe, a ne kao nametnutu aktivnost

Neki od tipičnih primera neformalnog obrazovanja su: različiti treninzi, seminari i kursevi koji mogu za cilj imati preventivno razvoj nekih važnih društvenih stavova i vrednosti (kao npr. Interkulturalna osetljivost, nenasilna transformacija konflikata, ljudska prava itd.) ili pak sticanje nekih konkretnih znanja i veština (komunikacijske veštine, timski rad, upravljanje projektima, PR i marketing, učenje stranih jezika, osposobljavanje za rad na računaru itd.).

Koncept celoživotnog obrazovanja/učenja (Lifelong Learning - LLL)

Ova dva termina, celoživotno obrazovanje i celoživotno učenje se preklapaju u značajnom stepenu, jer celoživotno obrazovanje podrazumeva sistem organizacionih, administrativnih, metodoloških i proceduralnih mera koje promovišu celoživotno učenje. Osnovna zamisao je uspostavljanje i funkcionisanje obrazovnog sistema, koji u svakom trenutku, svakom pojedincu, bez obzira na životnu dob ili profesionalni status, pruža mogućnost da ovlada novim, raznovrsnim i korisnim znanjima. Formalno i neformalno obrazovanje se u ovom smislu smatraju komplementarnim delovima iste celine. Celoživotno učenje, kao intenzivan rad na razvoju ljudskih potencijala, postalo je neophodan uslov za ostvarivanje dobrobiti savremenog društva. Ono što celoživotno učenje čini važnim je činjenica da je ono ključni faktor za povećanje nivoa znanja i osposobljenosti za različite životne zadatke, poboljšanje kvaliteta života svakog pojedinca, obezbeđivanje jednakih mogućnosti i socijalne uključenosti, i uspešnog razvoja privrede i demokratije. Celoživotno učenje ima najvažniju ulogu u obrazovanju odraslih, koje je u neposrednoj funkciji veće društvene produktivnosti i bržeg i lakšeg zapošljavanja. Obrazovni sistem mora kontinuirano da se menja, inovira i prilagođava jer znanja se stalno obnavljaju i inoviraju, pa tako i sam proces prenošenja znanja postaje predmet promena. Zbog izazova koje nameće ekonomija znanja celoživotno učenje postaje neophodan element društva koje uči (learning society).

LLL - EU i Republika Srbija

Pojačana konkurencija na svetskom tržištu pred EU stavlja ozbiljan zadatak, a to je izgradnja zajednice država zasnovanih na kontinuiranom usavršavanju, razvoju i obrazovanju kako bi se zadržala ali i ojačala pozicija vodeće ekonomske sile 21. veka. Svesni činjenice da se konkurencija širi i popunjava tradicionalne pozicije zasnovane na jeftinitim resursima i kapitalu, EU se okrenula kreiranju visoko obrazovnog društva koje će konkurentsku prednost bazirati na znanju i kompetencijama.

U stvaranju otvorenog i dinamičnog evropskog obrazovnog sistema kao posebno značajne izdvojile su se tri dimenzije:

1. Znanje – sticanje, unapređenje i neprekidno obnavljanje stečenih znanja je neophodan uslov dugoročnog razvoja,

2. Gradjanska prava i slobode – Evropska unija, promovišući sistem vrednosti zasnovan na uvažavanju prava pojedinca, teži omogućavanju ravnopravnog pristupa procesu obrazovanja svim svojim građanima,

3. Kompetencije – obrazovni proces se prioritarno usmerava na razvoj inovativnosti i sticanje sposobnosti kreativnog rešavanja problema.

Evropska unija ističe značaj ljudskih resursa i investicija u obuku, trening i znanje kao važne delove politike podsticanja ekonomskog rasta, zapošljavanja i konkurentnosti. Obuka i obrazovanje ne predstavljaju samo odgovor na potrebu da zaposleni kontinuirano unapređuju svoja znanja i veštine i prilagođavaju se dinamičnim promenama i zahtevima tržišta, već da kroz LLL proces ostvare šire društvene ciljeve i jačanje socijalne kohezije.

Evropski koncept celoživotnog učenja kao osnovni cilj postavlja osposobljavanje stanovništva da se suoči sa izazovima koje nameće društvo bazirano na znanju, razvijajući koherentnost i sveobuhvatne strategije za razvoj sistema obrazovanja. EU ne tretira celoživotno učenje samo kao aspekt obrazovanja i obuke, već kao vodeći princip za pripremu i učešće u procesu kontinuiranog učenja.

Proces pridruživanja Evropskoj uniji pruža brojne mogućnosti i brojne izazove zemljama u tranziciji koje teže izgradnji konkurentnih i na znanju zasnovanih ekonomija u regionalnim i globalnim razmerama. Evropski obrazovni prostor se objedinjuje i uređuje prema tačno definisanim politikama i strategijama. U osnovi tog procesa se nalazi težnja EU da ostvari ekonomsku i tehnološku prevlast koju će bazirati na kvalitetnom ljudskom resursu. Pored ovoga, treba istaći da je Zakonom o visokom obrazovanju predviđena mogućnost učešća visokobrazovnih institucija u LLL programima. Obrazovanje i usavršavanje uopšte, a posebno obrazovanje odraslih, danas se smatraju uslovom opstanka i razvoja modernih društava. Poslednje dve decenije u Evropi obeležene su brojnim naporima Evropske unije ka stvaranju uslova za uspešan razvoj evropskih programa za obrazovanje i usavršavanje, koji se očituju u Bolonjskoj deklaraciji (1999), Lisabonskom Evropskom savetu (2000), Evropskom savetu u Barseloni (2001), Kopenhaškoj deklaraciji (2002), a sve u cilju postizanja strateškog cilja koji je Evropski savet postavio za Evropsku uniju – da postane najdinamičnija svetska ekonomija zasnovana na znanju.

U 2010. godini Evropska komisija je pripremila Strategiju „Evropa 2020“ koja nasleđuje Lisabonsku strategiju i ima sledeće prioritete: stvaranje vrednosti zasnivanjem razvoja na znanju, osposobljavanje ljudi za inkluzivno društvo i stvaranje konkurentne, povezane i zelenije privrede. Krucijalni delovi ove strategije biće elaborirani u petom delu Situacione analize.

U Republici Srbiji se svakim danom suočavamo sa novim izazovima koje postavljaju globalni društveno - ekonomski tokovi. Nemogućnost pojedinca da se prilagodi takvim tokovima ukazuje na činjenicu da je neophodno promeniti paradigmu dosadašnjeg formalnog procesa obrazovanja, koji se po mišljenju mnogih odvija i završava u najranijoj mladosti. Potreba za novim veštinama i kompetencijama zahteva od pojedinca da učenje i obrazovanje shvate kao proces koji se odvija tokom čitavog života kako bi se kroz proces usavršavanja, prekvalifikacija, profesionalnih preorijentacija bolje odgovaralo zahtevima tržišta rada.

Prihvatanje koncepta **celoživotnog učenja (Lifelong Learning – LLL)** je povezano sa obavezom prihvatanja postulata Bolonjske deklaracije kojoj je Srbija pristupila, i to na:

- **političkom nivou**, kroz obavezu da se celoživotno učenje integriše u nacionalne sisteme obrazovanja do 2013. godine,
- **strukturnom**, kroz novu legislativu, finansijski i institucionalni okvir prilagođen tako da verifikuje i vrednuje napore u oblasti celoživotnog učenja,
- **socijalnom nivou**, kroz promovisanje prakse celoživotnog učenja kao neophodne i korisne kako za pojedinca, tako i za društvo.

U Srbiji se svega 3,4% društvenog bruto proizvoda izdvaja za obrazovanje (prosek u zemljama EU iznosi 6.1%), a za istraživačke i razvojne aktivnosti svega 0,5% (prosek u zemljama EU iznosi 2%). Imajući u vidu ambicije države usmerene na evropske integracije, neophodno je blagovremeno uhvatiti korak i preduzeti aktivnosti na razvoju adekvatnog institucionalnog okvira za celoživotno učenje, usaglašenog sa korespondentnim politikama Evropske Unije, kao i definisati strategiju razvoja celoživotnog učenja u Srbiji.

Ključne karakteristike neformalnog obrazovanja u Srbiji

Smatra se da je "kriza škole u savremenom društvu" nastala usled sistemske tromosti i hermetičnosti. Obrazovno-vaspitni sistem nije dovoljno fleksibilan i nema brzinu da prati dinamičnu društvenu atmosferu. Takođe je opšte poznato da koncepcija celoživotnog učenja zahteva afirmaciju sistema neformalnog obrazovanja, kao i njegov ravnopravni i kompatibilni odnos sa formalnim sistemom. Sigurno je da se ova dva sistema u Srbiji ne smeju ponašati kao konkurenti na tržištu, već da moraju sistemski regulisati svoj status i međusobne odnose.

U oblasti neformalnog obrazovanja ne prepoznaje se pluralizam nosilaca obrazovne ponude za odrasle, pluralizam programa i oblika. Time se obrazovanje odraslih shvata redukovano na klasične oblike i sadržaje, što je s jedne strane, suprotno svetski prihvaćenoj koncepciji celoživotnog obrazovanja, a s druge strane, dovodi do toga da se nedovoljno koristi obrazovni potencijal mogućih aktera u ovoj oblasti, kao što su: NVO, firme i kompanije, stručne asocijacije, kulturne institucije i crkva. U najboljem slučaju, njihove aktivnosti su stihijske, nesinhronizovane, parcijalne i neretko marginalizovane i u velikoj meri van interesovanja države. To se ogleda kako u finansijskom ignorisanju velikog broja ovih institucija, organizacija i asocijacija tako i u nedostatku koordinacije, praćenja i uopšte u slabom korišćenju njihovih potencijala/resursa, koji bi mogli biti iskorišćeni za ostvarivanje nekih važnih društvenih ciljeva.

Srbija je paradigmatičan primer gde se odnos prema obrazovanju odraslih i danas iskazuje opozitnim pro et contra stavovima. Na prvi pogled to možda i ne bi bilo čudno da ne živimo u vreme kada, s jedne strane obrazovanje odraslih u razvijenom svetu postaje dominantan sektor celoživotnog učenja/obrazovanja i kada, s druge strane, obrazovanje odraslih u Srbiji predstavlja najzapušteniji i najopustošeniji sektor celoživotnog učenja/obrazovanja počev od obuhvata polaznika, preko broja andragoških institucija, specijalizovanih andragoških „kadrova“, odsustva državne finansijske potpore pa sve do sporosti kreiranja i usvajanja zakonske regulative. Objašnjenje za takvo stanje obrazovanja odraslih treba tražiti u dvema činjenicama: 1) opštoj ekonomsko/socijalnoj degeneraciji srpskog društva i 2) dubioznoj obrazovnoj politici koja se praktikuje u poslednjih dvadesetak

godina. Kada govorimo o drugoj činjenici imamo u vidu to da su sve obrazovne vlasti, od kraja 80-ih do danas, svojim činjenjem ili nečinjenjem krive što je u samim temeljima razoren nekada vrlo prestižan obrazovni praksis/sistem obrazovanja odraslih. U "dekonstrukciji" obrazovanja odraslih, sve one, bez izuzetka, "zaslužuju" visoke ocene. To što je od sistema obrazovanja odraslih preostalo jesu još samo "arheološke razvaline", kao dokazi da je ovde, do pre samo 20-ak godina, postojao respektabilan praksis/sistem obrazovanja odraslih, koji je neznatno zaostajao za najrazvijenijim zemljama Zapada.

Analiza i prikaz stvarnog stanja obrazovanja odraslih fokusira se na stanje obrazovnog preksisa, obrazovnog sistema i obrazovne politike odraslih. Kakvo je stanje i kakve su tendencije u formalnom obrazovanju odraslih u Republici Srbiji?

Prvo, u osnovnom obrazovanju odraslih evidentan je trend njegovog kontinuiranog opadanja i smanjivanja. To se vidi iz činjenice da je 1990. godine u Republici Srbiji bilo 46 škola za obrazovanje odraslih a danas ih je preostalo svega još 15. Paradoksalno je što se to događa baš u vreme kada je u Srbiji pretežan deo odrasle populacije nepismeno ili polupismeno. Da se radi o neobjašnjivoj indiferentnosti i nebrizi države za osnovno obrazovanje odraslih svedoči i to što je Srbija jedna od retkih evropskih zemalja koja je trebala da bude a nije uključena u projekat Ujedinjenih nacija pod nazivom "Dekada opismenjavanja od 2003 - 2013. godine".

Drugo, srednje obrazovanje odraslih na koje ekskluzivnu "tapiju", voljom prosvetnih vlasti, imaju samo srednje škole, doživelo je potpuni kolaps. Nema preciznih podataka o razmerama njegove degradacije ali se sa velikom dozom verovatnoće može tvrditi da ga ima samo još u minornim razmerama. Ni u jednom ostalom segmentu formalnog obrazovanja ne sprovodi se tako konzekventno princip "školarizacije" kao što je to slučaj sa srednjim obrazovanjem odraslih. Nije potrebno posebno apostrofirati da je to proces koji je inkompatibilan sa evropskim iskustvima. Sam koncept srednjeg obrazovanje odraslih nije uspostavljen u vidu organizacije nastave već srednje škole omogućavaju realizaciju principa konsultativne nastave sa ograničenim brojem časova za konsultacije koje pohađač ima na raspolaganju.

Treće, sistem visokog obrazovanja diskriminatoran je prema odraslima, pogotovo zaposlenima. Zbog upisne politike, organizacijske i programske rigidnosti ni najnoviji Zakon o univerzitetu ne predviđa mogućost upisa odraslih. Koliko je to paradoksalno i u suprotnosti evropskim obrazovnim iskustvima dovoljno navesti nekoliko primera: u Mađarskoj od svih studenata koji završavaju studije 1/3 otpada na odrasle; u Sloveniji ta brojka iznosi oko 25%; u SAD je gotovo izjednačen broj studenata do 25 i preko 25 godina. Srbija je jedina evropska zemlja u kojoj odrasli nemaju pristup univerzitetskom obrazovanju. Kada se te činjenice povedu sa nivoom i strukturom obrazovanosti populacije, pogotovo sa činjenicom da svega 16% populacije ima završen fakultet ili visoku školu, što je daleko ispod potrebnog nivoa koji garantuje brz ekonomski i socijalni razvoj. Premda se u fokusu srpske obrazovne politike ne nalazi pitanje obrazovne strukture stanovništva i njenog uticaja na ekonomski razvoj, evropsko iskustvo nas upućuje na visoku koleracijsku vezu između ova dva relata. Ukoliko se želi poboljšati obrazovna struktura stanovništva Srbije to nije moguće postići ukoliko se visoko obrazovanje ne otvori za odrasle.

Ako je formalno obrazovanje odraslih gotovo potpuno zatvoreno za odrasle s pravom se postavlja pitanje: kako će Srbija sa postojećom obrazovnom strukturom stanovništva, radnog i nezaposlenog kontingenata radne snage, uspeti da prođe kroz trenutnu fazu tranzicije bez podizanja nivoa obrazovnosti stanovništva? Pitanje je utoliko umesnije što ovu fazu tranzicije iznosi postojeće radno aktivno stanovništvo. Trend pogoršavanja obrazovanosti (što ne treba izjednačavati sa obrazovnom strukturom) stanovništva u Srbiji, započet od 90-tih godine nažalost i dalje traje, na što presudno utiču tri faktora: 1) stanovništvo sve više stari i kao tako nema unutrašnjih ni spoljnih podsticaja da nastavi sa obrazovanjem i učenjem, 2) zbog depopulacijskih trendova priliv mladih i obrazovanih je sve usporeniji i 3) "odliv mozgova" nesmanjenim intenzitetom se nastavlja. Ovaj nepovoljni trend ima izuzetno negativne ekonomsko/socijalne i kulturološke implikacije. Zaustavljanje, a potom i preokretanje ovog trenda, spada u red prvorazrednih strateških nacionalnih ciljeva.

Kada govorimo o neformalnom obrazovanju odraslih situacija je za nijansu pozitivnija nego u slučaju formalnog obrazovanja. Naravno, iz toga ne treba izvlačiti nikakve dalekosežnije sudove i zaključke. Kvantifikovani prikaz stagnacije neformalnog obrazovanja, takođe, nije moguće dati iz prostog razloga što ono nije predmet praćenja od strane Nacionalne statističke službe (Zavoda za statistiku). Međutim, indirektno se, na osnovu rapidnog gašenja, propadanja, i devastacije institucija za obrazovanje odraslih, mogu pretpostaviti razmere regresije. Broj univerziteta (narodnih, radničkih), kao kičme nekadašnjeg institucionalnog sistema obrazovanja odraslih sveden je na otprilike 1/4 u odnosu na stanje pre 1990. godine. Prema nekim sagledavanjima danas ih u Srbiji nema više od 40-ak. Mnoge od ovih institucija, da bi opstale na tržištu, prinuđene su na programsko "svaštarenje", baveći se često i poslovima koji nisu ni u kakvom dodiru sa obrazovanjem odraslih. Sem 5-6 univerziteta koji zapošljavaju 30 do 50 osoba, lociranih u najvećim gradovima Srbije (Beograd, Niš, Novi sad i Subotica) koji opstaju u tržišnoj borbi, svi ostali su na ivici opstanka, izloženi nemilosrdnoj i nelojalnoj konkurenciji. Tržište obrazovnih usluga u Srbiji zbog odsustva zakonske regulative funkcioniše kao "crno" ili "sivo" tržište. Prema evidenciji Asocijacije institucija za obrazovanje odraslih u Republici Srbiji danas postoji između 500 i 750 institucija neformalnog obrazovanja koje su mahom u privatnom vlasništvu.

Pošto je neformalno obrazovanje gotovo u celini potržišteno, izuzimajući deo profesionalnog obrazovanja, koje je pod jurisdikcijom i patronatom Nacionalne službe za zapošljavanje, na tržištu obrazovnih usluga pojavili su se novi tržišni subjekti u formi raznih jezičkih i informatičkih škola, škola lepote PR škola, škola menadžmenta itd. Pretežan deo njih ne ispunjava ni elementarne uslove za profesionalno bavljenje obrazovanjem odraslih. Ohrabrujuće je to što se instaliraju novi tržišni subjekti, domaći ili kao strane filijacije, koji su primer visokog profesionalizma i visokog kvaliteta usluga. U odnosu na zastarele i stereotipne modele funkcionisanja pretežnog dela radničkih i narodnih univerziteta, ovi subjekti implementiraju visoke standarde u praksi obrazovanja odraslih u Srbiji. Značaj takvih subjekata u obrazovanju odraslih je nemerljiv.

Na osnovu predloženih činjenica o konstitutivnim elementima sistema obrazovanja odraslih (formalno i neformalno obrazovanje) moguće je izvući nekoliko sublimiranih zaključaka o stanju obrazovanja odraslih u Republici Srbiji:

Prvo, Srbija ima kvantitativno posmatrano izuzetno siromašan obrazovni praksis. Posmatran iz prizme kvaliteta može se proceniti da je daleko ispod evropskih standarda.

Drugo, osim nekih elemenata Srbija nema celovit sistem obrazovanja odraslih kao integralni deo obrazovnog sistema.

Treće, Srbija poseduje minimalnu zakonsku regulativu, odnosno, da budemo do kraja precizni, ima samo tzv. negativnu regulaciju u smislu da postojeći zakoni o formalnom obrazovanju, naročito o visokom, diskriminatorni prema obrazovanju odraslih, dok je Zakon o obrazovanju odraslih nedavno usvojen ali žestoko kritikovan od strane svih relevantnih aktera u oblasti obrazovanja odraslih.

Četvrto, alarmantno je a ujedno i obespokojavajuće stanje odsutnosti svakog političkog i društvenog interesa za obrazovanje odraslih. Stiče se utisak kao da je Srbija u tom pogledu jedno usamljeno ostrvo u okeanu hiljadama milja udaljeno od kopna.

Peto, na delu je potpuna marginalizacija obrazovanja odraslih i to u vreme kada ono u ujedinjenoj Evropi postaje predominantni deo "celoživotnog učenja". Sudbina obrazovanja odraslih se ovde "rešava" u duhu (neo)liberalnog kapitalizma, a to znači "deregulacije", odnosno "negativne regulacije" i "isporučivanje" obrazovanja odraslih zakonima "slobodnog" tržišta. Naravno, to ne znači da treba biti a priori protiv njegove komercijalizacije. Naprotiv. Međutim, država mora da utvrdi pravila po kojima funkcioniše tržište obrazovnih usluga kako bi korisnike ove specifične usluge zaštitila.

Šesto, obrazovanje odraslih je potpuno deprofesionalizovano, što znači "potpuno odsustvo normi, standarda i kriterijuma, uslova pod kojima se obavlja". Da bi obrazovanje odraslih zaista postalo najznačajniji oblik celoživotnog učenja "svi koji su angažovani u ovoj oblasti moraju biti profesionalci u onome što rade, bez obzira da li rade kao menadžeri, nastavnici, organizatori ili u nekom drugom svojstvu". Zapravo, pošto postoji ili "negativna regulacija" ili je uopšte nema, ovo je prostor u koji može svako da se ubaci. Tamo gde nema regulacije tamo nema ni garancije kvaliteta usluga.

Sedmo, u obrazovnoj politici Srbije, obrazovanje/učenja odraslih se ne tretira kao najrelevantniji mehanizam "distribucije znanja i informacija, odnosno distribucije sposobnosti, socijalnih prava i socijalne pravde". Ono se ne doživljava kao "osnovni instrument demokratskog i ekonomskog prosperiteta, demokratskih i ekonomskih promena i ne tretira se kao nacionalni prioritet", kao "uslov opstanka i razvoja društva", ne "samo u smislu očuvanja nacionalne samosvojnosti i samobitnosti, već pre svega u smislu sposobnosti za život u svetu koji nas okružuje".

Pošto u Srbiji ne postoji statistika obrazovanja odraslih procena je Ministarstva Prosvete da je u obrazovanje odraslih uključeno oko 3% populacije starosti od 25 do 60 godina. U

zemljama EU taj broj je značajno viši i on iznosi 9,5% dok građanstvo Skandinavskih zemalja prednjači sa 20 do 30% stanovništva uključenog u neku formu obrazovanja odraslih.

Prema podacima iz 2012. godine Republika Srbija poseduje 16,24% visoko obrazovanih građana, od čega 10,59% ima završen fakultet a 5,65% visoku školu. Srednje školsko obrazovanje poseduje 48,93% stanovništva, osnovno obrazovanje 20,76%, nepotpuno osnovno obrazovanje 11% a bez školske spremne je 2,68% građanstva.

Zakon o obrazovanju odraslih Republike Srbije

Na sednici Petog vanrednog zasjedanja Narodne skupštine Republike Srbije koja je održana 25. juna 2013. godine, usvojen je Zakon o obrazovanju odraslih, prvi put u istoriji Srbije. Ovim zakonom uređuje se obrazovanje i celoživotno učenje odraslih kao deo jedinstvenog sistema obrazovanja u Republici Srbiji. Takođe, usvajanje Zakona otvorilo je mogućnost sticanja priznatih kvalifikacija tokom čitavog života, ali i stvaranje uslova za priznavanje prethodnog učenja. Sledeći korak za institucije i organizacije, koje deluju u oblasti obrazovanja odraslih, je efikasna i efektivna implementacija Zakona.

Prema mišljenju predstavnika Unije poslodavaca i Asocijacije institucija za obrazovanje odraslih ovaj Zakon je nekorespondentan sa našom obrazovnom i društvenom stvarnošću jer predstavlja klasičan primer importovanog Zakona pravljenog u ekonomski visokorazvijenim zemljama.

Veliki broj primedbi je iznesen na račun ovog Zakona, od onih formalnih do suštinskih.

Od formalnih napomenućemo zapažanje da je tekst Zakona preobiman (ima 67 članova umesto 30-ak koliko ima na primer Zakon u Hrvatskoj ili 40-ak kao što je slučaj u Mađarskoj). Takođe broj članova se reflektuje i na broj reči te isti ima 4 puta više reči nego onaj u Hrvatskoj ili 2,5 više od mađarskog). Smatra se da u tekstu ima više onoga što ovoj vrsti zakonskog teksta ne pripada u odnosu na ono što u njemu treba da bude kao da Zakon nije pravljen po meri naše već neke virtuelne stvarnosti. Što se tiče teksta Zakona on je okarakterisan kao apstraktan, neproziran, nerazgovetan, prepun rogobatnih formulacija, zatrpan mnoštvom opštih odrednica, prenatrpan evropske retorike i akademskog dociranja. Bez jezičkog i pravnog tumača Zakon je za laičku javnost nerazumljiv.

Kada je reč o suštinskim primedbama navešćemo nekoliko ključnih.

a) Zakonotvorac u drugom članu Zakona konstatuje da je obrazovanje odraslih deo jedinstvenog sistema obrazovanja Republike Srbije dok sa preostalih 65 članova ovog Zakona de facto obrazovanje odraslih uređuje ne kao deo jedinstvenog sistema obrazovanja već kao deo školskog sistema.

Da bi obrazovanje odraslih bilo konstitutivni deo jedinstvenog sistema obrazovanja Srbije neophodno je da ima bar 5 elemenata koje čine njegov kostur: 1) Ministarstvo prosvete u čijem portfelju je obrazovanje odraslih, 2) Savet za obrazovanje odraslih, 3) Agencija za obrazovanje odraslih, 4) Akreditaciono telo i 5) Mreža institucija za obrazovanje odraslih.

Umesto takve strukture u Zakonu sem Ministarstva prosvete ključne instance sistema obrazovanja odraslih čine školske instance u vidu Zavoda za unapređenje obrazovanja i

vaspitanja, Zavoda za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja i Saveta za stručno obrazovanje kome je mehanički pridodato obrazovanje odraslih o kome se vrlo retko raspravlja.

b) Zakonski tekst implicitno negira plauzabilnu istinu da su usluge u obrazovanju odraslih, sem osnovnog obrazovanja, tržišna, odnosno komercijalna kategorija. Ova vrsta obrazovanja "proizvodi" robu čiji promet regulišu zakoni ponude i potražnje. Obrazovanje odraslih zbog toga ne treba da bude uređeno na rigidan način kao školsko obrazovanje već na elastičan i fleksibilan način kao uostalom i tržišta drugih sui generis roba. Obrazovni provajderi, kao tržišni subjekti, ne mogu biti kompetitivni u hiperbirokratski postuliranom sistemu kakav indukuje usvojen srpski Zakon o obrazovanju odraslih. Zakon treba da bude zajedno sa podzakonskim aktima do te mere fleksibilan i otvoren da ne ograničava inicijativu i tržišnu konkurenciju u obrazovanju odraslih. Primera radi u ovom momentu u Mađarskoj je aktivno blizu 5.000 različitih subjekata koji se bave obrazovanjem odraslih. A koliko ih je u Srbiji? Kao što je ranije u tekstu navedeno, otprilike 1/10 od broja institucija u Mađarskoj.

c) Esencijalne primedbe se odnose na dva ključna instituta koje ovaj Zakon ili ne poznaje ili ga vrlo rigidno formuliše: reč je o institutu evidentiranja i institutu akreditacije (u pitanju su dva ključna instituta koji su obuhvaćeni Zakonom o obrazovanju odraslih nama srodnih zemalja u ekonomskoj razvijenosti).

Institut evidentiranja služi zato da se svi pravni subjekti, registrovani za delatnost obrazovanja, po vrlo jednostavnoj proceduri, upisuju kod Agencije za obrazovanje odraslih kao kvalifikovani subjekti u neformalnom delu sistema obrazovanja odraslih ispunjavajući elementarne uslove. Programi obrazovanja za ovaj deo sistema su programi institucija za obrazovanje odraslih koji ne podležu državnoj, već prevashodno tržišnoj verifikaciji.

Sistem akreditacije je dvostruk: akredituju se institucije i programi. Akreditacija institucija se pre svega veže za formalno obrazovanje i to onaj deo koji naš Zakon formuliše kao " ... programa drugog oblika stručnog obrazovanja prilagođenih potrebama i mogućnostima odraslih i zahtevima tržišta rada, u skladu sa Zakonom". (član 2.)

U praksi drugih zemalja evidentiranje nije vremenski određeno dok se akreditacija izdaje uobičajeno na 4-5 godina. Uslovi za akreditaciju su prilično strogi i samo akreditovane institucije mogu aplicirati na konkurse za obrazovanje odraslih koje raspisuje i finansira država (Nacionalna služba za zapošljavanje).

Akreditaciju programa mogu podneti samo akreditovane institucije za programe formalnog obrazovanja. Navedenim rešenjima država respektuje realnost da je obrazovanje odraslih specifična vrsta tržišne robe čija ponuda i potražnja ne treba da bude diskriminirajuće uređena za potencijalne provajdere.

Način na koji Zakon reguliše pitanja "izvođača u obrazovanju odraslih" do te mere je rigidno postavljeno da se stiče utisak kao da je pravljen po meri srednjih škola a ne i andragoških institucija. Ukoliko se podzakonskim aktima ovo pitanje ne reši liberalnije onda ćemo doći u apsurdnu situaciju da u Srbiji status "javno priznatog organizatora aktivnosti" u obrazovanju odraslih mogu steći samo škole što će biti samo argument više za potvrđivanje iznete tvrdnje da je školski sistem "sigurna kuća" za obrazovanje odraslih.

Umesto zaključka

Nastavni plan i programi neformalnog obrazovanja mogu fleksibilnije da odgovore na promene u potrebama i zahtevima tržišta rada, jednostavno zbog toga što nisu „ograđeni” zakonskim i institucionalno postavljenim propisima i odredbama. Životne veštine, socijalno-komunikacijske sposobnosti, tolerancija različitosti i sposobnost za rešavanje problema u okruženju baziranom na timskom radu postaju vodeće oblasti na polju neformalnog obrazovanja koje je oslobođeno preopterećenosti u pogledu sadržaja predmeta, što predstavlja stalni problem školskog kurikuluma.

Da bi sistem neformalnog učenja uspešno funkcionisao potrebno je uspostaviti principe validacije neformalnog obrazovanja koji su bazirani na sledećim premisama:

1. Svrha validacije. Osnovni cilj je da se učini vidljivim i da se vrednuje čitav opseg kvalifikacija i kompetencija koje poseduje jedna individua, bez obzira na to gde su ove kompetencije stečene. **2. Individualna ovlašćenja.** Validacija neformalnog učenja mora pre svega služiti potrebama individua. To znači da individualna ovlašćenja treba jasno da se postave, naročito u odnosu na privatnost, vlasništvo nad rezultatima validacije i pravo da se validacija odbije ili da se uloži žalba. **3. Odgovornost institucija i stakeholdera.** Institucije i stakeholderi imaju određene odgovornosti kada iniciraju validaciju, tako što daju odgovarajuće vođenje i podršku. **4. Poverenje i pouzdanost.** Poverenje podrazumeva transparentnost procedura, standarda i kriterijuma procene, kao i dostupnost informacija. Svako ko je uključen u proces ima pravo na svoje sudove o pristupu. **5. Objektivnost, nepristrasnost.** Odnosi se na uloge uključenih u validacioni proces, odnosno podrazumeva treniranje i obuku onih koji su uključeni u taj proces. **6. Kredibilitet.** Kredibilitet i legitimnost procesa validacije se odnosi se na uključenje svih stakeholdera na odgovarajućem nivou.

Ukoliko je težnja da se prate evropski trendovi validacije i prepoznavanja neformalnog obrazovanja i ako je težnja da se kompetencije stečene kroz neformalno obrazovanje za veliki broj ljudi koji su te programe prošli ili će ih proći počnu na pravi način da vrednuju, sledeći korak će nužno biti da se implicitni, subjektivni, unutrašnji standardi kvaliteta zamene jasnim, eksplicitnim, transparentnim i koherentnim. Osim postavljanja standarda kvaliteta za neformalno obrazovanje u okviru formalnog sistema obrazovanja, na ostalim poljima za neformalno obrazovanje, koje se odvija na tlu Srbije van formalnog sistema, za sada ne postoje zajednički i jasni standardi kvaliteta. U okviru organizacija postoje unutrašnji manje ili više definisani standardi kvaliteta, što uglavnom zavisi od politike same organizacije, ljudi koji čine organizaciju i njihovog stepena profesionalnosti.

Stvaranje održivog i plodotvornog partnerstva između univerziteta i preduzeća podrazumeva redefinisane načina rada, boljeg transfera znanja, promocije preduzetništva i celoživotnog učenja. Sistem celoživotnog učenja ima za cilj stvaranje dugotrajnih veza između preduzeća i univerziteta kroz razmenu informacija o veštinama i nivou kvalifikacija potrebnim za neprestano povećanje produktivnosti i ekonomičnosti. Ovakve veze znače i promene u upravljanju univerzitetima, kroz razvoj preduzetničkih aktivnosti, kreiranja specijalnih programa, transfera znanja, promovisanja kulture inovacija, ali i neophodne

promene u načinu organizovanja tradicionalnih oblika nastave kroz obuku i usavršavanje nastavnog kadra.

Potrebno je definisati i jačati vezu između visokoškolskih institucija, društva i različitih programa zapošljavanja. U tom pogledu, uloga sistema celoživotnog učenja dolazi do punog izražaja. Sistem celoživotnog učenja mora biti definisan u sklopu reformi sistema obrazovanja tako da rezultira u neprestanom podizanju kvalifikacija i veština kao preduslovu za podsticanje preduzetništva, inovativnosti i transfera znanja. Da bi se ostvarili ovi ciljevi, univerziteti i institucije za obrazovanje odraslih se moraju otvoriti za sve slojeve društva: motivisane i talentovane osobe koje nisu završile neki oblik formalnog obrazovanja, odrasle koji žele da inoviraju znanja u pojedinim oblastima, pojedince koje žele pomoć u planiranju karijere itd. Paralelno sa tim, treba otvorenim, slobodnim pristupom obrazovnom materijalu kroz organizovanje učenja na daljinu i e-learning-a otvoriti mogućnosti, i do sada marginalizovanim grupama, ravnopravnog pristupa znanju i edukaciji.

Makroekonomska kretanja u Republici Srbiji u 2013-oj godini

Ekonomska analiza Srbije

U ovom delu želimo da sagledamo ekonomsku poziciju Srbije analizom najznačajnijih makroekonomskih pokazatelja. Trudeći se da to učinimo što preciznije koristili smo podatke koji su aktuelni. S tim ciljem oslonili smo se na set izveštaja koje generiše Narodna banka Srbije, Nacionalna služba za zapošljavanje, MMF kao i na podatke iz Kvartalnog monitora Fondacije za razvoj ekonomske nauke (FREN). Poseban naglasak je stavljen na analizu stanja zaposlenosti i zarada koji su u fokusu ove studije.

Srbija je u veoma delikatnoj ekonomskoj situaciji. Slabi privredni rezultati, velike unutrašnje i spoljne neuravnoteženosti suočavaju Republiku Srbiju sa velikim ekonomskim izazovima. Makroekonomska politika treba hitno da se pozabavi ovim problemima sa ciljem eliminisanja osnovne društvene slabosti i obezbedi makroekonomsku stabilnost. Značajana i održiva fiskalna konsolidacija, mora biti utemeljena pre svega putem smanjenja javne potrošnje i smanjenja javnog duga. Problem nezaposlenosti toliko je izražen da pored ekonomskih uticaja izaziva tektonske poremećaje u celom društvu. Političkim promenama u 2012. godini najavljene su korenite reforme koje nisu imale adekvatne efekte.

Makroekonomska kretanja u Srbiji u prvoj polovini 2013-e godine su na prvi pogled bila povoljna. Privredni rast je započeo oporavak, inflacija je gotovo zaustavljena, a tekući deficit je osetno smanjen. Ipak naša ocena ekonomskih kretanja u tom periodu ne može da bude pozitivna, jer se nastavlja rast nezaposlenosti, a visok fiskalni deficit i gotovo nekontrolisan rast javnog duga prete da ugroze makroekonomsku stabilnost. Da bi se poslednje pretnje otklonile potrebna je brza i snažna reakcija fiskalne politike koja bi podrazumevala pre svega oštre rezove javnih rashoda.

Za sada nije izvesno da će nosioci ekonomske politike biti spremni na nepopularne poteze, što bi onda u dogledno vreme moglo da uvede Srbiju u krizu javnog duga – dubok pad privredne aktivnosti, naglu depresijaciju kursa, dodatno povećanje nezaposlenosti i značajan pad standarda stanovništva.

Druga nepovoljna tendencija, koja baca senku na rast BDP i izvoza je povećanje učešća nenaplativih kredita u ukupnim kreditima. Nastavak ove tendencije, mogao bi da ugrozi, ne samo bankarski sektor, nego i javne finansije, a potom i krhki oporavak privrede.

BDP je u prvom kvartalu 2013. ostvario međugodišnji rast od 1,9%, a ostvaren je i sezonski rast u odnosu na prethodni kvartal (Q4 2012. godine) od oko 1,5%. Detaljnija analiza otkriva međutim da je taj rast posledica snažnog povećanja proizvodnje u manjem broju preduzeća (Fijat, NIS i druga), dok je najveći deo privrede Srbije i dalje u recesiji. Prognozira se da će rast BDP-a u 2013. godini iznositi između 1,5 i 2%. Zbog povoljnih meteoroloških uslova u 2013. godine izvesno je da će poljoprivredna sezona biti iznadprosečna – što će onda uticati na nešto veći rast privrede od očekivanog. Postoje međutim i brojni rizici koji mogu umanjiti rast privrede. Domaća tražnja je već u prvom kvartalu bila nešto niža nego što smo očekivali, a moguće je da će i rast neto izvoza da se uspori do kraja godine.

Uz sve to, uočili smo i povećanje nelikvidnosti privrede i povećani broj kredita čija je otplata u kašnjenju. Pa ipak, kao najveću opasnost za privredni rast u 2013. godini izdvajamo vrlo nepovoljna fiskalna kretanja što može da ima višestruki negativan uticaj na privredu. Inflacija je naglo zaustavljena još u novembru 2012. godine i od tada je, za Srbiju, neuobičajeno niska. Porast cena u avgustu u odnosu na avgust prošle godine iznosi 7,3%, a najavljena poskupljenja energenata uticaće na to da se može očekivati da će do kraja godine ona dostići 10%.

Tekući deficit je u Q1 osetno smanjen i sada je na nivou od oko 8% BDP-a što je znatno manje od 10,5% koliko je iznosio u 2012. godini. Na smanjenje tekućeg deficita presudno je uticalo poboljšanje tokova u spoljnotrgovinskoj razmeni kao posledica rasta izvoza Fijatovih automobila. Visok rast izvoza i stagnacija uvoza je dovela do toga da dve trećine uvoza u Q1 bude pokriveno izvozom, što je najpovoljniji odnos izvoza i uvoza od 2001. godini. Uprkos značajnom poboljšanju tekući deficit je još uvek vrlo visok, pa njegovo finansiranje kritično zavisi od kolebljivog priliva kapitala. U proteklom delu godine deficit u tekućem bilansu je finansiran zaduživanjem države, što je dugoročno neodrživo, pa je stoga neophodno u narednom periodu sistematski primenjivati mere za smanjenje spoljnog deficita. To pre svega znači da je u uslovima visokog spoljnog deficita neophodno da se smanji domaća tražnja, preko smanjene javne potrošnje, kao i da se merama monetarne politike spreči jačanje realne vrednosti dinara.

Grafikon : Izvoz Srbije

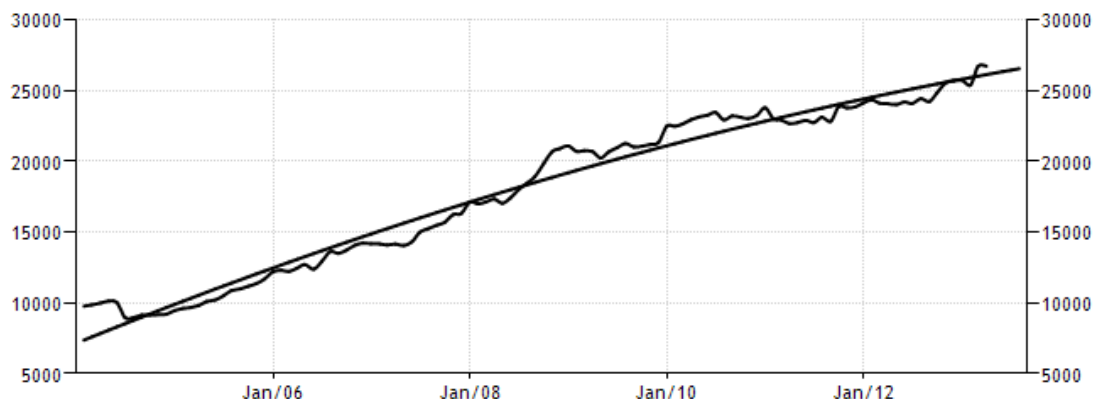


Izvor: Tradingeconomics.com i Republički zavod za statistiku

Kapitalni prilivi u prvom kvartalu su bili vrlo visoki i iznosili su gotovo 1,5 mlrd evra. Visok priliv kapitala premašio je ostvareni tekući deficit više nego dvostruko, što je uslovalo znatan rast deviznih rezervi i dovelo do apresijacijskih pritisaka na domaću valutu. Detaljnija analiza međutim otkriva vrlo nepovoljne trendove. Naime, visoki kapitalni prilivi u Q1 su najvećim delom posledica zaduživanja države, koje je premašilo 1,2 milijarde evra, dok su poželjne strane direktne investicije iznosile tek 155 miliona evra.

Potvrdu da je najveći deo privrede Srbije u recesiji nam daje i podatak iz platnog bilansa – da su se bankarski sektor i privreda u prvih 6 meseci znatno razdužili prema inostranstvu (gotovo 600 miliona evra). Ovi trendovi (rast zaduživanje države i razduživanje privatnog sektora) doveli su do toga da je u visokom učešću spoljnog duga u BDP-u od 87,3%, zaduženost javnog sektora po prvi put veća od zaduženosti privatnog sektora i prelazi nivo od 60% BDP.

Grafikon 1. Spoljni dug Srbije



Izvor: Tradingeconomics.com i NBS

Dinar je u Q1 nastavio da realno jača u odnosu na evro. Tokom januara realno je apresirao za oko 3% u odnosu na decembar i približno na tom nivou se održava i do kraja aprila. Realno jačanje dinara u odnosu na evro je verovatno neodrživo, a svakako je nepoželjno. Naime, snažno jačanje dinara od jeseni 2012. nije rezultat trgovinskog suficita, niti visokog priliva stranih direktnih investicija, nego je posledica visokog zaduživanja države. S obzirom na to da visoko zaduživanje države nije održivo u dužem periodu, može se zaključiti da je postojeći realni kurs održiv samo ako se u relativno kratkom periodu priliv deviza po osnovu zaduživanja države zameni prilivom stranih investicija ili suficitom u tekućem bilansu – što, je nerealno te je u drugoj polovini 2013 i došlo do konstantnog laganog pada dinara u odnosu na paket stranih valuta. Iako apresijacija dinara kratkoročno smanjuje troškove servisiranja kredita i pomaže naglom obaranju inflacije, jak dinar smanjuje konkurentnost privrede Srbije i na taj način dugoročno usporava rast privredne aktivnosti – u krajnjoj instanci jak dinar gasi radna mesta u Srbiji. Jačanje dinara, ne samo što je dugoročno neodrživo i štetno, nego i u kratkom roku zavisi od krajnje nestabilnog priliva kapitala. Tako, npr. bilo je dovoljno da se sredinom maja objave nepovoljni podaci o kretanju u javnim finansijama, pa da se odmah nakon toga pojača tražnja za devizama, kao i pritisci za deprecijaciju dinara.

Zaposlenost je u padu i taj trend će se jako teško uskoro preokrenuti. Nezaposlenost je u porastu i trenutno je na nivou od preko 25%. Da bi se trendovi na tržištu rada preokrenuli potrebno je da rast ekonomske aktivnosti bude održiv i rasprostranjen u najvećem delu privrede što sada nije slučaj – jer kada bismo iz rezultata privredne aktivnosti isključili poljoprivredu, Fijat i NIS, privreda bi bila u padu. Teško je očekivati da će do željenog rasta zaposlenosti da uskoro dođe uzimajući u obzir nelikvidnost privrede, manjak direktnih stranih investicija i apresijaciju dinara. Budući da visoku nezaposlenost ocenjujemo kao jedan od najvećih strukturnih problema ekonomije Srbije, ona bi morala da bude među prioritetima ekonomske politike. Naše je mišljenje međutim da je ekonomska politika koja se vodi u Srbiji zapravo nepovoljna po rast zaposlenosti, te da su čak i mere za svoj neposredni cilj imaju povećanje zaposlenosti (subvencije za nova radna mesta i drugo) loše osmišljene i targetirane.

Restriktivna monetarna politika je u Q1 doprinela stabilizaciji cena, ali nije imala poželjan uticaj na smanjenje nezaposlenosti. Pri analizi monetarne politike, posebno kada

naglašavamo njene negativne efekte na tržište rada, moramo uzeti u obzir da ona zapravo i nije imala veliki manevarski prostor. Inflacija je u većem delu 2012. godine bila izuzetno visoka i bilo ju je neophodno obuzdati – zbog čega je povećanje restriktivnosti monetarne politike u drugoj polovini 2012. bilo opravdano. Takođe ispostavilo se da su rezultati započete fiskalne konsolidacija mnogo skromniji od očekivanih, što onda i onemogućava preteranu relaksaciju monetarne politike.

Fiskalni deficit je u već u prva četiri meseca 2013. godine dostigao 61 milijardu dinara što je gotovo polovina od planiranih 132 milijardi dinara za čitavu godinu. Već je dakle izvesno da se neće ostvariti planirani ciljevi za 2013. godinu i sada osnovno opredeljenje Vlade mora da bude da do kraja godine pokuša da što više smanji odstupanje tekućeg od ciljanog deficita. Do odstupanja deficita od plana došlo je prvenstveno zbog manjih od planiranih javnih prihoda, dok su javni rashodi, za sada, još uvek pod kontrolom.

Javni dug je na kraju aprila iznosio preko 19,5 milijardi evra (uključujući i dug lokalne samouprave) što znači da je samo od početka godine porastao za preko 1,5 milijardi evra. Premda su se u javnosti mogla čuti i tumačenja da je zaustavljen rast javnog duga i da se njegovo učešće u BDP-u smanjuje – to nije tačno. Javni dug je sa oko 61% BDP-a sa kraja 2012. godine, na kraju aprila premašio nivo od 62% BDP-a, a do kraja 2013. godine će se verovatno približiti, a možda i dostići 65% BDP-a. Rast učešća javnog duga u BDP-u u prva četiri meseca 2013. bi bio još veći da nije došlo do realne apresijacije dinara.



Rast učešća javnog duga u BDP znatno povećava mogućnost izbijanja krize i zahteva odlučnu i hrabru reakciju upravo rekonstruisane Vlade. Da je mogućnost izbijanja krize javnog duga vrlo realna ukazuje i reakcija tržišta na objavljivanje podataka o fiskalnom deficitu sredinom maja, kao i na nepovoljne ocene o fiskalnim kretanjima koje su dali MMF i Fiskalni savet. Premija na državne hartije od vrednosti je povećana za oko 20% u svega nekoliko dana od objavljivanja ovih vesti, dok je procenat realizacije opao. Ova kretanja su se odmah prelila i na pritisak na kurs dinara zbog čega su usledile intervencije NBS koja je počela da prodaje evre kako bi sprečila nagli pad dinara. Možemo primetiti da su ove reakcije NBS samo ublažile nagli pad dinara i zadržali ga na nivou od oko 114 dinara za evro. Vlada je neposredno nakon objavljivanja nepovoljnih podataka, usvojila određene mere fiskalne konsolidacije. Usvojena je poreska reforma kojom će de facto biti izvršena preraspodela prihoda od budžeta lokalnih samouprava ka fondu penzijskog osiguranja. Uz ovu meru

najavljeno je i smanjenje pojedinih diskrecionih javnih rashoda. Rekonstruisana Vlada tek treba da izađe sa jasnim okvirima buduće ekonomske politike te je o njenim dometima u ovom trenutku teško govoriti.

Stanje javnih finansija zahteva međutim mnogo ozbiljnije mere. Potrebno je stoga odmah napraviti kredibilan plan dodatnog smanjivanja deficita u kratkom roku (do kraja 2014. godine) od 2,5-3% BDP-a. To svakako neće biti moguće bez politički teških i nepopularnih mera, kao što je korekcija najvećih javnih rashoda – penzija i plata u javnom sektoru. Za ozdravljenje javnih finansija plate i penzije moraju da se smanje u realnim iznosima, a smatramo da ne bi trebalo izbegavati ni njihovo eventualno nominalno smanjenje ukoliko se pokaže da za tim ima potrebe. Uz to smatramo neophodnim smanjivanje i drugih javnih rashoda poput: subvencija, kapitalnih investicija koje nemaju ekonomsku opravdanost i njihovo povećanje u oblastima kojima su one neophodne zarad podizanja konkurentnosti, sređivanja situacije u javnim preduzećima, preispitivanja nekih loše targetiranih socijalnih programa, otpuštanja viška zaposlenih u javnom sektoru i drugo. Da bi ovakav program imao i neophodnu kredibilnost poželjno bi bilo uključiti ga u novi aranžman sa MMF-om. Na kraju naše analize fiskalne politike „zaokružili“ bismo i započetu priču o nepovoljnom uticaju ekonomskih politika na rast zaposlenosti u Srbiji, što smatramo najvažnijim srednjoročnim ekonomskim ciljem zemlje. Aktuelna fiskalna politika (visok deficit i visok i rastući javni dug) očigledno ima vrlo negativan uticaj na zaposlenost, jer nepovoljno utiče na rizik zemlje, a mogućnost izbijanja krize javnog duga odvraća potencijalne investitore od ulaganja u Srbiju. Posmatrano iz tog ugla, moguće je da čak i pojedinačne mere fiskalne politike koje se odnose na direktne podsticaje zapošljavanju, a koje zapravo povećavaju deficit, imaju u krajnjem ishodu veći uticaj na smanjivanje nego na povećanje zaposlenosti.

Zaposlenost i zarade

Rezultati aprilske Ankete o radnoj snazi nisu još objavljeni, a prema anketi RAD zaposlenost je opala za nekoliko hiljada i to isključivo po osnovu smanjenja broja radnika kod pravnih lica u privatnom sektoru. Najveći pad beleže sektori građevine i prerađivačke industrije. Krizom su najviše pogođeni mladi (15-24) kao i osobe koje pripadaju starijoj radnoj populaciji (50-64). Prosečna bruto zarada nastavlja da opada i u prvoj polovini 2013. Na međugodišnjem nivou ona je nominalno viša za 6%, a realno manja za 5.4%. Međugodišnji indeks neto zarada po delatnostima pokazuje da su zarade realno najviše opale u rudarstvu, 11.5%, a potom u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu i građevinarstvu, za po 10.7%. Posmatrano po regionima, najviše prosečne neto zarade u prvom kvartalu 2013. beleži region Beograda dok su najniže zarade ostvarene u Šumadiji i Zapadnoj Srbiji.

Fokusiramo na podatke iz ankete RAD. Nadalje, detaljno prikazujemo indikatore tržišta rada za mlade (15-24 godine) i starije radnike (50-64) s obzirom da su za ove dve grupe posebno pogođene aktuelnom ekonomskom krizom. Prema podacima iz ankete RAD uočavamo da je formalna zaposlenost od septembra 2012. do marta ove godine opala za 8.000 i to u potpunosti po osnovu smanjenja broja radnika kod pravnih lica u privatnom sektoru privrede (Tabela 1).

Tabela 1. Srbija: broj registrovanih zaposlenih i nezaposlenih¹⁾, 2004-2013.¹

		Ukupno zaposleni	Zaposleni kod pravnih lica	Zaposleni kod fizičkih lica			Ukupan broj zaposlenih radnika	Broj nezaposlenih (NSZ)
				Ukupno	Privatni preduzetnici	Zaposleni kod njih		
		1= (2+3)	2	3=(4+5)	4	5	6=(2+5)	7
u hiljadama								
2004	Mart	2.065	1.601	464	208	255	1.856	
	Septembar	2.037	1.560	477	210	267	1.827	843
2005	Mart	2.070	1.557	513	228	285	1.842	884
	Septembar	2.067	1.536	531	230	300	1.836	898
2006	Mart	2.032	1.496	536	228	308	1.804	920
	Septembar	2.019	1.447	572	242	330	1.777	915
2007	Mart	2.004	1.438	566	239	327	1.765	913
	Septembar	2.001	1.428	573	245	328	1.756	808
2008	Mart	2.006	1.432	574	245	329	1.761	795
	Septembar	1.993	1.425	568	245	323	1.748	726
2009	Mart	1.911	1.411	500	210	290	1.701	758
	Septembar	1.868	1.383	485	21	274	1.657	737
2010	Mart	1.817	1.362	455	199	257	1.618	778
	Septembar	1.775	1.348	427	183	244	1.592	721
2011	Mart	1.755	1.349	405	204	201	1.550	774
	Septembar	1.738	1.337	401	203	198	1.535	743
2012	Mart	1.730	1.339	391	203	188	1.527	783
	Septembar	1.724	1.343	381	213	168	1.51	751
2013	Mart	1.716	1.336	381	213	168	1.504	790*

Posmatrano po sektorima delatnosti, nastavlja se pad zaposlenih u prerađivačkoj industriji i građevinarstvu (po 3 hiljade radnika) kao i trgovini na veliko i malo (2 hiljade zaposlenih).

¹ Izvor: RZS – Polugodišnji izveštaj o zaposlenima i zaradama zaposlenih RAD-1/P: Anketa za dopunu polugodišnjeg izveštaja RAD-1; Polugodišnji izveštaj o privatnim preduzetnicima i zaposlenima kod njih RAD-15; Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ)

Napomena: Korigovani su podaci od oktobra 2012. na osnovu Polugodišnjeg istraživanja Rad-1/P za septembar 2012. Pojedinačni podaci o broju privatnih preduzetnika i broju zaposlenih su preuzeti iz Mesečnog statističkog biltena 2/2013 Republičkog zavoda za statistiku.

1) Kada se govori o registrovanom broju zaposlenih, misli se na formalnu ekonomiju, tj. na zaposlena lica koja imaju formalno-pravni ugovor o zaposlenju i na čije se prihode plaćaju porezi i doprinosi.

2) Kada se govori o registrovanom broju nezaposlenih, misli se na lica koja se prijavljuju na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ). NSZ je u septembru 2004. prešla sa praćenja broja lica koja traže posao na praćenje broja nezaposlenih lica, usled čega nemamo seriju za period pre septembra 2004. (kolona 7).

3) Podaci ne obuhvataju zaposlene u Ministarstvu odbrane i Ministarstvu unutrašnjih poslova

* Podaci za februar 2013. godine.

Ovo je očekivano s obzirom da je oblast građevinarstva bila u oštrom padu krajem 2012., a i ovu godinu je započela sa izrazito negativnim trendom aktivnosti.

S druge strane, zaposlenost je porasla najviše u delu državne uprave, za 4 hiljade zaposlenih, i po jednu hiljadu u oblasti finansija i obrazovanja (Tabela TP-5).

Od početka krize, stopa nezaposlenosti mladih je drastično porasla, sa 32.6%, koliko je iznosila 2008. godine, na 51,1% u 2012. Ono što posebno zabrinjava je dugoročna stopa nezaposlenosti mladih koja je povećanja za 10 procentnih poena od 2008. godine. Ukoliko su suočeni sa dugim periodima bez zaposlenja, mladi gube znanja i veštine i otežava im se prvi ulazak ili povratak na tržište rada, što povećava verovatnoću sticanja trajnog „ožiljka“ u smislu nižeg ukupnog životnog dohotka, kao i manji iznos penzije koju mogu da očekuju u starosti. Sve ovo posebno zabrinjava imajući u vidu da su mladi sa fakultetskim diplomama bili najteže pogođeni krizom (od 2008. do 2012. stopa nezaposlenosti mladih sa visokim obrazovanjem se udvostručila sa 28% na 55%).

Glavni deo rasta nezaposlenosti mladih dogodio se tokom prve godine krize na šta je država odgovorila uvođenjem programa „Prva šansa“ preko kojeg je, prema podacima tadašnjeg Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja, prošlo oko 20 hiljada mladih od 30 godina u 5700 preduzeća. Iako atraktivan za korisnike, ovaj program se pokazao skupim za državu tako da u 2013. godini nije bilo sredstava za dalje finansiranje. Ipak, imajući u vidu da u narednom periodu očekujemo dalji, mada blaži, rast nezaposlenosti i neaktivnosti mladih, država bi trebalo da posveti posebnu pažnju mladima prilikom osmišljavanja aktivnih programa tržišta rada. Ovde pre svega mislimo na Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2014. koji je trebalo da se donese u julu mesecu ove godine.

Druga grupa radnika koja je najteže pogođena krizom su stariji pripadnici radne snage (50-64). Stopa nezaposlenosti ove grupe se više nego udvostručila u periodu od 2008. do 2012, i to sa 8.2% na 18.2%. Uprkos reformama penzionog sistema koju su, usled povećanja starosne granice za odlazak u penziju, trebale da doprinesu poboljšanju indikatora tržišta rada za stariju populaciju, njihova pozicija je nastavila da se pogoršava. Nakon okončanja programa „Otpremninom do posla“, starijim radnicima nije ponuđen novi program koji bi podstakao njihovu aktivaciju. Stoga, ponovo imajući u vidu donošenje Nacionalnog akcionog plana zapošljavanja za 2014. neophodno je povećati inkluziju starijih radnika u aktivne programe tržišta rada, posebno u inicijative za aktivno traženje posla kao i subvencije za zapošljavanje i samozapošljavanje.

Uprkos prognozama rasta bruto domaćeg proizvoda, ne očekuje se poboljšanje prilika na tržištu rada do kraja godine. Naime, struktura rasta će biti takva da ne može da doprinese značajnijem rastu zaposlenosti – rast poljoprivredne proizvodnje i proizvodnje automobila.

Zarade

Prosečna bruto zarada nastavlja da opada i u prvoj polovini 2013. Na međugodišnjem nivou ona je nominalno viša za 6% a realno manja za 5.4%. (Tabela 2). Prosečna mesečna neto zarada u prvom kvartalu ove godine iznosila je 41,419 dinara, ili 371 evro.

Tabela 2. Srbija: prosečne mesečne zarade i međugodišnji indeksi, 2008-2013²

	Prosečna mesečna zarada (RZS) ¹⁾				Međugodišnji indeksi prosečne mesečne bruto zarade (RZS) ²⁾	
	Ukupni troškovi rada ³⁾ , u din.	Neto, u din.	Ukupni troškovi rada, u evrima	Neto, u evrima	Nominalni	Realni
	1	2	3	4	5	6
2008	47.882	29.174	586	357	117,8	104,8
2009	52.090	31.758	554	337	108,8	100,6
2010	55.972	34.159	543	332	107,5	101,2
2011	62.213	38.000	610	373	111,1	100,0
2012	67.724	41.386	599	366	108,9	101,4
2008						
Q1	43.957	26.814	532	324	119,3	106,0
Q2	47.351	28.846	584	356	119,4	104,2
Q3	48.322	29.435	627	382	117,9	105,2
Q4	51.898	31.599	602	366	115,1	104,0
Decembar	56.399	34.348	637	388	112,0	103,1
2009						
Q1	49.444	30.120	525	320	112,5	102,2
Q2	52.164	31.808	552	337	110,2	101,3
Q3	52.065	31.737	558	340	107,7	99,8
Q4	54.689	33.366	579	353	105,4	99,5
Decembar	60.265	36.789	628	383	106,9	100,2
2010						
Q1	52.261	31.924	530	324	105,7	101,1
Q2	55.989	34.192	548	335	107,3	103,2
Q3	56.435	34.372	537	327	108,4	101,8
Q4	59.204	36.149	556	339	108,3	98,8
Decembar	64.784	39.580	609	372	107,5	97,5
2011						
Q1	57.539	58.108	553	338	110,1	97,7
Q2	62.177	37.994	623	381	111,1	97,7
Q3	63.386	38.760	622	380	112,3	101,5
Q4	65.749	40.139	644	393	111,1	102,9
Decembar	72.056	43.887	700	426	111,2	103,9
2012						
Q1	63.846	39.068	591	362	111,0	106,0
Q2	68.140	41.664	600	367	109,6	105,3
Q3	67.457	41.187	577	352	106,4	98,4
Q4	71.452	43.625	630	384	108,7	96,8
Decembar	76.830	46.923	677	413	106,6	95,1
2013						
Q1	67.704	41.419	606	373	106,0	94,6

² Izvor: RZS

1) Podaci za 2008. godinu su korigovani podaci na osnovu proširenog obuhvata uzorka za računanje prosečne zarade, u koji ulaze i plate zaposlenih kod preduzetnika.

2) Međugodišnji indeksi prosečne mesečne bruto zarade za 2008. godinu su obračunati iz prosečnih zarada za 2007. i 2008. na osnovu starog uzorka koji ne uključuje zaposlene kod preduzetnika. Međutim, ovi indeksi jesu uporedivi sa indeksima za 2009. godinu, s obzirom na činjenicu da je pri proširenju uzorka dinamika rasta zarada zadržana, a samo su njihove nominalne vrednosti umanjene za oko 12%.

3) Ukupni troškovi rada predstavljaju ukupno opterećenje poslodavca po radniku, uključujući sve poreze i doprinose, i iznose oko 164,5% neto zarade. Indeksi rasta bruto zarada i ukupnih troškova rada su jednaki jer su ukupni troškovi rada su veći od bruto zarade za fiksnih 17,9%.

Pad realnih neto zarada u privredi iz druge polovine 2012. godine nastavlja se i u prvom kvartalu 2013. Desezonirani podaci govore da je pad u Q1 2013. iznosio 0.7%. Na međugodišnjem nivou neto zarade u privredi su realno manje za 4.9%. Posmatrano po regionima, najviše prosečne neto zarade u prvom kvartalu 2013. beleži region Beograda (52.617 dinara), dok su najniže zarade ostvarene u regionu Šumadije i Zapadne Srbije (36.293 dinara). Posmatrano na međugodišnjem nivou, zarade su nominalno najviše porasle u Šumadiji i Zapadnoj Srbiji, skoro 10%.

Prema Podacima NSZ najniže prosečne neto zarade od početka 2013. beleže sektori koji nude usluge smeštaja i ishrane, odnosno restorani i hoteli (23.000 dinara), zatim uslužne delatnosti i administrativne i pomoćne uslužne delatnosti (30.000 dinara), trgovina na veliko i trgovina na malo (32.000 dinara) dok su zarade nešto više u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu i prerađivačkoj industriji (oko 34.000 dinara).

Najviše neto zarade od početka 2013. uočavamo u delatnosti Finansija i osiguranja (75.000 dinara), zatim u oblasti Snabdevanja električnom energijom i gasom (72.000 din.), a potom i u Rudarstvu (64.000 dinara). Kao što se vidi u Tabeli 3, u Q1 2013. u odnosu na poslednji kvartal prošle godine, neto zarade su najviše opale u Stručnim, naučnim i tehničkim delatnostima 7.5%. Najveći rast zarada se odigrao u Građevinarstvu i Ostalim uslužnim delatnostima, po 4.4%. i u delatnosti Finansija i osiguranja.

Tabela 3. Realne desezonirane neto zarade, sektori delatnosti

	Stručne, naučne i tehničke delatnosti	Građevinarstvo	Ostale uslužne delatnosti	Finansije i osiguranje
Q1, 2012	104,5	102,2	103,9	106,4
Q2, 2012	102,5	100,1	99,9	94,1
Q3, 2012	97,4	90,7	96,3	96,2
Q4, 2012	99	94,6	97,1	97,6
Q1, 2013	92,5	104,4	104,4	102,9

Međugodišnji indeks realnih neto zarada u ovim delatnostima pokazuje da su zarade najviše opale u Rudarstvu, 11.5%, a potom i u Poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu i Građevinarstvu, za po 10.7%. Najmanji pad zarada odigrao se među poslovnim subjektima koji se bave Poslovanjem nekretninama, 0.6%, i Uslugama smeštaja i ishrane, 1.6% (Tabela 4)

Tabela 4: Međugodišnji indeks realnih neto zarada

2011-2013	Rudarstvo	Građevinarstvo	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	Poslovanje nekretninama	Usluge smeštaja i ishrane
2011Q1	103,2	99,6	99,9	95,2	98,6
2011Q2	99,2	99,2	100,5	96,2	98,9
2011Q3	105,3	102,0	104,7	102,3	100,5
2011Q4	109,4	101,6	106,5	94,4	100,5

2012Q1	105,5	105,4	115,1	96,7	101,2
2012Q2	106,2	107,2	112,3	100,2	105,3
2012Q3	98,9	94,5	102,2	87,4	100,3
2012Q4	102,9	87,6	96,8	96,6	99,7
2013Q1	88,5	89,7	89,8	99,4	98,4

Prosečna zarada isplaćena u avgustu 2013. godine u Republici Srbiji iznosi 61.797 dinara. U odnosu na prosečnu zaradu isplaćenu u julu 2013. godine, nominalno je veća za 1,5%, a realno je veća za 1,1%. Prosečna zarada isplaćena u avgustu 2013. godine u Republici Srbiji, u odnosu na prosečnu zaradu isplaćenu u avgustu 2012. godine, nominalno je veća za 5,6%, a realno je manja 1,6%. Prosečna zarada bez poreza i doprinosa isplaćena u avgustu 2013. godine u Republici Srbiji iznosi 44.770 dinara. U odnosu na prosečnu zaradu bez poreza i doprinosa isplaćenu u julu 2013. godine, nominalno je veća za 1,3%, a realno je veća 0,9%. Prosečna zarada bez poreza i doprinosa isplaćena u avgustu 2013. godine u Republici Srbiji, u odnosu na prosečnu zaradu bez poreza i doprinosa isplaćenu u avgustu 2012. godine, nominalno je veća za 6,3%, a realno je manja za 0,9%.

U fiskalnoj strategiji Ministarstva finansija, baziranoj na aktuelnim privrednim pokazateljima, navodi se prognoza o povećanju broja radnih mesta u Republici Srbiji tek od 2016 godine. Prema toj proceni sledeće godine (2014 g.) stopa nezaposlenosti će porasti za 0,6% i dostići nivo od 24,6%. Isto toliko će iznositi i 2015-oj godine dok će se za tri godine vratiti na nivo od 24%.

Stručnjaci smatraju da nas u 2014. godini očekuje i drastičniji rast nezaposlenosti od predviđenog. Boljitak se može očekivati tek kada se reše problemi preduzeća u restruktuiranju i povećaju investicije. Veća stopa nezaposlenosti predstavljaće posledicu izvesnog smanjenja broja zaposlenih radnika u preduzećima u restruktuiranju kao i onima koje će otići u stečaj uz nedostatak velikih investicija u narednoj godini koje utiču na povećanje broja radnih mesta.

Optimizam u vezi sa rastom stope zaposlenosti u 2016 godini se vezuje za rešavanje problema u posrnutim preduzećima kao i u sprovođenju strukturnih reformi.

Stanje nezaposlenosti u Republici Srbiji u 2013. godini

U junu 2013. godine registrovano je 895.824 lica koja traže zaposlenje³, od čega 475.116 (53,04%) žena. U odnosu na isti mesec prethodne godine, prosečan broj lica koja traže zaposlenje povećan je za 4,35% ili za 37.309 lica.

Struktura lica koja traže zaposlenje u junu 2013. godine (895.824) je sledeća:

- 776.354 (86,66%) nezaposlenih lica⁴
- 106.495 (11,89%) privremeno nesposobnih ili nespremnh za rad
- 9.437 (1,05%) mirovanje prava po Zakonu
- 751 (0,09%) zaposlenih koji traže promenu zaposlenja
- 2.787 (0,31%) drugih lica koja traže zaposlenje.⁵

Broj nezaposlenih u Srbiji u junu 2013. godine iznosio je 776.354, što predstavlja povećanje od 2,83%, odnosno 21.387 lica u odnosu na juni prethodne godine, a stopa registrovane nezaposlenosti 29% (povećanje od 0,8 procentna poena u odnosu na juni 2012. godine).

U periodu od januara do aprila 2013. godine, broj nezaposlenih lica na evidenciji NSZ se povećao, i to, sa 778.739 u januaru na 792.888 lica u aprilu. U periodu april - jun broj lica na evidenciji se smanjio, tako da je u junu zabeleženo 776.354 lica na evidenciji NSZ.

Od oktobra 2008. godine, usled pada privredne aktivnosti nezaposlenost se konstantno povećava. Broj nezaposlenih na evidenciji NSZ je u oktobru 2008. godine sa 717.409 lica porastao na 776.354 lica u junu 2013. godine, što predstavlja povećanje od 58.945 lica ili 8,22%.

Tabela 1 – Uporedni pregled kategorija lica na evidenciji NSZ u junu 2012. i 2013. godine

Kategorija lica	VI 2012.	VI 2013.	Indeks
Lica koja traže zaposlenje	858.515	895.824	104,35
Nezaposlena lica	754.967	776.354	102,83

U strukturi registrovanih nezaposlenih, broj onih koji prvi put traže zaposlenje smanjen je u odnosu na isti period prethodne godine za 1.202 lica ili za 0,45%, tako da je broj lica koji prvi put traže zaposlenje na kraju juna 2013. godine bio 267.904.

Od ukupnog broja lica na evidenciji, duže od 12 meseci (dugoročno nezaposleni) posao traži 64,80% ili 503.109 lica. Prosečna dužina trajanja nezaposlenosti lica na evidenciji NSZ u

³ Lice koje traži zaposlenje jeste nezaposleni, zaposleni koji traži promenu zaposlenja i drugo lice koje traži zaposlenje (Član 3. Zakona o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti "Službeni glasnik RS", br. 36/2009)

⁴ Nezaposleni, u smislu ovog zakona, jeste lice od 15 godina života do ispunjavanja uslova za penziju, odnosno najkasnije do 65 godina života, sposobno i odmah spremno da radi, koje nije zasnovalo radni odnos ili na drugi način ostvarilo pravo na rad, a koje se vodi na evidenciji nezaposlenih i aktivno traži zaposlenje.

Nezaposleni aktivno traži zaposlenje ako uredno ispunjava obaveze koje ima po zakonu i individualnom planu zapošljavanja.

Nezaposlenim, u smislu ovog zakona, ne smatra se redovan učenik, student osnovnih studija do 26 godina života, lice kome miruju prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i lice koje je ispunilo uslov za penziju u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju

⁵ Drugo lice koje traži zaposlenje jeste lice starije od 15 godina života koje traži zaposlenje, a koje se ne može smatrati nezaposlenim ili licem koje traži promenu zaposlenja

junu 2013. godine, iznosi 3 godine i 7 meseci (3,6 godina). Nezaposleni muškarci traže posao 3,2 godine, a nezaposlene žene 4,1 godinu.

Priliv i odliv lica sa evidencije NSZ

Tabela 2 – Uporedni pregled priliva i odliva sa evidencije NSZ u 2012. i 2013. godini

Kategorija	I – VI 2012.	I – VI 2013.	Indeks
Novoprijavljeni	239.210	236.999	99,08
Brisani i prestanak vođenja evidencije	278.187	282.036	101,38

„Priliv“ predstavlja zbir lica koja se se prijavila tokom godine na evidenciju Nacionalne službe. U periodu januar-jun 2013. godine na evidenciju NSZ prijavljeno je 236.999 novih lica ili prosečno mesečno 39.500 lica. U odnosu na isti period prethodne godine, smanjen je broj novoprijavljenih lica na evidenciju za 0,92% ili 2.211 lica.

„Odliv“ predstavlja zbir lica koja su brisana sa evidencije ili im je prestalo vođenje evidencije u skladu sa Zakonom. U periodu januar - jun 2013. godine sa evidencije NSZ brisano je ili je prestala da se vodi evidencija za 282.036 lica. U odnosu na isti period prethodne godine ovaj broj je povećan za 1,38% ili za 3.849 lica.

Struktura lica koja su brisana ili kojima je prestala evidencija u prvih šest meseci je sledeća: brisani zbog nepridržavanja zakonskih odredbi 49,25%, prestanak vođenja evidencije 50,75%. U strukturi prestanka vođenja evidencije najveće učešće imaju lica kojima je evidencija prestala zbog zapošljavanja (92,25%), a zatim oni koji su izašli iz radne snage (5,03%).

Tabela 3 – Struktura razloga brisanja i prestanka vođenja evidencije nezaposlenih lica u periodu 01.01-30.06.2013. godine

Razlozi brisanja i prestanka vođenja evidencije nezaposlenih lica	I – VI 2013.	Struktura	
Prestanak vođenja evidencije	143.144	100,00%	50,75%
Zbog zapošljavanja i drugih aktivnosti	132.054	92,25%	46,82%
Izlaz iz radne snage	7.191	5,03%	2,55%
Odjava sa evidencije	2.651	1,85%	0,94%
Ostali razlozi	1.248	0,87%	0,44%
Brisani sa evidencije	138.892	100,00%	49,25%
Kada se nezaposleno lice neopravdano ne javi, ili se ne odazove na poziv organizacije za zapošljavanje	117.086	84,30%	41,51%
Kada se nezaposleno lice ne odazove na individualni razgovor	19.540	14,07%	6,93%
Ostali razlozi	2.266	1,63%	0,81%

Tabela 4 - Karakteristike novoprijavljenih lica i lica koja su brisana ili im je prestala evidencija

I-VII 2013	Novoprijavljeni		Brisani i prestanak evidencije	
Ukupno	236.999	%	282.036	%
Pol				
Žene	124.478	52,52%	149.520	53,01%
Muškarci	112.521	47,48%	132.516	46,99%
Starost				
< 30 godina	95.195	40,17%	106.212	37,66%
30 – 49 godina	102.533	43,26%	123.465	43,78%
50 godina i stariji	39.271	16,57%	52.359	18,56%
<i>Prosečna starost nezaposlenog (u godinama)</i>	35,3	-	36,3	-
Trajanje nezaposlenosti				
< 6 meseci	-	-	118.781	42,12%
6-12 meseci	-	-	47.586	16,87%
12 -24 meseci	-	-	50.426	17,88%
> 24 meseca	-	-	65.243	23,13%
<i>Dugoročno nezaposleni (preko 12 meseci)</i>	-	-	115.669	41,01%
<i>Prosečno trajanje nezaposlenosti (u godinama)</i>	-	-	1,8	-
Stepen stručne spreme				
Bez kvalifikacija (I+II)	69.693	29,41%	75.233	26,67%
Srednja škola (III+IV+V)	129.885	54,80%	159.639	56,60%
Viša ili visoka trogodišnja škola (VI)	13.055	5,51%	16.876	5,98%
Fakultet, akademija (VII+VIII)	24.366	10,28%	30.288	10,74%
Teže zapošljive i ranjive grupe				
Osobe sa invaliditetom	2.445	1,03%	3.793	1,34%
Romi	8.794	3,71%	8.485	3,01%
Radno iskustvo				
Sa radnim iskustvom	156.571	66,06%	-	-
Bez radnog iskustva	80.428	33,94%	-	-
Regionalna distribucija				
Beogradski region	45.304	19,12%	56.560	20,05%
Region Vojvodine	69.455	29,31%	82.419	29,22%
Region Šumadije i Zapadne Srbije	62.515	26,38%	74.789	26,52%
Region Južne i Istočne Srbije	58.247	24,58%	67.238	23,84%
Region Kosova i Metohije	1.478	0,62%	1.030	0,37%

Struktura nezaposlenosti

U junu 2013. godine, u ukupnoj nezaposlenosti stručna nezaposlena lica (III -VIII stepen stručne spreme) učestvuju sa 67,68%, a nestručna (I - II stepen stručne spreme) sa 32,32%. U odnosu na isti period prethodne godine, učešće stručnih nezaposlenih lica je povećano za 0,60 procentna poena. Među stručnim nezaposlenim licima najbrojnija su lica sa srednjom stručnom spremom (III - V stepen stručne spreme), koja u ukupnoj nezaposlenosti učestvuju sa 54,50%. Prevazilaženje postojeće situacije, pre svega nepovoljne kvalifikacione strukture nezaposlenih, zastarelih znanja i neadekvatnih sposobnosti, u prvom redu podrazumeva reformu i inoviranje sistema obrazovanja, posebno sistema srednjeg stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih.

Starosna struktura nezaposlenih lica je veoma nepovoljna. Prosečna starost nezaposlenih lica je 39,2 godina (žena 38,4 godina, muškaraca 40,1 godine), pri čemu je broj nezaposlenih starijih od 50 godina povećan u odnosu na prošlu godinu za 4,00% i sada iznosi 194.945 lica ili 25,11% od ukupnog broja lica na evidenciji. Nepovoljnoj starosnoj strukturi doprinelo je i smanjenje zapošljavanja, kao posledica smanjene privredne aktivnosti izazvane svetskom ekonomskom krizom, ali i priliva viška zaposlenih iz preduzeća koja redukuju broj zaposlenih usled krize.

Ukupan broj nezaposlenih osoba sa invaliditetom prijavljenih na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje (bez obzira na aktivnost) je 21.407 (7.133 su žene - 33,32%), dok je aktivnih nezaposlenih osoba sa invaliditetom 15.507 (5.198 su žene, odnosno 33,52%).

Tabela 5 - Karakteristike lica na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje

VI 2013	Nezaposleni		Osobe sa invaliditetom	
Ukupno	776.353	%	15.507	%
Pol				
Žene	395.810	50,98%	5.198	33,52%
Muškarci	380.544	49,02%	10.309	66,48%
Starost				
< 30 godina	210.545	27,12%	2.919	18,82%
30 – 49 godina	370.864	47,77%	6.695	43,17%
50 godina i stariji	194.945	25,11%	5.893	38,00%
<i>Prosečna starost nezaposlenog (u godinama)</i>	39,2	-	43,1	-
Trajanje nezaposlenosti				
< 6 meseci	163.523	21,06%	1.691	10,90%
6-12 meseci	109.722	14,13%	2.312	14,91%
12 -24 meseci	138.490	17,84%	2.166	13,97%
> 24 meseca	364.619	46,97%	9.338	60,22%
Dugoročno nezaposleni (preko 12 meseci)	503.109	64,80%	11.504	74,19%
Prosečno trajanje nezaposlenosti (u godinama)	3,7	-	6,0	-
Stepen stručne spreme				
Bez kvalifikacija (I+II)	250.909	32,32%	6.600	42,56%
Srednja škola (III+IV+V)	423.112	54,50%	8.104	52,26%
Viša ili visoka trogodišnja škola (VI)	41.845	5,39%	429	2,77%
Fakultet, akademija (VII+VIII)	60.488	7,79%	374	2,41%
Radno iskustvo				

Sa radnim iskustvom	508.450	65,49%	-	-
Bez radnog iskustva	267.904	34,51%	-	-
Teže zapošljive i ranjive grupe				
Korisnici novčane naknade	64.670	8,38%	-	-
Osobe sa invaliditetom	15.507	2,00%	-	-
Romi	22.620	2,91%	-	-
Regionalna distribucija				
Beogradski region	105.582	13,60%	2.649	17,08%
Region Vojvodine	203.592	26,22%	5.173	33,36%
Region Šumadije i Zapadne Srbije	250.808	32,31%	4.690	30,24%
Region Južne i Istočne Srbije	208.758	26,89%	2.962	19,10%
Region Kosova i Metohije	7.614	0,98%	33	0,21%

Tražnja za radnom snagom

Slobodna radna mesta

U periodu januar-jun 2013. godine prijavljeno je 28.042 potrebe za zapošljavanjem (prosečno mesečno 4.674), od čega 23,92% na neodređeno vreme i 64,87% na određeno vreme, dok je 11,21% angažovano za rad van radnog odnosa.

Od ukupnog broja prijavljenih potreba za zapošljavanjem, 73,27% se odnosi na stručne, a 26,73% na nestručne radnike, što ukazuje na veću potrebu za stručnom radnom snagom.

Tabela 4 – Prijavljene potrebe za zapošljavanjem 2013. godini prema nivoima obrazovanja

Nivo obrazovanja	Prijavljene potrebe	Struktura
Nekvalifikovani i polukvalifikovani radnici (I i II stepen stručne spreme)	7.497	26,73%
Srednje obrazovanje (III, IV i V stepen stručne spreme)	14.893	53,11%
Više obrazovanje (VI/1 stepen stručne spreme)	697	2,49%
Visoko obrazovanje (VI/2, VII/1, VII/2 i VIII stepen stručne spreme)	4.955	17,67%
UKUPNO	28.042	100,00%

Prema oblastima delatnosti, najveći broj potreba je prijavljen u prerađivačkoj industriji (30,9%).

Tabela 5 – Prijavljene potrebe za zapošljavanjem u periodu 01.01-30.06. 2013. godine prema oblastima delatnosti

Oblast delatnosti ⁶	Prijavljene potrebe	Struktura
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	595	2,12%
Energetski sektor	1.753	6,25%
Prerađivačka industrija	8.664	30,90%
Građevinarstvo	1.166	4,16%
Trgovina na veliko i malo i popravka motornih vozila	4.010	14,30%
Saobraćaj, komunikacije i turizam	1.562	5,57%
Finansijska delatnost i delatnost osiguranja, poslovanje nekretninama	561	2,00%
Zdravstvena i socijalna zaštita	2.374	8,47%
Poslovne usluge	3.464	12,35%
Ostale uslužne delatnosti	3.893	13,88%
UKUPNO	28.042	100,00%

Zapošljavanje sa evidencije

U periodu januar – jun 2013. godine, registrovano je ukupno 101.839 zasnivanja radnog odnosa (prosečno mesečno 16.973).

Najveće zapošljavanje lica sa evidencije zabeleženo je u ostalim uslužnim delatnostima (24,92%) i u prerađivačkoj industriji (22,35%).

**Tabela 6 – Zapošljavanje sa evidencije u periodu 01.01-30.06.2013. godini
prema oblastima delatnosti**

Oblast delatnosti ⁴	Zapošljavanje sa evidencije	Struktura
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	2.643	2,59%
Energetski sektor	3.111	3,05%
Prerađivačka industrija	22.761	22,35%
Građevinarstvo	5.240	5,15%
Trgovina na veliko i malo i popravka motornih vozila	16.324	16,03%
Saobraćaj, komunikacije i turizam	6.765	6,64%
Finansijska delatnost i delatnost osiguranja, poslovanje nekretninama	1.832	1,80%
Zdravstvena i socijalna zaštita	5.512	5,41%
Poslovne usluge	12.274	12,05%
Ostale uslužne delatnosti	25.372	24,92%
UKUPNO	101.834	100,00%

⁶ **Energetski sektor** - Rudarstvo; Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija; Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti;

Poslovne usluge - Stručne, naučne, inovacione i tehničke delatnosti; Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti; Umetnost; Zabava i rekreacija

Saobraćaj, komunikacije i turizam - Saobraćaj i skladištenje; Usluge smeštaja i ishrane; Informisanje i komunikacije

Ostale uslužne delatnosti - Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje; Obrazovanje; Ostale uslužne delatnosti; Delatnost domaćinstva kao poslodavca; delatnost domaćinstva koja proizvode robu i usluge za sopstvene potrebe; Delatnost eksteritorijalnih organizacija i tela; Bez podataka

Na republičkom nivou, stopa zapošljavanja u prvih šest meseci 2013. godine (učešće lica koja su se zaposlila sa evidencije NSZ u ukupnom broju lica koja su tražila zaposlenje) bila je 11,37%.

Tabela 7 - Karakteristike lica zaposlenih sa evidencije evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje

Ukupno	101.839	%
Pol		
Žene	48.763	47,88%
Muškarci	53.076	52,12%
Starost		
< 30 godina	40.828	40,09%
30 – 49 godina	48.131	47,26%
50 godina i stariji	12.880	12,65%
<i>Prosečna starost nezaposlenog (u godinama)</i>	34,7	-
Trajanje nezaposlenosti		
< 6 meseci	45.916	45,09%
6-12 meseci	17.834	17,51%
12 -24 meseci	17.884	17,56%
> 24 meseca	20.205	19,84%
<i>Dugoročno nezaposleni (preko 12 meseci)</i>	38.089	37,40%
<i>Prosečno trajanje nezaposlenosti (u godinama)</i>	1,5	-
Stepen stručne spreme		
Bez kvalifikacija (I+II)	16.205	15,91%
Srednja škola (III+IV+V)	61.199	60,09%
Viša ili visoka trogodišnja škola (VI)	7.872	7,73%
Fakultet, akademija (VII+VIII)	16.563	16,26%
Teže zapošljive i ranjive grupe		
Osobe sa invaliditetom	1.236	1,21%
Romi	572	0,56%
Regionalna distribucija		
Beogradski region	28.948	28,43%
Region Vojvodine	26.453	25,98%
Region Šumadije i Zapadne Srbije	26.282	25,81%
Region Južne i Istočne Srbije	19.925	19,57%
Region Kosova i Metohije	231	0,22%

Teritorijalna distribucija

Najveće učešće u registrovanoj nezaposlenosti na kraju juna 2013. godine, prema broju registrovanih nezaposlenih ima region Šumadije i Zapadne Srbije (32,31%), Južne i Istočne Srbije (26,89%), Vojvodine (26,22%), Beogradski region (13,60%) i region Kosovo i Metohija (0,98%).

Na kraju juna 2013. godine najveće učešće u ukupnom broju nezaposlenih lica je u Beogradskoj (13,68%), dok je najmanje učešće u Braničevskoj oblasti (1,33%).

Tabela 8 – Oblasti sa najvećim i najmanjim učešćem registrovanih nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih lica u Republici Srbiji na kraju juna 2013. godine

Oblast	Učešće	Oblast	Učešće
Beogradska	13,68%	Braničevska	1,33%
Južnobačka	8,68%	Borska	1,69%
Nišavska	7,02%	Pirotska	1,77%
Raška	6,36%	Severnobanatska	1,85%
Jablanička	5,05%	Zaječarska	1,92%
Mačvanska	4,78%	Kolubarska	1,92%

Najveće učešće nestručnih radnika na kraju juna 2013. godine je u regionu Vojvodine (36,94%), dok je najveće učešće stručnih radnika u Beogradskom regionu (82,71%).

Učešće nestručnih radnika u ukupnom broju nezaposlenih najveće je u Severnobanatskoj oblasti (45,51%), dok je najveće učešće stručnih radnika u Beogradu (82,71%).

Tabela 9 – Oblasti sa najvećim učešćem stručnih i nestručnih u ukupnom broju nezaposlenih lica na kraju juna 2013. godine

Oblast	Učešće stručnih	Oblast	Učešće nestručnih
Beogradska	82,71%	Severnobanatska	45,51%
Nišavska	77,46%	Pčinjska	44,53%
Rasinska	70,86%	Borska	43,38%
Moravička	70,39%	Severnobačka	43,38%
Šumadijska	69,61%	Južnobanatska	42,75%

Najveće učešće dugotrajno nezaposlenih na kraju juna 2013. godine je u regionu Kosovo i Metohija (71,67%), dok je najmanje učešće dugotrajno nezaposlenih u Beogradskom regionu (58,61%).

Prema podacima o trajanju nezaposlenosti, najveće učešće nezaposlenih koji traže posao preko 12 meseci (dugoročna nezaposlenost) je u Raškoj (75,32%), dok je najmanje učešće dugoročno nezaposlenih u Srednjobanatskoj oblasti (52,78%).

Tabela 10 – Oblasti sa najvećim i najmanjim učešćem dugotrajno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih lica na kraju juna 2013. godine

Oblast	Učešće	Oblast	Učešće
Raška	75,32%	Srednjobanatska	52,78%
Jablanička	72,39%	Severnobačka	56,15%
Toplička	70,34%	Braničevska	57,72%
Pomoravska	70,16%	Severnobanatska	58,30%
Rasinska	69,78%	Beogradska upravna	58,61%

Najveće učešće nezaposlenih lica koja prvi put traže zaposlenje na kraju juna 2013. godine je u regionu Šumadije i Zapadne Srbije (35,28%), dok je najmanje učešće u Beogradskom regionu (10,37%).

Najveće učešće nezaposlenih lica koja prvi put traže zaposlenje je u Raškoj (50,93%), dok je najmanje učešće u Severnobačskoj oblasti (26,02%).

Tabela 11 – Oblasti sa najvećim i najmanjim učešćem lica koja prvi put traže zaposlenje u ukupnom broju nezaposlenih lica na kraju juna 2013. godine

Oblast	Učešće	Oblast	Učešće
Raška	50,93%	Severnobačska	26,02%
Pčinjska	48,75%	Beogradska	26,08%
Jablanička	43,77%	Severnobačka	26,67%
Pomoravska	39,09%	Pirotska	26,84%
Zlatiborska	38,01%	Moravička	27,30%

Najveće učešće novoprijavljenih lica, u periodu od 01.01. do 30.06.2013. godine je u regionu Vojvodine (29,22%), dok je najmanje učešće novoprijavljenih u Beogradskom regionu (19,10%).

Najveće učešće novoprijavljenih lica, u periodu od 01.01. do 30.06.2013. godine je u Beogradskoj (19,10%), dok je najmanje učešće u Topličkoj oblasti (1,41%).

Tabela 12 – Oblasti sa najvećim i najmanjim učešćem novoprijavljenih na evidenciju u ukupnom broju novoprijavljenih na evidenciju u Republici Srbiji u periodu januar-jun 2013. godine

Oblast	Učešće	Oblast	Učešće
Beogradska	19,10%	Toplička	1,41%
Južnobačka	9,12%	Zaječarska	1,52%
Nišavska	6,04%	Braničevska	1,69%
Pčinjska	4,29%	Borska	1,74%
Sremska	4,15%	Pirotska	1,83%

Najveće učešće brisanih i prestanaka vođenja evidencije, u periodu od 01.01. do 30.06.2013. godine je u regionu Vojvodine (29,22%), dok je najmanje učešće u Beogradskom regionu (20,05%).

Najveće učešće brisanih i prestanaka vođenja evidencije, u periodu od 01.01. do 30.06.2013. godine je u Beogradskoj (20,05%), dok je najmanje učešće u Topličkoj oblasti (1,34%).

Tabela 13 – Oblasti sa najvećim i najmanjim učešćem brisanih i prestanaka vođenja evidencije u ukupnom broju brisanih i prestanaka vođenja evidencije u Republici Srbiji u periodu januar-jun 2013. godine

Oblast	Učešće	Oblast	Učešće
Beogradska	20,05%	Toplička	1,34%
Južnobačka	9,10%	Zaječarska	1,39%
Nišavska	5,93%	Braničevska	1,51%
Šumadijska	4,53%	Borska	1,73%
Jablanička	4,42%	Pirotska	1,79%

Kretanje nezaposlenosti u periodu januar - jun 2013. godine

Red. br.	Oblast/Region	2013											
		I		II		III		IV		V		VI	
		Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
1	Beogradska oblast	106,504	57,938	107,800	58,122	107,692	57,903	107,581	57,919	105,853	57,205	105,582	57,179
Beogradski region		106,504	57,938	107,800	58,122	107,692	57,903	107,581	57,919	105,853	57,205	105,582	57,179
2	Severno - bačka	17,785	8,790	18,204	8,941	18,321	9,052	18,367	9,138	18,020	9,047	17,899	8,980
3	Srednje - banatska	19,174	9,076	19,611	9,278	19,316	9,188	19,098	9,016	18,698	8,780	18,388	8,656
4	Severno - banatska	14,376	6,864	14,764	7,105	14,862	7,174	14,831	7,155	14,706	7,153	14,366	7,004
5	Južno - banatska	34,869	17,719	35,217	17,838	35,258	17,787	35,381	17,895	34,942	17,734	34,727	17,641
6	Zapadno - bačka	22,095	9,955	22,400	10,011	22,630	10,126	22,721	10,171	22,482	10,052	22,213	9,934
7	Južno - bačka	67,632	35,600	68,423	35,843	68,428	35,820	68,542	35,848	67,913	35,556	67,298	35,333
8	Sremska	29,274	14,415	29,673	14,504	29,672	14,528	29,508	14,471	29,139	14,338	28,701	14,148
Region Vojvodine		205,205	102,419	208,292	103,520	208,487	103,675	208,448	103,694	205,900	102,660	203,592	101,696
9	Mačvanska	37,245	19,197	37,831	19,439	38,143	19,621	38,394	19,748	38,107	19,679	37,956	19,581
10	Kolubarska	14,981	7,742	15,204	7,834	15,354	7,889	15,401	7,901	15,104	7,773	14,727	7,580
11	Šumadijska	35,498	19,649	35,812	19,747	35,843	19,777	35,647	19,816	34,922	19,477	34,324	19,256
12	Pomoravska	29,439	15,403	29,893	15,583	29,867	15,507	30,143	15,692	29,730	15,490	29,802	15,568

13	Zlatiborska	34,335	17,379	34,811	17,510	35,098	17,641	35,098	17,690	34,735	17,586	34,422	17,515
14	Moravička	21,740	11,547	22,384	11,832	22,409	11,877	22,590	12,001	22,300	11,826	22,170	11,780
15	Raška	49,524	25,600	50,042	25,677	49,625	25,254	50,077	25,435	49,656	25,301	49,191	25,167
16	Rasinska	28,476	14,894	28,826	14,984	29,201	15,107	29,477	15,239	29,383	15,193	28,216	14,709
Region Šumadije i Zapadne Srbije		251,238	131,411	254,803	132,606	255,540	132,673	256,827	133,522	253,937	132,325	250,808	131,156
17	Podunavska	17,197	9,176	17,597	9,311	17,888	9,414	17,853	9,419	17,582	9,234	17,204	9,106
18	Braničevska	10,361	5,323	10,631	5,409	10,746	5,397	10,858	5,471	10,717	5,376	10,449	5,288
19	Borska	13,143	6,880	13,336	6,958	13,377	6,960	13,474	7,010	13,294	6,943	13,325	6,970
20	Zaječarska	14,929	7,229	15,092	7,247	15,223	7,283	15,357	7,298	15,152	7,141	14,971	7,084
21	Nišavska	54,682	26,362	55,121	26,344	55,226	26,252	54,804	25,911	54,527	25,801	54,181	25,607
22	Toplička	16,390	7,707	16,460	7,727	16,459	7,723	16,464	7,768	16,476	7,803	16,309	7,682
23	Pirotska	13,773	6,656	13,931	6,636	14,012	6,629	13,798	6,535	13,458	6,399	13,084	6,202
24	Jablanička	39,294	18,338	39,923	18,518	39,991	18,495	39,514	18,300	39,241	18,174	39,454	18,274
25	Pčinjska	28,964	14,910	29,772	15,221	30,104	15,343	30,292	15,480	30,166	15,429	29,781	15,274
Region Južne i Istočne Srbije		208,733	102,581	211,863	103,371	213,026	103,496	212,414	103,192	210,613	102,300	208,758	101,487
Region Kosovo i Metohija		7,058	4,019	7,532	4,221	7,599	4,262	7,618	4,272	7,577	4,256	7,614	4,292
Republika Srbija		778,739	398,369	790,292	401,841	792,344	402,009	792,888	402,599	783,880	398,746	776,354	395,810

Anketa poslodavaca 2013 realizovana od strane NSZ (Analiza i prognoziranje potreba tržišta rada u Republici Srbiji⁷)

Unutrašnje tržište Srbije nije izolovan sistem koji je otporan na spoljne uticaje. Tržište rada je samo jedan od podistema na kojem se uočavaju slabosti celokupnog ekonomskog sistema, što je izraženo i kroz nepovoljne pokazatelje njegove strukture. Sagledavanje ekonomskih kretanja je veoma važno za tumačenje rezultata Ankete poslodavaca na kojoj se zasnivaju kratkoročna očekivana kretanja na tržištu rada Srbije u 2013. godini.

U 2012. godini kod malih, srednjih i velikih preduzeća, na osnovu Ankete poslodavaca, procenjeno je da su na nacionalnom nivou bruto stope kreiranja i gašenja poslova iznosile 5,78% i 4,75%, respektivno, što je doprinelo pozitivnoj neto stopi kreiranja poslova od 1,03%. Na nacionalnom nivou, prema veličini preduzeća, na osnovu ankete se procenjuje da privredni subjekti koji zapošljavaju više od 250 lica imaju najvišu neto stopu kreiranja poslova 2,19%. Blago pozitivnu neto stopu kreiranja poslova imaju i mala preduzeća 0,08% dok srednja preduzeća beleže negativnu neto stopu kreiranja poslova 0,28%.

Posmatrano po sektorima delatnosti tokom 2013. godine najveće promene u pogledu povećanja broja zaposlenih se odnose na preduzeća iz sektora prerađivačke industrije i to u malim privrednim subjektima, zatim u sektoru trgovine na veliko i malo, dok najmanje u sektorima finansijske delatnosti i u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva. Takođe, tokom 2013. godine nastavlja se tendencija smanjenja zaposlenosti usled očekivanog pada obima aktivnosti u prerađivačkoj industriji, sektoru ostalih usluga i trgovinskom sektoru i u sektoru građevinarstva. Najveće promene u broju zaposlenih, ujedno i očekivane su kod malih privrednih subjekata i to u makrosektorima prerađivačke industrije i trgovine.

Posmatrajući 2011. i 2012. godinu primećujemo da je došlo do rasta broja zaposlenih u sektorima prerađivačke industrije i sektoru finansijskih delatnosti, ali u 2013. godini očekuje se pad zaposlenih u istim. Situacija u makrosektoru građevine je i dalje u negativnom trendu, samim tim i u padu broja zaposlenih.

U grupi anketiranih preduzeća nije bio veliki broj onih koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Planirani broj novozaposlenih lica iz ove kategorije u 2013. godini nije veliki prema očekivanjima anketiranih preduzeća, bez obzira na obaveze koje proizlaze iz zakona. Od ukupnog broja lica koja su bila zaposlena u 2012. godini, najveće učešće zaposlenih je u sektoru prerađivačke industrije a zatim u sektoru poslovnih usluga.

⁷ Cilj sprovedenih istraživanja potreba tržišta rada je identifikacija tražnje za radnom snagom određenih zanimanja, kvalifikacija i veština, od strane poslodavaca.

Nastavak istraživanja o potrebama tržišta rada u 2013. godini predstavlja uspostavljanje kontinuiteta u prikupljanju podataka o osnovnim karakteristikama učesnika na tržištu rada. Ovim istraživanjem uspostavlja se kontinuirano praćenje potreba tržišta rada za određenim zanimanjima, veštinama i kompetencijama. Terensko istraživanje je sprovedeno u periodu april - jun 2013. godine na osnovu prikupljenih podataka od strane (za to obučeni) zaposlenih u Nacionalnoj službi za zapošljavanje, na osnovu intervjuisanja poslodavaca na reprezentativnom uzorku od 7.313 poslodavca, korišćenjem anketnog upitnika. Od ukupnog uzorka, anketirano je njih 5.472. Stopa validno popunjenih upitnika iznosi 74,83%, što predstavlja visoku stopu realizacije i daje potrebnu pouzdanost i validnost rezultatima analize podataka.

Analiza rezultata istraživanja biće završena do kraja septembra tekuće godine, kada će se dobijeni rezultati predstaviti javnosti.

Nacionalna služba za zapošljavanje u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti u obavezi je da godišnje sprovodi istraživanje u cilju pribavljanja podataka za izradu kretkoročnih prognoza kretanja na tržištu rada. Zbog nestabilnosti tržišta u Republici Srbiji, Nacionalna služba nije u mogućnosti da izradi istraživanja u cilju dobijanja srednjoročnih i dugoročnih prognoza.

Manji broj anketiranih preduzeća je ukazao na probleme pri pronalaženju lica adekvatnih kvalifikacija. U grupi ovih preduzeća, najveće probleme u zapošljavanju novih radnika imaju poslodavci koji posluju u određenim granama prerađivačke industrije. Preduzeća koja se bave trgovinom, takođe, ukazuju na određene probleme, ali u daleko manjoj meri. Posmatrano prema veličini, među preduzećima koja imaju najviše problema da zadovolje trenutnu tražnju se nalaze poslodavci koji imaju ispod 50 zaposlenih.

Na nivou Republike, identifikovan je veći broj zanimanja za koja poslodavci tvrde da izazivaju izvesne probleme pri zadovoljenju tražnje. Najveći broj ovih zanimanja se nalazi u okviru srednjeg obrazovanja odnosno III i IV stepena stručne spreme, ali u značajnoj meri teže pronalaženje adekvatnih zanimanja karakteristično je i za lica sa visokim obrazovanjem i to u VII-1 stepenu stručne spreme.

Od ukupnog broja preduzeća iz uzoračkog okvira, njih oko 1500 iskazali su potrebe za obukama zaposlenih. Najveći broj ovih preduzeća posluje u sektoru trgovine i prerađivačke industrije. Posmatrano po veličini preduzeća i pravnoj formi, mala preduzeća i društva sa ograničenom odgovornošću su najviše zainteresovana za dodatna usavršavanja svojih radnika.

Kod mikro preduzeća i preduzetnika tokom 2013. godine, najveće promene u pogledu smanjenja broja zaposlenih se očekuje u sektoru trgovine, dok najmanje u sektoru finansijske delatnosti. Takođe, u pogledu povećanja broja zaposlenih, najveće promene se očekuju u sektoru trgovine, dok najmanje u sektoru poljoprivrede. U odnosu na prethodnu godinu najveća kretanja zaposlenosti zabeležava se u energetsom sektoru, u sektoru finansijskih usluga, kao i u sektoru ostalih uslužnih delatnosti. Najmanja stopa kretanja zaposlenosti je u sektoru građevinarstva, i možemo zaključiti da se nastavlja negativan trend u ovoj oblasti, kao i u sektoru poljoprivrede.

Posmatrajući po sektoru delatnosti najveće planirano smanjenje broja zaposlenih u 2013. godini u odnosu na ukupan broj planiranog smanjenja broja zaposlenih, se očekuje u sektoru trgovine, zatim u sektoru saobraćaja, kao i u prerađivačkoj industriji, dok najmanje u energetsom sektoru, kao i u sektoru finansijske delatnosti. Od ukupnog broja anketiranih preduzeća koja su iskazala su svoj stav o problemima pri pronalaženju novih radnika najviše ih je iz sektora trgovine, kao i sektora saobraćaja, komunikacija i turizma.

Potrebe poslodavaca za stručnim znanjima i veštinama se najviše odnose na: tehničko-tehnološkim znanjima i veštinama, kao i društveno humanističkim. Ukoliko se posmatra prema nivou obrazovanja, možemo konstatovati da se stručna znanja i veštine najviše traže za lica sa srednjim stručnim nivoom obrazovanja IV stepen stručne spreme, a potom za lica sa visokim nivoom obrazovanja. Poslodavci imaju potrebu od svojih zaposlenih da pored formalnog obrazovanja poseduju i prenosiva posebna znanja i veštine. Najveću potrebu su iskazali za stranim jezicima, a zatim za informatičkim veštinama. Pored ličnih karakteristika zaposlenih, poslodavci obraćaju i veliku pažnju i na sposobnosti koje zaposleni moraju posedovati. Tako da sposobnost tačnog i brzog opažanja, sposobnost lakog izražavanja, zatim sposobnost rezonovanja/rasuđivanja su neke od najvažnijih karakteristika/sposobnosti zaposlenih

Analiza rezultata upitnika popunjenih od strane poslodavaca u Republici Srbiji

Godišnja nacionalna anketa o potrebama poslodavaca sprovedena je treći put 2013. godine. Osim terenskog istraživanja na malim, srednjim i velikim preduzećima u osam makrosektora privrede, prvi put je sprovedeno *online* istraživanje kojim su obuhvaćeni preduzetnici (neinkorporisani poslovni subjekti) i mikropreduzeća (sa manje od 10 zaposlenih). Ipak, s obzirom na pilot karakter *online* istraživanja i samo ilustrativne domete dobijenih nalaza u njemu, ako se drugačije ne naglasi, rezultati predstavljeni u izvršnom sažetku odnose se na *terensko* istraživanje poslodavaca.

Makroekonomski kontekst tržišta rada. Inovirane procene zasnovane na primeni metodologije kojom su projektovani indikatori tržišta rada u okviru Nacionalne strategije zapošljavanja 2011-2020 na aktuelizovane podatke u periodu 2010-2012 sugerišu da će se negativan trend kretanja zaposlenosti zadržati još u 2013. godini, a da će u 2014. i 2015. doći do oporavka. Prema našim projekcijama, zaposlenost stanovništva radnog uzrasta će u 2013. godini pasti za oko 43.000, što će dovesti do smanjenja stope zaposlenosti sa 45,3% u 2012. na 44,7% u 2013. Oporavak zaposlenosti će početi 2014, za koju je projektovana stopa zaposlenosti od 45,6%, i nastaviti se u 2015, sa projektovanom stopom zaposlenosti od 47%. Trend stope nezaposlenosti će biti obrnut – posle rasta u 2013. godini u odnosu na 2012, uslediće pad sa 26,1% na 25,2% u 2014. i na 23,8% u 2015. godini.

Kreiranje i gašenje poslova – neto stopa kreiranja poslova u 2012. godini. Na osnovu Ankete poslodavaca, procenjeno je da su u 2012. godini u MSV preduzećima u osam obuhvaćenih makrosektora bruto stope kreiranja i gašenja poslova iznosile 15,27% i 14,49%, respektivno, što je dovelo do pozitivne neto stope kreiranja poslova od 0,77%. Rast zaposlenosti (veće kreiranje od destrukcije radnih mesta) uočen je u sektorima Rudarstvo, Snabdevanje električnom energijom, gasom i parom, Snabdevanje vodom i otpadnim vodama; Trgovina na veliko i malo i popravka motornih vozila; Stručne, naučne, inovacijske i tehničke delatnosti, Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti, Zdravstvena i socijalna zaštita u privatnom sektoru, Umetnost, zabava i rekreacija; Prerađivačka industrija; kao i Finansijske delatnosti, Delatnost osiguranja i Poslovi sa nekretninama, dok su sektori Građevinarstvo; Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo; kao i Saobraćaj i skladištenje, Usluge smeštaja i ishrane, Inofrmacione komunikacije imali pad zaposlenosti.

Bruto stopa realokacije poslova (zbir kreiranih i ugašenih poslova) iznosila je 29,76%, što se u uporednoj perspektivi smatra relativno visokom stopom tipičnom za zemlje u tranziciji (Haltiwanger, Scarpetta and Schweiger, 2008), sugerišući zdrav dinamizam na tržištu rada u MSV preduzećima. Najveća realokacija uočava se u sektorima tradicionalno visoke fluktuacije radnika – Građevinarstvo 47,3%, Trgovina 41,7%, kao i u Stručnim delatnostima 41,1%. Najmanja realokacija ostvarena je u sektorima Rudarstvo, energetika i vode od 12,8% i Saobraćaj, turizam i IKT od 17,8%.

Kreiranje i gašenje poslova – procena neto stope kreiranja poslova u 2013. godini. Na osnovu rezultata terenskog istraživanja, procenjuje se da će neto stopa kreiranja poslova u MSV preduzećima u osam obuhvaćenih makrosektora u 2013. godini biti blago negativna, odnosno da će zaposlenost u njima opasti za 0,14%. Ovaj rezultat duguje se predviđanju pada zaposlenosti u dva sektora koja su zabeležila rast u 2012. godini – Prerađivačkoj industriji i Finansijskim delatnostima. Najveći relativni pad se i u 2013. godini očekuje u sektoru Građevinarstvo - 5,84% (posle pada od 6,84% u 2012.g.). Jedini sektori kod kojih se očekuje rast zaposlenosti su Trgovina – 2,53% Stručne delatnosti – 2,18% i Rudarstvo, energetika i vode – 1,65%.

Posmatrajući predviđena kretanja po sektorima može se zaključiti da će u 2013. godini biti zaustavljen trend reindustrijalizacije koji je uočen u 2012. godini, s obzirom na očekivanje da će preduzeća iz Prerađivačke industrije zabeležiti pad koji će vratiti njihovu zaposlenost na nivo iz 2011. godine. Takođe, očekuje se da će se kriza u sektoru Građevinarstvo nastaviti približnim intenzitetom kao u 2012. godini. S druge strane, dva od tri sektora u kojima se očekuje nastavak rasta pripadaju sektorima tradicionalnih (Trgovina) i modernih usluga (Stručne usluge), dok je u trećem rastućem sektoru (Rudarstvo, energetika i vode) relativno veliko učešće javnih preduzeća.

Kada je reč o kreiranju i gašenju poslova po veličini preduzeća, dok su u 2012. velika preduzeća (sa preko 250 zaposlenih) zabeležila najveće neto kreiranje poslova, u 2013. godini mala preduzeća pokazuju najveći optimizam u pogledu rasta zaposlenosti, dok velika preduzeća očekuju da će destrukcija prevazići kreiranje poslova. Kretanje zaposlenosti u srednjim preduzećima obeležava stagnacija.

Posmatrano po makroregionima, u 2012. godini je u preduzećima obuhvaćenim Anketom zabeležen rast zaposlenosti u regionu Beograda od 1,67% i u regionu Šumadije i Zapadne Srbije od 0,81%, u ovom drugom slučaju pre svega zbog velikog rasta u Šumadijskom okrugu, dok je region Vojvodine zabeležio minimalan pad od 0,08%, a region Južne i Istočne Srbije umeren pad od 0,67%. U 2013. godini očekuje se da dođe do neto destrukcije zaposlenosti u regionu Šumadije i Zapadne Srbije, jer će se bitno usporiti dinamika zapošljavanja u Šumadijskom okrugu. Region Južne i Istočne Srbije očekuje pad od skoro 2%, pre svega kao posledica velike očekivane destrukcije zaposlenosti u Smederevskom okrugu. Nasuprot tome, region Vojvodine prećiće u pozitivnu teritoriju sa rastom od 1,2%, zahvaljujući očekivanom dinamičnom rastu u najvećim centrima, kao što su Novi Sad, Zrenjanin i Pančevo. S druge strane, najveća destrukcija radnih mesta očekuje se u Kikindi i Somboru.

Kretanja u 2012. i posebno očekivana kretanja u 2013. godini po makroregionima i okruzima pokazuju da ne dolazi do smanjivanja regionalnih razlika u kreiranju poslova u MSV preduzećima u ključnim privrednim makrosektorima. Vojvodina i Beograd, kao dva najrazvijenija makroregiona, očekuju neto kreiranje poslova, dok se u makroregionima

Centralne Srbije očekuje neto destrukcija. I u okviru makroregiona, tipičan obrazac je da se značajniji rast zaposlenosti očekuje u razvijenijim okruzima sa većim privrednim centrima. Po destrukciji poslova posebno se izdvajaju neki okruzi koji se graniče sa novim članicama Evropske unije, što sugerise da nisu dovoljno iskorišćeni potencijali programa prekogranične saradnje.

Planirano kreiranje i gašenje poslova po stepenu stručne spreme i po pojedinačnim zanimanjima. Prema stepenu stručne spreme, u planiranom gašenju poslova u 2013. godini osobe bez stručnog obrazovanja (I i II stepen) učestvuju sa 30,6%, osobe srednjeg obrazovanja (III, IV i V stepen) učestvuju sa 58,7%, dok osobe sa višim i visokim obrazovanjem (VI-1, VI-2, VII-1 i VII-2) učestvuju sa 11,7%. S druge strane, u planiranom zapošljavanju lica nižeg obrazovanja učestvuju sa 26,3%, lica srednjeg obrazovanja sa 60,8%, i lica sa višim i visokim obrazovanjem sa 12,9%. Poređenjem ovih informacija može se zaključiti da postoji tendencija popravljanja obrazovne strukture zaposlenih, ali da je ona prilično umerenog intenziteta.

Planirano kreiranje i gašenje poslova prema zanimanjima. Među zanimanjima bez ikakve stručne spreme (I stepen SSS) tokom 2012. godine najveće neto kreiranje radnih mesta bilo je realizovano za nespecificirane nekvalifikovane radnike, kao i za zanimanja Čistača prostorija, Manipulanta u prehrambenoj industriji, Građevinskog manipulanta i Manipulanta u preradi drveta. Pad zaposlenosti je bio posebno izražen kod zanimanja Manipulant u proizvodnji kablova i provodnika i Elektromehaničarski manipulant u serijskoj proizvodnji elemenata. U 2013. godini preduzeća očekuju nastavak pozitivnog trenda kad je reč o Građevinskom manipulantu i Manipulantu u prehrambenoj industriji, ali i pad tražnje za nespecificiranim nekvalifikovanim radnicima i čistačima prostorija. Takođe, očekuje se nastavak trenda velikog gašenja poslova za zanimanje Manipulanta u proizvodnji kablova i provodnika.

Kod zanimanja sa II stepenom stručne spreme u 2012. godini najviše radnih mesta bilo je kreirano za Pomoćne građevinske radnike, Šivače tekstila i Čuvare, dok je neto destrukcija bila najizraženija za zanimanja: Poslužilac mašina i uređaja za preradu polimera, Rukovalac robom - pomoćni prodavac, Paker i Kurir. Za razliku od 2012, u 2013. godini očekuje se smanjenje broja zaposlenih među Šivačima tekstila, dok će Pomoćni građevinski radnici zabeležiti usporeniji rast nego u 2012. godini. U 2013. godini nastaviće se pad broja radnih mesta za zanimanje Poslužilac mašina i uređaja za preradu polimera, dok će Sobarice, Mesari i Pomoćni konfektionari imati veći broj kreiranih nego ugašenih radnih mesta.

Na nivou trećeg stepena stručne spreme velika neto destrukcija u 2012. godini ostvarena je kod zanimanja Prodavac u maloprodaji naftnih derivata i gasa i Prodavac, dok su najveći neto rast zabeležila zanimanja Kasir, Bravar i Zaštitar imovine – Portir. U 2013. godini, međutim, veći broj zanimanja ovog stepena stručnosti biće pod pritiskom, sa očekivanom neto destrukcijom radnih mesta – posebno Šivač konfekcije, Prodavac, Zaštitar imovine, Vozač teretnjaka i Bravar.

Najizraženiji rast tražnje se očekuje kod zanimanja Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina i Automehaničar.

Zanimanje Prodavac je bilo izloženo destrukciji u 2012. godini i na nivou IV stepena stručnosti, sa negativnim izgledima takođe u 2013. godini. Premda su realizovali malu pozitivnu stopu kreiranja radnih mesta u 2012. godine, Maturanti gimnazije će biti pod velikim negativnim pritiskom u 2013. S druge strane, ekonomski tehničari, konobari, knjigovođe, tehničari samozaštite, administratori osiguranja i građevinski tehničari, ostvarili su pozitivan saldo kreiranih radnih mesta u 2012. godini za koji preduzeća očekuju da će biti nastavljen i u 2013. godini.

Na nivou V stepena stručne spreme, pozitivan bilans u 2012. godini ostvarila su zanimanja Poslovni sekretar, Bravar specijalista, Barmen i Elektrozavarivač – specijalista. U 2013. godini, neto kreiranje poslova se očekuje za zanimanja Obradivač metala – specijalista, Knjigovođa kontista Trgovački putnik Prodavac – specijalista. Posle rasta u 2012. godini zanimanje Vazduhoplovni mehaničar za motorne sisteme – specijalista, očekuje smanjenje tražnje tokom 2013. godine.

Na nivou VI-1 i VI-2 stepena stručne spreme zanimanje Komercijalista je bilo u opadanju tokom 2012. godine, za koje se očekuje da će se dodatno intenzivirati u 2013, dok većina ostalih ekonomskih zanimanja ovog stepena stručnosti beleže stagnaciju tražnje u obe godine (uključujući zanimanja Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo, Menadžer, Ekonomista za robni promet u trgovini). S druge strane, zanimanja vezana za sektor turizma, kao što su Turistički vodič i Ekonomista za turizam i Viši ugostitelj, beleže primetan pozitivan trend.

Na nivou VII-1 stepena stručne spreme tokom 2012. godine većina tradicionalnih zanimanja ovog stepena stručnosti zabeležila je stagnaciju ili blago smanjenje tražnje, uključujući diplomirane mašinske inženjere, diplomirane pravnike i diplomirane ekonomiste. Interesantno da je smanjenje tražnje zabeleženo i kod programera informacionog sistema i diplomiranih inženjera elektrotehnike za računarstvo. Neto kreiranje radnih mesta uočeno je za zanimanja Diplomirani poljoprivredni inženjer za proizvodnju bilja, Diplomirani inženjer elektrotehnike za energetiku i Diplomirani inženjer arhitekture. Slični trendovi predviđaju se i tokom 2013. godine.

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Učešće zaposlenih osoba sa invaliditetom u ukupnoj zaposlenosti u MSV preduzećima u 2012. godini ocenjeno je na oko 2%, dok se očekuje da će u 2013. godini biti novozaposleno još oko 10% postojećeg broja zaposlenih osoba sa invaliditetom. Prema sektorskoj strukturi, osobe sa invaliditetom najbrojnije su u sektoru Prerađivačka industrija (34,9% ukupnog broja zaposlenih OSI), zatim Stručne usluge (16,3%), Saobraćaj, turizam i IKT (14,4%) i Rudarstvo i energetika (12,8%). Najveći porast zaposlenosti osoba sa invaliditetom u 2013. godini očekuje se u sektorima Prerađivačka industrija, Stručne

usluge i Trgovina. Prikazani rezultati impliciraju da je ukupna zaposlenost osoba sa invaliditetom u MSV preduzećima još uvek značajno ispod zakonski definisanog minimuma, kao i da se usporava trend povećanja učešća OSI u ukupnoj zaposlenosti.

Potrebe poslodavaca za posebnim znanjima i veštinama i kompetencijama zaposlenih. U pogledu stručnih znanja, poslodavci su tokom 2012. godine iskazali dvostruko veću potrebu za tehničko-tehnološkim znanjima u odnosu na društveno-humanistička znanja, dok su ostala posebna znanja (prirodno-matematička, medicinska i umetnička) imala minimalnu tražnju. Kod prenosivih znanja i veština, posedovanje raznih vrsta dozvola i poznavanje informaciono-komunikacione tehnologije su bili najviše traženi kod osoba sa srednjom stručnom spremom, dok su poznavanje informaciono-komunikacione tehnologije, poznavanje stranih jezika i preduzetničke veštine bili najtraženiji među osobama sa višom i visokom stručnom spremom. U pogledu širih kompetencija i ličnih karakteristika, od osoba nižeg nivoa obrazovanja najviše su se očekivali sklonost ka brzom tempu rada, sklonost ka radu sa stvarima/proizvodima i tačnost i preciznost; od osoba srednjeg obrazovanja poslodavci su najčešće zahtevali tačnost i preciznost, komunikativnost i sklonost ka radu sa ljudima / pružanju usluga; dok su od osoba sa visokom stručnom spremom najčešće bili zahtevani kreativnost i inovativnost, sistematičnost i organizovanost i sklonost ka rešavanju problema. Ovako iskazane potrebe pokazuju zavidnu stabilnost i u 2013. godini, što ukazuje da poslodavci imaju izgrađena očekivanja u pogledu ličnih karakteristika svojih zaposlenih radnika. Ipak, kada je reč o prenosivim znanjima uočava se da je u 2013. godini očekivano relativno smanjenje potreba za IKT i preduzetništvom, dok bi tražnja za znanjem stranih jezika trebalo da ostane stabilna.

Problemi u zapošljavanju novih radnika. Manji broj anketiranih preduzeća je ukazao na probleme pri pronalaženju lica adekvatnih kvalifikacija. Prema sektorima delatnosti, dve trećine preduzeća koja su iskazala probleme skoncentrisane su u dva sektora - Prerađivačka industrija, sa čak 44,4% od ukupnog broja preduzeća sa iskazanim problemima, i u sektoru Trgovina – 22,2%. Na nivou Srbije, ukupno je identifikovano preko 1600 različitih zanimanja za koja je bar neki poslodavac iskazao probleme u pronalaženju odgovarajućih radnika. Premda se najveći broj ovih zanimanja u apsolutnim izrazima nalazi u okviru srednjeg nivoa obrazovanja, srazmerno najveći problemi uočeni su kod pronalaženja osoba sa visokoškolskim kvalifikacijama. Najčešća zanimanja sa problemima u realizaciji tražnje u okviru III stepena stručne spreme su: Automehaničar, Autolimar, Bravar, Stolar za montažu, opravke i održavanje, Pekar, Šivač konfekcije, Elektrozavarivač, Zavarivač, a u okviru IV stepena stručne spreme Prodavac, Knjigovođa, Komercijalni tehničar, Kuvar, Konobar i Univerzalni zavarivač. Među zanimanjima u okviru VII stepena stručne spreme izdvajaju se: Diplomirani inženjer elektrotehnike za energetiku, Programer informacionog sistema, Diplomirani mašinski inženjer, Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije i Diplomirani inženjer građevinarstva.

Najčešći razlozi zbog kojih dolazi do nezadovoljenih potreba za radnicima su nedostatak znanja i veština, nedostatak radnog iskustva i činjenica da je traženo zanimanje deficitarno.

Tražnja za radnicima u mikro-preduzećima i među preduzetnicima na osnovu online istraživanja. Odgovori mikro preduzeća i preduzetnika sugerišu da najveći optimizam u pogledu povećanja broja zaposlenih u 2013. godini vlada u sektorima Rudarstvo i energetika, Finansijske delatnosti i Prerađivačka industrija, dok relativni pesimizam može da se uoči u sektorima Građevinarstvo, Saobraćaj i IKT i Trgovina, premda u ovom poslednjem broj poslovnih jedinica koje očekuju povećanje zaposlenosti ipak prevazilazi broj onih koje očekuju njen pad. U celini, mikro preduzeća pokazuju nešto veći optimizam od preduzetnika.

Zaključci i preporuke

Kao što je to i prethodnih godina bilo naglašavano, predstavljanim numeričkim rezultatima Ankete poslodavaca treba pristupiti s krajnjim oprezom, kako pri uopštavanju nalaza Ankete u cilju opisivanja i objašnjavanja trendova na ukupnom tržištu rada, tako još više pri pokušaju da se iz predstavljenih rezultata izvuku konkretne preporuke za politiku zapošljavanja i obrazovnu politiku. Dodatno, imajući u vidu da je ovogodišnja Anketa sprovedena po delimično izmenjenoj metodologiji i sa proširenim uzoračkim okvirom, još uvek je prerano direktno kreirati serije godišnjih podataka na osnovu kojih bi mogli da se donose pouzdaniji zaključci o srednjoročnim trendovima i na osnovu njih izvlače i pouzdanije preporuke.

Uprkos svim ovim ograničenjima, može se reći da rezultati ovogodišnje Ankete u većoj meri nego što je to do sada bio slučaj korenspondiraju sa stvarnošću tržišta rada kakvu otkrivaju drugi ključni izvori podataka, poput Ankete o radnoj snazi i Ankete RAD Republičkog zavoda za statistiku, kao i evidencije Nacionalne službe za zapošljavanje.

Dok je u 2012. godini u malim, srednjim i velikim preduzećima u osam ključnih privrednih makrosektora obuhvaćenih Anketom zabeležena skromna, ali značajna pozitivna stopa neto kreiranja poslova od 0,77%, u 2013. godini očekuje se da će neto stopa kreiranja poslova biti blago negativna, -0,14%. Uz sve rezerve, utisak o 2013. kao godini relativne stagnacije na formalnom tržištu rada realnog sektora osnažuje se iz više različitih perspektiva koje pruža ovo istraživanje. U inoviranim makroprojekcijama indikatora tržišta rada do 2020. godine, ona figuriše kao poslednja godina pada zaposlenosti i rasta nezaposlenosti. Iz Ankete se naziru indikacije da će visoka stopa realokacije poslova od skoro 30% u 2012. godini, koja svedoči o dobrom dinamizmu na formalnom tržištu rada, biti prilično usporena u 2013. godini.

Posmatrano po strukturnim obeležjima, većina povoljnih trendova iz 2012. godine identifikovanih u Anketi neće se nastaviti tokom 2013. godine. Tako, dok je u 2012. sektorsko kreiranje poslova moglo sugerisati da je otpočeo poželjan i dugo očekivan zaokret prema reindustrijalizaciji, prognoze za 2013. godinu nagoveštavaju zaustavljanje tog trenda, sa padom zaposlenosti u prerađivačkoj industriji i rastom u trgovini, modernim uslugama i javnim preduzećima. Posmatrano po regionima, u 2013. očekuje se neto rast zaposlenosti u razvijenijim regionima Beograda i Vojvodine, a neto gašenje poslova u regionima Centralne

Srbije, što može produbiti regionalne razlike. U svakom slučaju, neophodno je pomno pratiti ove trendove i nastojati da se oni preokrenu instrumentima opšte ekonomske politike i aktivne politike tržišta rada.

Na pozitivnoj strani, posmatrano po veličini preduzeća, u 2013. godini velika preduzeća ustupiće mesto malim preduzećima kao najdinamičnijim kreatorima radnih mesta. Takođe, sekularni trend poboljšavanja kvalifikacione strukture zaposlenih će se najverovatnije nastaviti i u 2013. godini, istina sa umerenim intenzitetom. Koristeći relativno visoke stope realokacije poslova, poslodavci postepeno zamenjuju radnike bez stručnog obrazovanja radnicima srednjeg stepena stručnosti, istovremeno povećavajući tražnju za radnicima sa višim i visokim stepenom stručne spreme. Ovo, zajedno sa relativno skromnom obrazovnom strukturom zaposlenih u poređenju sa drugim zemljama sličnog nivoa razvijenosti, sugeriše da je u Srbiji problem 'podkvalifikovanosti' još uvek uobičajeniji nego problem 'prekvalifikovanosti', te bismo se u svakom slučaju uzdržali od preporuke da se upisna politika na visokoškolske institucije učini generalno restriktivnijom.

Međutim, struktura nezadovoljene tražnje za zanimanjima i problemi u zapošljavanju na koje poslodavci nailaze indicirani Anketom ukazuju na potrebu da se pristupi širem razmatranju i pomnijem praćenju strukture upisnih kvota po grupama znanja i po konkretnim zanimanjima. Podaci Ankete, uz sva već izneta ograničenja, ukazuju na potrebu za većom podrškom proizvodnim zanimanjima i praktičnim znanjima u okvirima srednje stručne spreme, te tehničko-tehnološkim strukama u okvirima visokoškolskog obrazovanja.

Strategija Evropa 2020 - ciljevi u oblastima zapošljavanja i obrazovanja

Uvod

Neostvareni strateški ciljevi EU postavljeni 2000. godine (definisani u Lisabonskoj strategiji) odražavali su glavne izazove s kojima se suočavaju kako Evropska unija u celini tako i njene članice, pa je još 2008. godine, na nivou EU počeo proces stvaranja novog strateškog okvira za razvoj u periodu od 2010. do 2020. godine. Proces je rezultirao dokumentom Evropske komisije „Evropa 2020: strategija za pametni, održivi i inkluzivni rast” u kojoj su na sveobuhvatan način prikazani najvažniji elementi novog programa (mart, 2010). Evropski savet postigao je dogovor o novoj strategiji 25. i 26. marta, a odluka je službeno usvojena na Evropskom samitu 17. juna 2010. godine.

Strategija Evropske unije Evropa 2020 predstavlja viziju kako obezbediti nova i sigurna radna mesta i bolji život za građane. Ova Strategija ima za cilj ekonomski razvoj EU zasnovan na znanju uz očuvanje životne sredine, visok nivo zaposlenosti, produktivnosti i socijalne kohezije. Strategija Evropa 2020 nije bitna samo za države članice EU, već predstavlja i značajan potencijal za države kandidate i potencijalne kandidate za članstvo u EU za usmeravanje njihovih reformskih procesa.

Ako dublje analiziramo definisane ciljeve strategije Evropa 2020 videćemo da su formulisani prioriteta istovremeno i prioriteta razvoja Republike Srbije i ostalih država Zapadnog Balkana, međutim, makroekonomska stabilnost, nerazvijena infrastruktura, neadekvatno obrazovanje, nedovoljna ulaganja u životnu sredinu, tehnološka zavisnost, izraženo siromaštvo, korupcija i organizovani kriminal, neefikasno pravosuđe i druge specifičnosti „našeg regiona“, zahtevaju uzimanje u obzir i posebnosti ovog dela Evrope. U suprotnom, ukoliko prioriteta budu formulisani tako da više odgovaraju razvijenim državama članicama EU, konkurentnost Evrope će možda biti postignuta na globalnom planu, ali to nije garancija da će biti ostvarena i konkurentnost i napredak država Zapadnog Balkana.

Nova strategija ima kratkoročni cilj da obezbedi uspešan izlazak iz aktuelne ekonomske i finansijske krize i istovremeno da obezbedi održivu budućnost sa više posla i boljim uslovima života. Polazne osnove u izradi Strategije bile su: plan izlaska iz ekonomske krize; suočavanje s globalnim izazovima; kontinuitet u sprovođenju – nastavak Lisabonske strategije; jača finansijska podrška; bolja koordinacija sa ostalim politikama EU; bolja podela rada između institucija EU i zemalja članica; novi mehanizmi za sprovođenje; jači instrumenti evropskog ekonomskog upravljanja i jačanje konkurentnosti na evropskom nivou.

Pet glavnih ciljeva strategije Evropa 2020 su:

- Podići stopu zaposlenosti populacije starosti od 20. do 64. godine sa 69% na 75% kroz veće učešće mladih ljudi, starijih radnika i nekvalifikovanih radnika i bolju integraciju legalnih migranata.

- Povećati procenat BDP koji se izdvaja za istraživanje i razvoj sa 1,9 na 3%.
- Ostvariti „20/20/20“ klimatsko-energetski cilj – 20% smanjenja emisije gasova koji izazivaju efekat staklene bašte u odnosu na 1990. godinu, (ili čak za 30% ako dozvole uslovi), 20% povećanje udela obnovljivih izvora energije u finalnoj potrošnji i za 20% povećanje energetske efikasnosti.
- Smanjiti stopu ranog napuštanja škole na ispod 10% sa trenutnih 15%, uz istovremeno povećanje procenta stanovništva sa diplomom visokoškolske ustanove sa 31% na 40%.
- Smanjiti broj ljudi koji žive ispod linije siromaštva za 25%, što će predstavljati izlazak preko 20 miliona ljudi iz siromaštva.

Zapošljavanje

Prvi cilj zasnovan je na pretpostavkama da će se negativni trendovi na tržištu rada zaustaviti tokom 2010-2011. godine i da će se rast zaposlenosti u narednoj deceniji u proseku kretati nešto iznad 1% godišnje. Povećanje zaposlenosti u Evropi u narednoj deceniji prvenstveno je planirano preko većeg uključivanja žena, mladih, starijih radnika i migranata u radnu snagu. Konkretni koraci koji treba da doprinesu ovom cilju su definisani kroz inicijativu Evropske komisije „Agenda za nove veštine i poslove: evropski doprinos punoj zaposlenosti.“ Od ove inicijative se očekuje da uspostavi mehanizme za modernizaciju tržišta rada širom Evrope. Uloga Evropske komisije u implementaciji „Agende za nove veštine i poslove“ jeste da nadgleda i prati napredak zemalja članica po zadatim ciljevima, kao i da olakšava razmenu iskustava između institucija zemalja članica koje učestvuju u kreiranju i implementaciji politike zapošljavanja (npr. Nacionalnih službi za zapošljavanje). Evropska komisija je takođe preuzela na sebe izradu krovnih strateških i zakonskih dokumenata koji će unaprediti fleksigurnost i mobilnost radne snage na nivou Unije, kao i jačanje kapaciteta socijalnih partnera da koriste instrument socijalnog dijaloga za unapređenje efikasnosti tržišta rada. Konačno, Komisija se obavezala i na praćenje i predviđanje potreba za radnom snagom na nivou Unije. Uloga zemalja članica jeste da izrade sopstvene planove i ciljeve kojima će doprineti ukupnom cilju Evrope 2020 da se zaposlenost na nivou Unije poveća do barem 75% stanovništva između 20. i 64. godine starosti. Od njih se takođe očekuje da optimizuju nacionalne politike fleksigurnosti i revidiraju politike oporezivanja zarada, te da ujedno jačaju socijalna partnerstva kroz pospešivanje socijalnog dijaloga. Konačno, od zemalja članica se očekuje i da unaprede integraciju formalnog i neformalnog obrazovanja sa tržištem rada. Uspešna implementacija „Agende za nove veštine i poslove“ zahteva kombinovanje instrumenata za sprovođenje javnih politika na svim nivoima vlasti, a za očekivati je i da će druge inicijative u okviru strategije Evropa 2020 direktno i indirektno doprineti rastu zaposlenosti u Uniji. Imajući u vidu karakteristike evropskog tržišta rada, najveći dodatni pozitivni efekti na zaposlenost mogu se očekivati usled uspešne implementacije inicijativa „Industrijska politika za eru globalizacije“, „Unija inovacija“ i „Mladi u pokretu.“

Vlada Republike Srbije je, na predlog Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja, u junu 2011. godine usvojila Nacionalnu strategiju zapošljavanja za period 2011 - 2020. godine kojom se utvrđuje politika, ciljevi i prioriteti zapošljavanja do 2020. godine. Osnovni cilj politike zapošljavanja je da se u Republici Srbiji do kraja 2020. godine uspostavi efikasan, stabilan i održiv trend rasta zaposlenosti i da se politika zapošljavanja, kao i institucije tržišta rada potpuno usklade sa tekovinama EU. Smanjenje razlika u indikatorima između tržišta rada u Republici Srbiji i EU predstavlja jedan od prioriteta u periodu realizacije strategije. Rast zapošljavanja i kao strateški cilj održivo povećanje zaposlenosti, posebno u privatnom sektoru, zavisice od povećanja ne samo broja, već i kvaliteta radnih mesta.

Podrška stranim direktnim investicijama i izvozno orijentisanim programima su mere koje treba da budu posebno podržane u cilju stvaranja uslova za otvaranje novih radnih mesta. Prioritetne aktivnosti koje treba da doprinesu povećanju zaposlenosti jesu podrška otvaranju novih radnih mesta u malim i srednjim preuzećima i podsticanje preduzetništva.

Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011 - 2020 daje pregled osnovnih smernica u kojima će se kretati politika tržišta rada u ovoj deceniji. Srbija 2020 najavljuje izmene Zakona o radu, kojima će se unaprediti politika fleksigurnosti (uspostavljanje novog post-kriznog balansa između fleksibilnosti radnog zakonodavstva i garantovanja sigurnosti radnicima), a samim tim i konkurentnost privrede. Ona takođe predviđa veća izdvajanja za aktivne mere tržišta rada, te moguću reviziju trenutnog poreskog opterećenja na zarade. Jedan od osnovnih fokusa strategije Srbija 2020 u oblasti zapošljavanja jeste zapošljavanje ranjivih i teže zapošljivih kategorija uz pomoć aktivnih mera. Izdvajanja za aktivne mere tržišta rada gotovo su udvostručena već u 2011. godini i iznose 55.500.000 evra, odnosno 0,17% BDP što predstavlja pozitivan primer implementacije nekih planova predstavljenih u Srbija 2020. U ovom strateškom dokumentu takođe se optimistično procenjuje da je cilj zaposlenosti od 66% u 2020. godini, za stanovništvo uzrasta između 20. i 64. godine uz adekvatne napore moguće dostići. Strategija ističe da će sa jedne strane demografsko starenje stanovništva, to jest odliv teže zapošljivih starijih radnika sa tržišta rada, pozitivno uticati na ukupnu stopu zaposlenosti, dok će do 2020. godine, mladi sa novim veštinama, koji će biti lakše upošljivi, izaći iz obrazovnog sistema. Naime, procenjuje se da će, usled demografskog prажnjenja, stanovništvo radnog uzrasta (između 15. i 64. godine starosti) u Srbiji opasti za oko 420.000 lica između 2010. i 2020. godine što će, *ceteris paribus*, doprineti povećanju njihove stope zaposlenosti za oko 4 do 5 procentnih poena.

Obrazovanje

Obrazovanje predstavlja jednu od centralnih tema strategije Evropa 2020. Od ukupno sedam inicijativa, obrazovanje direktno prožima najmanje tri (Mladi u pokretu, Nove veštine za nova radna mesta, Evropska platforma protiv siromaštva), a indirektno je povezano i sa ostale četiri, imajući u vidu da je znanje jedan od osnovnih resursa napretka i razvoja.

Strategijom je definisano korišćenje raznih podsticaja koji bi zemlje članice, to jest njihove institucije i organizacije, usmerili u određenom pravcu, odnosno stimulisali i pospešivali saradnju između zemalja članica, a u okviru ciljeva EU. Programi poput Programa za celoživotno

učenje i Erasmus Mundusa su primeri ovog mehanizma. Evropska unija ima i programe koji sežu šire od zemalja članica i namenjeni su zemljama u neposrednom okruženju EU, pa i šire, kao što je to slučaj sa TEMPUS programom i programom Mladi u akciji. Republika Srbija trenutno ima pravo učešća u svim navedenim programima (uključujući i Program za celoživotno učenje, sa određenim ograničenjima) koje u velikoj meri i ostvaruje.

Drugi mehanizam (po prvi put za obrazovanje) uveden je tokom prethodne decenije. U pitanju je Otvoreni metod koordinacije (OMK) i njegova primena je imala za cilj da omogući bržu i efikasniju implementaciju zaključaka donetih tokom Evropskog samita održanog u Lisabonu 2000. godine. Otvoreni metod koordinacije zapravo predstavlja instrument namenjen procesu uzajamnog učenja politika i mera između država članica. Ovim putem države razmenjuju primere dobre prakse i usmeravaju jedne druge u pravcu efikasnijih i efektivnijih politika i mera. OMK nadgleda Evropska komisija, koja takođe beleži pomake i ostvarene rezultate, objavljuje ih, a sve u cilju efikasnijeg učenja. OMK nastavlja da živi i u drugoj deceniji XXI veka, bar kada je obrazovanje u pitanju i to u sinergiji sa gore navedenim programima EU, koji su u fazi evaluacije kao deo pripreme nove generacije programa EU za obrazovanje i mlade, a za period 2014-2020. godina. Jedna od sedam inicijativa pod zastavom strategije Evropa 2020 se odnosi direktno na obrazovanje i način funkcionisanja OMK i programa namenjenih obrazovanju koji će biti usklađeni sa osnovnim idejama inicijative pod nazivom „Mladi u pokretu” (Youth on the Move).

Inicijativa Mladi u pokretu ima za cilj da unapredi efikasnost, efektivnost i atraktivnost Evropskog visokog obrazovanja, a kroz unapređenje kvaliteta svih nivoa obrazovanja, unapređenje mobilnosti i zapošljivosti mladih, kao i kroz dostizanje višeg nivoa izvrsnosti. Takođe, ova inicijativa ima za cilj i podizanje nivoa društvene jednakosti kroz obrazovanje kao instrument društvene reprodukcije.

Za implementaciju inicijative na nivou EU je odgovorna Evropska komisija koja pred sobom ima sledeće ciljeve kada je ova strategija u pitanju:

- Integrisanje i unapređenje mobilnosti, univerzitetskih i istraživačkih programa, poput Erazmusa, Erasmus Mundusa, Tempus i Mari Kiri, koje treba povezati sa nacionalnim programima i resursima.
- Dalja modernizacija visokog obrazovanja, uključujući upoređivanje uspešnosti rada univerziteta u globalnom kontekstu.
- Ispitivanje načina putem kojih se može unaprediti preduzetništvo kroz programe mobilnosti za mlade profesionalce.
- Promovisanje priznavanja neformalnog obrazovanja i informalnog učenja.
- Uspostavljanje Okvira zapošljavanja mladih koji će ukazati na politike koje imaju za cilj da smanje nezaposlenost mladih, što bi konkretno značilo ulazak mladih na tržište rada kroz stažiranja i druge prelazne oblike ka punom angažovanju na tržištu rada.

Trenutno, Republika Srbija ima pravo učešća u svim programima EU namenjenih obrazovanju, ali ne iz iste pozicije kao zemlje članice. Može se sa sigurnošću tvrditi da je Srbija jedna od

aktivnijih zemalja u TEMPUS programu, imajući u vidu i broj projekata i ukupan budžet kada se uporede sa ostalim zemljama u ovom programu. (U okviru šestog konkursa za Tempus projekte Evropska komisija je odlucila da finansira novih 18 projekata sa učesšćem institucija iz Srbije, ukupne vrednosti preko 10 miliona evra, od čega čak 13 projekata vode univerziteti i visoke škole iz Srbije. Ove godine se Srbija nalazi medju prve četiri zemlje po broju projekata kojima koordiniraju domaće institucije. Ispred Srbije su samo Nemačka, Španija i Italija.) Takođe, Srbija učestvuje i u Erasmus Mundus programu, i to vrlo uspešno. Za koordinaciju i promociju nacionalnih aktivnosti u okviru ova dva programa zadužena je Nacionalna Tempus kancelarija. Omladinske organizacije iz Srbije, takođe aktivno učestvuju u programu Mladi u akciji, koji bitno podržava aktivnosti iz domena neformalnog obrazovanja. Što se Programa za celoživotno učenje tiče, Srbija može učestvovati u određenim segmentima koje ovaj program predviđa i uz određene uslove. Da bi Srbija učestvovala punopravno u svim segmentima Programa za celoživotno učenje, neophodno je ispuniti određene uslove, s obzirom da je ovaj program usmeren ka zemljama članicama (dok su prethodna dva više okrenuta ka zemljama u okruženju EU ili kao promociji evropskog visokoobrazovnog prostora uopšte). Osim toga što zemlja mora biti u procesu pristupanja EU, mora postojati i nacionalna agencija koja bi administrirala ovaj program u zemlji, koja još uvek nije osnovana, uz započet dijalog sa Evropskom komisijom o pristupanju. Bitno je i naglasiti da onog momenta kada Srbija bude došla do ovog programa, njen status u okviru TEMPUS i Erasmus Mundus programa će biti izmenjen, te više neće biti partnerska zemlja već će uživati isti status kao članice EU, što znači i učešće u finansiranju ovih programa. Od 2014. godine, počinje novi ciklus programa EU namenjenih obrazovanju i mladima. Ukoliko do tada Srbija ispuni tražene uslove, obrazovne institucije, vladine institucije, organi lokalne samouprave, nevladine organizacije i ostale za obrazovanje relevantne strukture moći će da sa istim pravima učestvuju u programima Evropske unije kao i njene zemlje članice.

Analiza rezultata upitnika popunjenih od strane poslodavaca u Republici Srbiji u okviru projekta MATCHDO

Analiza kao projektna aktivnost - plan i realizacija

Priprema upitnika i anketiranje poslodavaca jedna je od predviđenih i realizovanih aktivnosti u okviru projekta MATCHDO (RAISING PERFORMANCE AND COMPETITIVENESS AND MATCHING THE DEMANDS OF THE ECONOMY AND THE OFFERS OF THE LABOUR MARKET THROUGH PUBLIC-PRIVATE NETWORKING) koji se implementira u okviru programa Celoživotnog učenja (Lifelong Learning program) a za cilj ima podizanje performansi i konkurentnosti radne snage u Republici Srbiji, kao i usklađivanje zahteva privrede i ponude tržišta radne snage putem umrežavanja javnog i privatnog sektora.

Upitnik je kreiran sa ciljem prikupljanja podataka o stanju u oblasti ljudskih reusursa, strukturi zaposlenih, procesima selekcije i regrutacije kandidata, problemima preduzeća u okviru procesa zapošljavanja, poželjnim veštinama, sposobnostima i karakteristikama potencijalnih zaposlenih kao i načinu na koji se može podići konkurentnost radne snage u Republici Srbiji.

Metodologija istraživanja

Tip istraživanja: kvantitativno istraživanje

Period istraživanja: 25.06.2013 - 25.10.2013

Teritorija: područje Republike Srbije – 8 gradova (Indija, Leskovac, Beograd, Kragujevac, Valjevo, Novi Sad, Subotica i Niš)

Tehnika i instrumenti: on-line upitnik distribuiran kompanijama u gore navedenim gradovima

Uzorak: 40 preduzeća različite strukture i veličine sa naglaskom na velike strane investicione kompanije, uz uključivanje relevantnih malih i srednjih preduzeća sa domaćim kapitalom

Za potrebe projekta izradjen je Upitnik za poslodavce koji sadrži 26 pitanja i čija je on-line forma slata predstavnicima službi ljudskih resursa u 40 kompanija iz 8 različitih gradova Srbije. Kreiranje upitnika i sprovođenje istraživanja su zajednički realizovali Nacionalna služba za zapošljavanje, Pokrajinski sekretarijat za obrazovanje, upravu i nacionalne zajednice i Otvoreni univerzitet Subotica. Projektni zadatak je bio podeljen u tri dela. Prvi deo je podrazumevao izradu upitnika sa adekvatnim odmerom opisnih i odgovora na zaokruživanje, konkretnim, preciznim i nesugestivnim pitanjima, lakog za popunjavanje. Drugi deo se odnosio na prikupljanje podataka (slanjem i popunjavanjem on-line anketnog upitnika od strane

poslodavaca) u kome su učestvovali svi partneri i to – Otvoreni univerzitet Subotica distribucijom upitnika na teritoriji opštine Subotica, Pokrajinski sekretarijat na teritoriji Novog Sada, dok je Nacionalna služba za zapošljavanje pored Beograda upitnik distribuirala preko svojih filijala u gradovima koji su bili obuhvaćeni projektom. Treći deo analize upitnika podrazumevao je obradu i analizu prikupljenih podataka koje je urađeno od strane Otvorenog univerziteta Subotica.

Upitnik je koncipiran tako da se sastoji od četiri celine: Osnovni podaci o kompaniji i o osobi koja je popunjavala upitnik, Analiza stanja u oblasti ljudskih resursa, Informacije o sprovedenim obukama i Informacije o celoživotnom učenju. Za potrebe ove analize prvi deo upitnika nema empirijski značaj tako da će se analiza najvećim delom baviti drugim i trećim segmentom tj. odgovorima koje su ispitanici dali na pitanja iz ove dve grupe.

Dizajn Upitnika

U nastavku je dat primer upitnika koji je distribuiran poslodavcima.

UPITNIK

Ovaj upitnik je razvijen za potrebe implementacije projekta „Podizanje učinka i konkurentnosti i usklađivanje potreba privrede sa ponudom tržišta radne snage putem umrežavanja javnog i privatnog sektora" (MATCHDO - Raising performance and competitiveness and matching the demands of the economy and the offers of the labour market through public - private networking) koji je u okviru Lifelong Learning programa finansiran od strane Evropske Komisije. Projekat kroz formu partnerstva zajednički implementiraju Otvoreni univerzitet Subotica, Nacionalna služba za zapošljavanje Beograd i Pokrajinski sekretarijat za obrazovanje, upravu i nacionalne zajednice Novi Sad. Osnovni cilj projekta je kreiranje Akcionog plana za implementaciju koncepta celoživotnog učenja u Srbiji. Rezultati upitnika se mogu koristiti isključivo za potrebe ovog projekta i isti će biti inkorporirani u Situacionu analizu koja će biti javno objavljena na projektnom sajtu (www.matchdo.rs).

Nosilac projekta garantuje bezbednost podataka dobijenih ovim upitnikom.

I Osnovni podaci o kompaniji i osobi koja popunjava upitnik

Ime i prezime	
Naziv kompanije u kojoj je osoba zaposlena	
Trenutna pozicija u kompaniji	
Kontakt telefoni (mobilni / fiksni)	
E - mail adresa	
Ukupan broj zaposlenih u kompaniji	
Vlasnička struktura:	1) Privatno 2) Javno 3) Meštovito
Poreklo kapitala:	1) Domaće 2) Inostrano 3) Meštovito

II Osnovne informacije o ljudskim resursima

1. Struktura zaposlenih u Vašoj kompaniji po stepenu stručne spreme (upisati broj zaposlenih):

Stepen stručne spreme	Kvalifikacija	ISCED nivo (*)	Broj zaposlenih
I	NKV (nekvalifikovani radnik)	1 ili 2A	
II	PKV (polukvalifikovani radnik)	2B	
III	KV (kvalifikovani radnik) SSS/III (srednja stručna sprema/III stepen)	3C	
IV	SSS/IV (srednja stručna sprema/IV stepen)	3B	
V	VKV (visokokvalifikovani radnik)	3	

VI	VŠS (viša školska sprema)	5B	
VII/1	VSS (visoka stručna sprema)	5A	
VII/2	MR (magistar/master)	5A	
VIII	DR (doktor nauka)	6	

2. Da li u Vašoj kompaniji postoji odeljenje/sektor/funkcija upravljanja ljudskim resursima?

(zaokružite jednu mogućnost):

1) Da

2) Ne

3. U poslednjih dve godine u Vašoj kompaniji je došlo do:

- 1) povećanja broja zaposlenih
- 2) smanjenja broja zaposlenih
- 3) broj zaposlenih stagnira

4. Da li imate u planu otvaranje novih radnih mesta u narednih godinu dana:

1) Da

2) Ne

5. Koje su Vaše procenjene potrebe za radnom snagom u narednom periodu (1-3 godine)

(navedite broj ljudi koje planirate da zaposlite u zavisnosti od profila):

Profil	Br.	Profil	Br.
Menadžerski profili		Administrativni profili	
Tehničko osoblje/stručnjaci		Prodaja/marketing/PR	
Operativni i fizički radnici		Ostalo	

6. Da li se suočavate sa problemima u pronalaženju adekvatnih kandidata za zaposlenje u Vašoj kompaniji (zaokružite jednu mogućnost):

1) Da

2) Povremeno

3) Ne

Ukoliko ste zaokružili 1 ili 2, molimo Vas navedite koji su najčešći problemi sa kojima se suočavate:

.....

.....

.....

7. Na koji način dolazite do potrebnih kandidata za Vašu organizaciju?

(možete zaokružiti i više odgovora):

1) Oglašavanjem na Internetu	5) Privlačenjem zaposlenih iz drugih kompanija
2) Preko Nacionalne službe za zapošljavanje	6) Oglašavanjem u novinama
3) Angažovanjem agencije za zapošljavanje	7) Oglašavanjem na radio i TV stanicama
4) Angažovanjem head-hunting agencije	8) Preko preporuke
9) Ostalo (navedite):	

7.a. Ukoliko ste naveli da koristite oglašavanje na internetu, molimo Vas navedite sajtove:

.....

.....

7.b. Ukoliko ste naveli da koristite usluge agencija, molimo Vas navedite kojih:

.....
.....

8. Ukoliko u procesima zapošljavanja koristite usluge i aktivno sarađujete sa Nacionalnom službom za zapošljavanje, molimo Vas ocenite saradnju zaokruživanjem ocene od 1 do 10 (gde je 1 odraz veoma slabog kvaliteta saradnje, a 10 veoma uspešne saradnje:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Molimo Vas navedite Vaše predloge kako bi se ova saradnja sa Nacionalnom službom za zapošljavanje mogla dodatno poboljšati na obostrano zadovoljstvo, kao i korist svih lica sa evidencije NSZ.

.....
.....
.....

9. Koliko je važno da kandidati za posao u Vašoj kompaniji sa VSS poseduju radno iskustvo?

- 1) Izuzetno je bitno
- 2) Važno nam je, ali nije ključni zahtev za zapošljavanje
- 3) Nije nam važno, želimo da izgrađujemo nove kadrove

10. Navedite najznačajnije kompetence za sledeće pozicije u okviru Vaše kompanije:

a) Lideri 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	b) Menadžeri 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	c) Administrativno osoblje 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
d) Tehničko osoblje 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	e) Prodaja, marketing, PR 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	f) Operativci, fizički radnici 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____

11. Koje metode i tehnike koristite u procesima selekcije kandidata sa ciljem utvrđivanja da li poseduju tražena znanja i veštine? (možete zaokružiti i više odgovora):

1) Dubinski/strukturirani intervju	5) Upitnik
2) Testovi znanja	6) CV i prijava
3) Testovi sposobnosti (matematički/logički...)	7) Klasičan intervju
4) Testovi ličnosti	8) Assessment Centar
9) Ostalo (navedite):	

11.a. Ako koristite testove znanja, sposobnosti i/ili ličnosti, molimo navedite koje testove koristite:

.....

.....

11.b. Ukoliko u procesima selekcije zaposlenih koristite usluge test provajdera, konsalting agencija i slično, molimo Vas navedite sa kojim kompanijama/agencijama sarađujete:

.....

.....

12. Za koje pozicije unutar kompanije najčešće tražite nove kandidate?

1) Pozicije u top-menadžmentu	5) Pozicije u stručnim službama (HR, finansije...)
2) Pozicije u srednjem menadžmentu	6) Pozicije u operativi (uključuje i fizičke radnike)
3) Pozicije u sektoru prodaje	7) Administrativne pozicije
4) Pozicije u sektoru marketinga i PR	8) Pozicije u obezbeđenju
9) Ostalo (navedite):	

12.a. Za koje od gore navedenih pozicija je najteže pronaći adekvatne kandidate? (odaberite do 3 pozicije i molimo Vas rangirajte ih):

- 1).....
- 2).....
- 3).....

12.b. Zašto? (opišite najčešće probleme sa kojima se susrećete)

.....

.....

13. Smatrate li da znanja dobijena u okviru sistema formalnog obrazovanja zadovoljavaju potrebe savremenog poslodavca:

1) Da

2) Ne

3) Ne u adekvatnoj meri

Ukoliko ste zaokružili odgovor 2 ili 3 navedite koja su to specifična / praktična znanja (veštine, sposobnosti ili karakteristike) koja, po Vašem mišljenju, najviše nedostaju kandidatima za posao:

.....

.....

.....

14. Na koji način smatrate da bi se navedeni nedostaci radne snage najbolje i najbrže mogli prevazići:

- 1) Izmenama u sistemu formalnog obrazovanja (unapređenje, modernizacija i uža specijalizacija)
- 2) Boljom saradnjom predstavnika privrede i obrazovnih institucija (putem stručne prakse)
- 3) Uspostavljanjem standardizovanog sistema neformalnog obrazovanja i usavršavanja (sistem dokvalifikacija, prekvalifikacija, standardizovanih obuka, itd.)
- 4) Ostalo (navedite)

.....

15. Da li zaposleni u Vašoj kompaniji imaju lične razvojne planove?

1) Da, svi

2) Da, poneki

3) Ne

16. Da li se u Vašoj kompaniji sprovode razvojni programi namenjeni ličnom usavršavanju zaposlenih? (razvoj kompetenci, poznavanje sebe i saradnika, unapređenje komunikacije, team-building, itd.):

1) Da, kontinuirano

2) Da, povremeno

3) Ne

17. Da li u procesima razvoja zaposlenih Vaša kompanija koristi neka sredstva za procenu sposobnosti i/ili crta ličnosti (development centri, psihodijagnostička sredstva i slično)?

1) Da, kontinuirano

2) Da, povremeno

3) Ne

17.a. Ukoliko je Vaš odgovor na prethodno pitanje bio pod 1 ili 2, molimo Vas da navedete koja sredstva koristite:

.....
.....
.....

III Informacije o sprovedenim obukama

18. Smatrate li da Vaša organizacija dovoljno ulaže u razvoj ljudskih resursa:

1) Da

2) Ne

19. Da li realizujete stručna usavršavanja za svoje zaposlene:

1) Da, u skladu sa planom i strategijom razvoja zaposlenih

2) Da, povremeno

3) Ne

20. Koliko zaposlenih u Vašoj organizaciji je prošlo neku vrstu obuke u prethodnih godinu dana: _____

Iz kojih oblasti su sprovedene obuke:

.....
.....
.....

21. Koje su glavne prepreke za razvoj veština i znanja kod zaposlenih u Vašoj organizaciji (možete zaokružiti i više odgovora):

1) Nedostatak vremena	4) Nezainteresovanost menadžera za razvoj zaposlenih
2) Nedostatak novca za programe obuke	5) Nepostojanje adekvatnih programa obuke
3) Nezainteresovanost zaposlenih	6) Ostalo (navedite):

22. Da li planirate realizaciju dodatnih obuka za vaše zaposlene u narednom periodu (1 godina):

1) Da

2) Ne

Ukoliko DA, navedite iz kojih oblasti će biti realizovane obuke:

.....
.....

23. Kao provajdera za obuke, Vaša kompanija planira da angažuje (možete zaokružiti i više odgovora):

- 1) Obrazovne institucije (fakulteti, instituti, škole i sl.)
- 2) Specijalizovanu agenciju
- 3) Nevladinu organizaciju/udruženje građana
- 4) Strukovna udruženja
- 5) Eksperte za različite oblasti
- 6) Ostalo (navedite)

IV Informacije o celoživotnom obrazovanju

24. Da li ste upoznati sa konceptom celoživotnog učenja (zaokružite jednu mogućnost):

- 1) Da 2) Da, u određenoj meri 3) Ne

25. Da li ste upoznati sa ponudom programa za stručno usavršavanje u mestu u kom poslužete:

- 1) Da 2) Da i učestvujemo u njima 3) Ne

26. Smatrate li da na tržištu postoji ponuda programa neformalnog obrazovanja (stručno usavršavanje) koja odgovara potrebama Vaše kompanije:

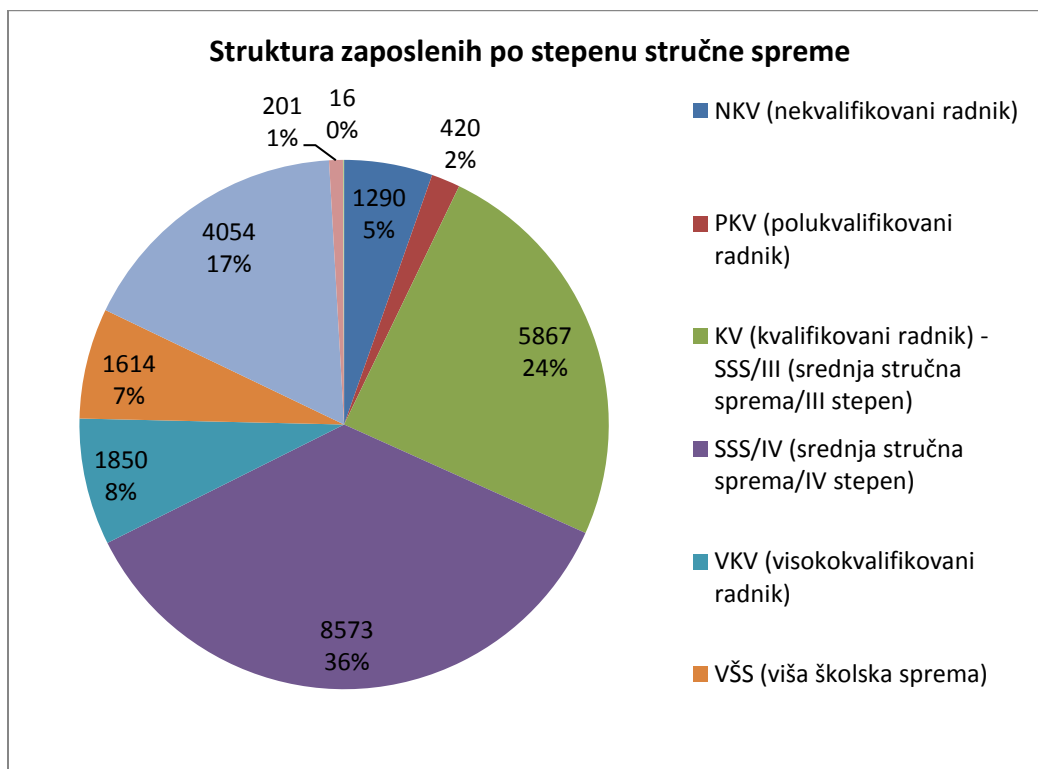
- 1) Da
- 2) Da, ali treba proširiti ponudu
- 3) Ne
- 4) Ne i zbog toga je potrebno uvesti nove

Ukoliko ste zaokružili odgovor 2. 3. ili 4. navedite koji su to programi koji nedostaju u ponudi:

.....
.....

Analiza - rezultati i zaključci

Na početku analize rezultata popunjenih upitnika navešćemo podatke vezane za strukturu preduzeća koja su bila obuhvaćena anketiranjem. Od 40 preduzeća koja su popunila upitnik, njih 97% se nalazi u privatnom vlasništvu dok je tek 3% onih čije je vlasništvo mešovito. Osim vlasničke strukture analizirano je i poreklo kapitala a odnos ispitanih preduzeća je sledeći: 47% čine domaća preduzeća, 40% njih je u inostranom vlasništvu dok je 13% preduzeća u mešovitom vlasništvu. Na osnovu broja zaposlenih a radi lakše analize upitnika anketirana preduzeća podelili smo i po veličini na velika, srednja i mala⁸ a odnos anketom obuhvaćenih preduzeća izgleda ovako: 15% malih, 50% srednjih i 35% velikih preduzeća. Treći bitan element činio je broj zaposlenih u preduzećima po stepenu stručne spreme (Grafikon 1). Odnos anketiranih preduzeća po veličini implicira i odnos strukture zaposlenih po stručnoj spremla pa se tako iz grafikona može videti da 60% zaposlenih u anketiranim kompanijama ima SSS i to 24% III stepen a 36% IV. Po broju zaposlenih nakon osoba sa SSS slede osobe koje imaju visoku stručnu spremu što znači da na tri radnika sa SSS dolazi jedan radnik za završenim fakultetom ili visokom školom. Budući da su anketirana preduzeća uglavnom proizvodnog karaktera evidentan je povećan stepen automatizacije i potrebe za visoko stručnim kadrovima. Struktura zaposlenih imaće značaj u kasnijoj analizi potreba za novom radnom snagom tj. njenom strukturom, kao i sa veštinama i sposobnostima koje se traže od novih kandidata.

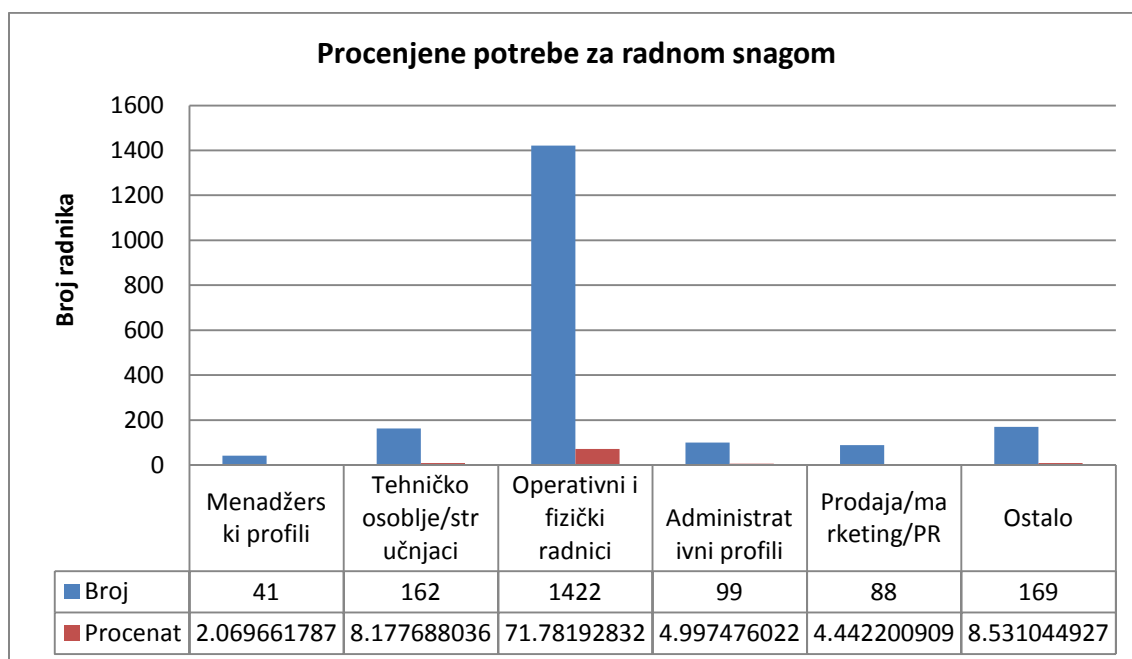


⁸ Podela preduzeća po veličini izvršena je po osnovu broja zaposlenih i to na sledeći način: do 50 zaposlenih su mala, od 50 do 250 srednja a preduzeća sa više od 250 zaposlenih svrstana su u velika preduzeća.

Grafikon 1

Obzirom da projekat MATCHDO ima za cilj usklađivanje zahteva (potreba) privrede sa ponudom tržišta radne snage ove potrebe poslodavaca su formulisane putem nekoliko pitanja.

Za buduće strateško i operativno planiranje bitan je podatak o fluktuaciji radne snage u prethodnom periodu koje je potrebe ovog istraživanja ograničeno na period od prethodne dve godine. U tom periodu kod 72% ispitanih kompanija došlo je do povećanja broja zaposlenih, kod 15% se broj zaposlenih smanjio, dok je kod 13% kompanija broj zaposlenih ostao na istom nivou. Ovaj podatak pokazuje nam da postoje značajne aktivnosti na tržištu radne snage tj. da postoji potreba za novom radnom snagom i da je većina kompanija u prethodnom periodu regrutovala nove zaposlene. Da će se taj pozitivni trend nastaviti pokazuje nam analiza pitanja o planu otvaranja novih radnih mesta u narednoj 2014. godini. gde se većina kompanija, njih 62% izjasnila pozitivno prema povećanja broja zaposlenih u narednom periodu. Shodno delatnosti i veličini anketiranih preduzeća (proizvodna, većinom srednja i velika) kao i trenutnoj strukturi zaposlenih, procena potrebe za radnom snagom u naredne tri godine pokazuje sledeću strukturu po profilima (Grafikon 2). Iz grafikona vidimo da će čak 72% potrebne radne snage biti regrutovano i zaposleno na operativnim i fizičkim poslovima, dok su potrebe za radnom snagom ostalih profila značajno manje.



Grafikon 2

U prethodnom delu analize su prezentovani podaci o dijagnostifikovanim potrebama poslodavaca, a u nastavku će biti izloženi rezultati analize ponude radne snage i problema sa kojim se suočavaju kompanije prilikom regrutovanja novih kandidata.

Na pitanje da li se suočavaju sa problemima u pronalaženju adekvatnih kandidata za zaposlenje većina, odnosno 75% ispitanih kompanija dalo je potvrđan odgovor (37% Da, 38% Povremeno) što nam evidentno potvrđuje postojanje razlike u ponudi i tražnji za ljudskim resursima. Najčešći problemi sa kojima se poslodavci susreću kada je reč o kandidatima i njihovim

osobinama i kompetencijama su sledeći (pitanje je bilo otvorenog tipa, a navedeni su odgovori koji su se najčešće ponavljali):

“Nezainteresovanost; Nepoznavanje stranih jezika; Nedovoljno kvalifikovani i stručni kadrovi (marketing, automobilska industrija, CNC masine, hemijska industrija, investicioni fondovi, proizvodnja obuće, građevinske struke) posebno u manjim sredinama (opštinama): Nedostatak specifičnih iskustava, veština i kompetenci; Nedostatak radnog (praktičnog) iskustva; Ne posedovanje određenih poslovnih veština; Nespremnost na promenu sredine”.

Svi odgovori ukazuju na nedovoljnu kompatibilnost sistema obrazovanja i stručnog/profesionalnog osposobljavanja kandidata sa potrebama tržišta. Kada se kaže sistemobrazovanja i stručnog/profesionalnog osposobljavanja onda se osim sistema formalnog obrazovanja misli i na različite vidove neformalnog obrazovanja koja pružaju dodatne kompetence koje su danas veoma značajne i predstavljaju komparativnu prednost na tržištu radne snage.

Kako bi se problemi na koje poslodavci nailaze u procesu regrutacije novih kandidata mogli predstaviti na pravi način veoma je bitan podatak o kanalu putem kojeg preduzeća selektuju nove kandidate, a odgovori su sledeći: 26% preko Nacionalne službe za zapošljavanje, 24% oglašavanjem na specijalizovanim internet sajtovima i 17% na osnovu preporuke. Saradnju sa Nacionalnom službom za zapošljavanje kao najčešćim provajderom novih kandidata učesnici ankete su ocenili prosečnom ocenom 7,56⁹. Većina ispitanika veoma je zadovoljna saradnjom sa NSZ dok se manji broj zamerki odnosio na sledeće (pitanje je bilo otvorenog tipa, a navedeni su odgovori koji su se najčešće ponavljali):

“Doslednija selekcija kandidata prema zahtevu poslodavca kao i prethodno psihotestiranje; Potrebno je da u skladu sa zahtevima poslodavca NSZ prethodno obavi selekciju i prezentuje poslodavcu najadekvatnije resurse sa evidencije; Organizacija dokvalifikacije za lica sa evidencije Službe; Potrebno je uvođenje edukacija nezaposlenih o načinu predstavljanja poslodavcima (CV, pripreme za intervju kod poslodavca i slično); Veća efikasnost, poštovanje rokova, smanjenje administracije;”

Naredni deo analize upitnika odnosi se na karakteristike, veštine i znanja koja poslodavci traže od kandidata prilikom zapošljavanja.

Nedostatak praktičnog iskustva naveden je kao jedan od problema sa kojima se kompanije susreću prilikom regrutacije novih kandidata, a da je ono bitno i kada je reč o zapošljavanju kadrova sa VSS govori nam podatak da čak 84% ispitanika prethodno radno iskustva smatra važnim faktorom (6% izuztno važno, 78% važno ali ne i presudno prilikom zapošljavanja). Odgovor na ovo pitanje jasno nam ukazuje na problem nedostatka ozbiljne stručne prakse tokom trajanja formalnog visokog obrazovanja.

Kako bi se lakše uskladili zahtevi privrede i ponuda tržišta radne snage u anketi je od poslodavaca traženo da navedu koje su to značajne kompetence za određene pozicije u okviru njihovih kompanija, a odgovori su sistematizovani u Tabeli 1 (pitanje je bilo otvorenog tipa, a navedeni su odgovori koji su se najčešće ponavljali):

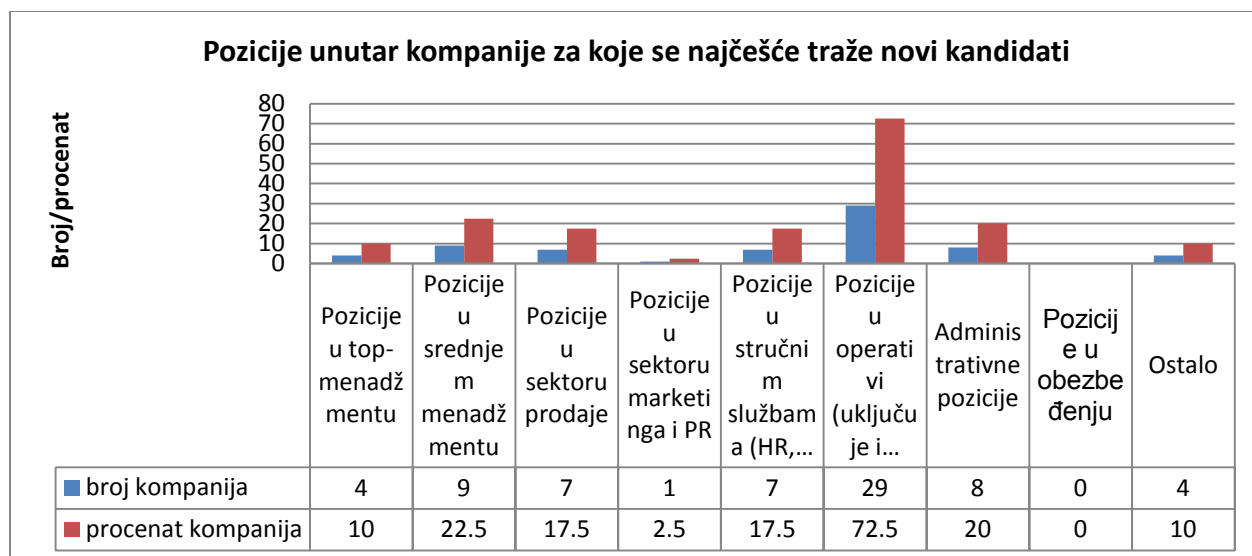
⁹ U pitanju je bila data skala od 1 (veoma slab kvalitet saradnje) do 10 (veoma uspešna saradnja).

Pozicija menadžera	Pozicija administrativnog osoblja	Pozicija tehničkog osoblja	Pozicija operativca – fizičkih radnika
Poznavanje stranog jezika (engleski/nemački)	Poznavanje stranog jezika	Poznavanje stranog jezika	
Soft skills: Timski rad (veština upravljanja timovima), Komunikacijske veštine, Veštine prezentacije, Pregovaračke veštine, Sposobnost rada pod pritiskom	Soft skills: Timski rad, Komunikacijske veštine, Sposobnost rada pod pritiskom	Soft skills: Timski rad, Komunikacijske veštine, Sposobnost rada pod pritiskom	Soft skills: Timski rad, Komunikacijske veštine
Osobine: Proaktivnost, Likderske sposobnosti, Istrajnost, Kreativnost	Osobine: Proaktivnost, Preciznost, Prilagodljivost, Sistematičnost, Odgovornost, Orjentisanost na rezultate	Osobine: Preciznost, Snalažljivost, Sistematičnost, Brzina, Orjentisanost na rezultate	Osobine: Preciznost, Odgovornost, Sistematičnost, Snalažljivost, Spretnost, Brzina, Istrajnost, Orjentisanost na rezultate
Menadžmentske veštine (krizni, upravljački)	Poznavanje rada na računaru	Poznavanje rada na računaru, Poznavanje proizvodnih sistema	

Tabela 1

Na osnovu tabele može se zaključiti da je poznavanje stranog jezika kompetenca koja je veoma bitna prilikom zapošljavanja za većinu profila kao i da veliki broj traženih kompetenci podpada pod tzv. „Soft Skills“ veštine. Takođe podaci pokazuju da kompanije traže kandidate koji poseduju i odgovarajuće osobine na čijem usavršavanju potencijalni kandidati mogu samostalno raditi ali i obrazovne institucije bi trebale posvetiti pažnju ovom segmentu prilikom edukacije. Još jedan značajan podatak iz tabele je da se poznavanje rada na računaru još uvek ne podrazumeva iako živimo u visoko tehnološkoj eri koja podrazumeva informatičku pismenost.

Budući da 62% ispitanih preduzeća ima u planu da u narednih godinu dana otvara nova radna mesta pored potrebnih kompetenci važan je i podatak o pozicijama/profilima unutar kompanija za koje se najčešće traže novi kandidati (grafikon 3). Grafikon nam potvrđuje podatak sa početka analize o proceni potreba za radnom snagom tj. da će najveći broj novih kadrova biti zaposlen na operativnim poslovima 42%, zatim na pozicijama u srednjem menadžmentu 13%, pozicijama u administraciji 12% i u sektoru prodaje i na pozicijama u stručnim službama sa po 10%.



Grafikon 3.

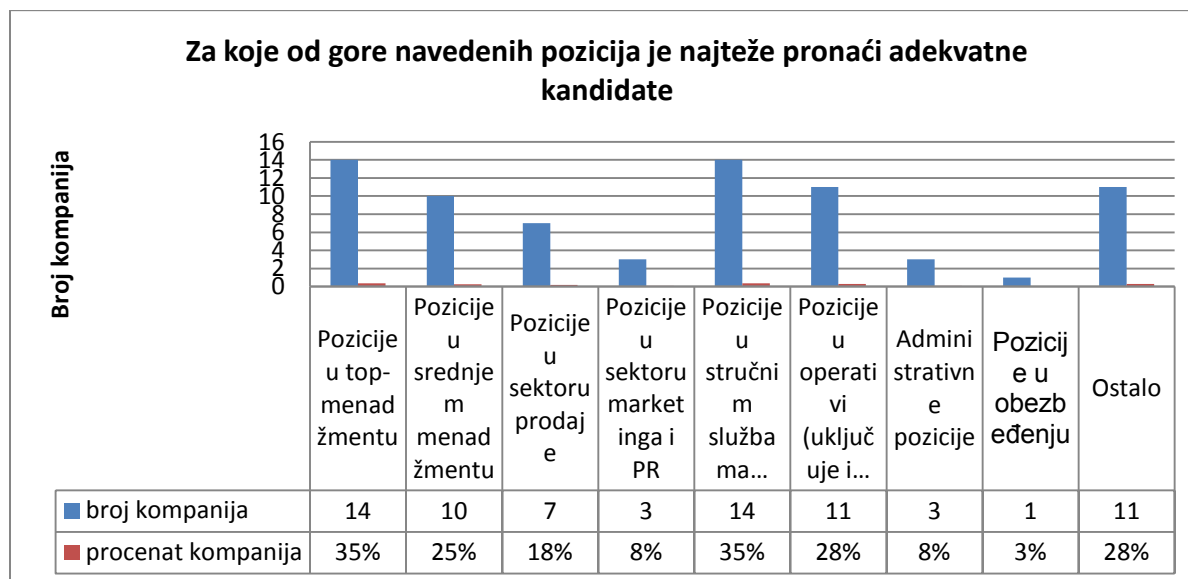
Analiza podataka i dobijeni zaključci o potrebnim kompetencama, znanjima i profilima zaposlenih u narednom periodu mogu služiti kao smernica relevantnim akterima, prevashodno NSZ-u, obrazovanim institucijama (formalnog i neformalnog obrazovanja) i drugim provajderima obuka i edukacija u kom pravcu treba da razvijaju programe namenjene budućim učesnicima na tržištu radne snage, nezaposlenim licima kao i zaposlenima koji planiraju da konkurišu na nova radna mesta sa ciljem razvoja specifičnih znanja i veština koja povećavaju kompetentnost i konkurentnost. Samo aktivnim učešćem svih „stejkholdera“ moguće je uticati na smanjenje evidentnog jaza između ponude i potražnje na tržištu radne snage.

U ovom kontekstu svakako posebnu pažnju treba posvetiti i činjenici da 75% ispitanika ima problema prilikom pronalaženja novih kandidata (od toga 37% - konstantno ima problema, 38% - povremeno ima problema). Podaci o pozicijama za koje je poslodavcima najteže pronaći adekvatne kandidate predstavljeni su na Grafikonu 4. Posebno je zanimljiv podatak da 15% ispitanih kompanija ima problem u pronalaženju adekvatnih radnika za operativne poslove a da će od ukupnog broja novo zaposlenih ova grupa činiti skoro polovinu. Pored toga poslodavci se najčešće suočavaju sa problemom neadekvatnih kadrova za pozicije u Top-menadžmentu kao i za pozicije u stručnim službama (HR, finansije,..) za koje apliciraju kandidati sa diplomama visokih škola ili fakulteta. Veoma je značajno analizirati koje se kompetence očekuju od kandidata za ove pozicije (formalno obrazovanje se podrazumeva a traže se i neke veštine koje spadaju u tzv. „soft skills“ veštine kao i specijalističke obuke iz određenih oblasti). Segment ostalo, u koji su ispitanici svrstali inženjere, osobe za obezbeđenje kvaliteta i stručnjake u oblasti IT tehnologija, sa skoro 15% predstavlja oblast u kojoj takođe postoji značajno odstupanje u ponudi i očekivanjima poslodavaca. Kao osnovne razloge za teško pronalaženje adekvatnih kadrova poslodavci su naveli sledeće (pitanje je bilo otvorenog tipa, a navedeni su odgovori koji su se najčešće ponavljali):

“Problem pronalaženje kandidata sa adekvatnim znanjima i veštinama; Neposredovanje radnog iskustva; Nepoznavanje rad na računaru; Nepoznavanja stranog jezika; Neposredovanje veštine timskog rada; Nedostatak prijava za posao; Prevelika očekivanja u vezi primanja;

Nemotivisanost; Nedovoljna posvećenost poslu; Nespremnosti kandidata za veći obim posla; Nespremnost na prekovremeni rad; Nespremnost na selokaciju;“

Ono što je posebno zabrinjavajuće a kompanije su navele kao problem u procesu zapošljavanja je sam pristup procesu pronalazanju posla počevši od nedostatka kvalitetnih prijava pa do neozbiljnosti kandidata koji poslu pristupaju sa nedovoljnom posvećenošću, prevelikim očekivanjima a nespremni na određene ustupke radi obezbeđivanja stalnog radnog mesta.



Grafikon 4.

Više puta je u okviru analize bilo reči o znanjima i veštinama koje se očekuju od kandidata za određena radna mesta u kompanijama obuhvaćenih anketom. Koja su to znanja koja treba da se steknu tokom formalnog obrazovanja a koje se veštine stiču kroz rad i neformalnu edukaciju teško je razgraničiti i povući jasnu granicu, ali pitanje usaglašenosti programa formalnog obrazovanja sa potrebama savremenog tržišta jedno je od onih o kojima se uvek debatuje. Na pitanje "Smatrate li da znanja dobijena u okviru sistema formalnog obrazovanja zadovoljavaju potrebe savremenog poslodavca" čak 85% ispitanika je odgovorilo negativno (32% Ne, 53% Ne u adekvatnoj meri). Podatak da 53% ispitanika smatra da postoje određeni propusti tj. određena znanja i kompetence koje bi se svakako trebale steći tokom procesa formalnog obrazovanja predstavlja smernice za proces revidiranja sistema formalnog obrazovanja. Kao specifična / praktična znanja (sposobnosti i karakteristike) koje najviše nedostaju kandidatima za posao ispitanici su naveli (pitanje je bilo otvorenog tipa, a navedeni su odgovori koji su se najčešće ponavljali):

"Poznavanje stranog jezika; Rad sa poslovnim softverima; Nedostatak praktičnih znanja i iskustva; Menadžerske veštine; Planiranje i organizovanje; Poznavanje poslovnih procesa; Upravljanje projektima; Razumevanje tržišta; Veštine komunikacije i prezentacije; Upravljanje promenama; Krizni menadžment;; Preuzimanje odgovornosti; Nedostatak želja za učenjem i usavršavanjem; Rad na više zadataka u isto vreme (multitasking); Upravljanje stresom"

Način na koji ispitanici smatraju da bi se navedeni nedostaci radne snage najbolje i najbrže mogli prevazići ujedno su i rešenja problema sa kojima se kompanije suočavaju, pa tako čak

63% ispitanika smatra da je bitno poboljšati saradnju predstavnika privrede i obrazovnih institucija putem realizacija stručne prakse. Rešenje problema neusklađenosti ponude na tržištu radne snage i potreba poslodavaca 22% kompanija vidi u izmenama sistema formalnog obrazovanja (unapređenje, modernizacija, segmentiranje oblasti i uža specijalizacija), dok 10% ispitanika smatra da bi se problemi neusklađenosti mogli rešiti i uspostavljanjem standardizovanog sistema neformalnog obrazovanja i usavršavanja.

Treći deo upitnika sadrži pitanja vezana za ulaganje u ljudske resurse i sprovođenje obuka u prethodnom periodu. Da su kompanije u Srbiji prepoznale značaj ljudskih resursa i da imaju plan i strategiju razvoja istih pokazuje podatak da 69% ispitanika smatra da njihova kompanija dovoljno ulaže u razvoj ljudskih resursa. Izuzetno veliki broj čak 95% ispitanih kompanija realizuje stručna usavršavanja za svoje zaposlene (od toga 62% - u skladu sa planom i strategijom razvoja zaposlenih a 33% - povremeno). Podatak da čak 62% kompanija ima kreirane planove i strategiju razvoja zaposlenih veoma je značajan pogotovo ako se zna koje su to veštine koje kompanije planiraju da razvijaju kod svojih zaposlenih. Ove informacija mogu biti korisne sa jedne strane insitucijam koje se bave celoživotnim učenjem, u smislu prilagođavanja ponude edukacija kako bi odgovarale potrebama kompanija, a sa druge strane Nacionalnoj službi za zapošljavanje u smislu edukacije nezaposlenih iz onih oblasti koje su značajne kompanijama iz okruženja. Na pitanje o sprovedenim obukama u prethodnom periodu kompanije su odgovarale u formi otvorenog odgovora a prema najčešćim odgovorima one se mogu svrstati u tri grupe. Jednu grupu čine korporativne obuke dok druga grupa obuhvata obuke za čije sprovođenje je propisana zakonska obaveza (Protivpožarna zaštita, Zaštita na radu, Seminari za zaposlene u računovodstvu, Obuke iz oblasti različitih standarda ISO, HCCP). U treću grupu obuka svrstane su sve obuke koje kompanije realizuju, a koje nisu u grupi korprativnih ili zakonom obavezujućih, i odnosile su se na sledeće oblasti: edukacija iz oblasti "soft skills" veština (timski rad, komunikacijske veštine, interpersonalne veštine, upravljanje vremenom), Obuke za strane jezike, Obuke za rad na računaru (osnovne i napredne), Osnove upravljanja projektima, Obuke iz oblasti HR, prodaje i marketinga kao i različite stručne i tehničke obuke. Najveću prepreku za razvoj veština i znanja kod zaposlenih kompanije vide u nedostatku vremena (čak 48% ispitanika). Nedostatak novca, koji mnogi smatraju glavnim uzrokom za nedovoljno ulaganje u razvoj ljudski resura, navelo je tek 8 kompanija tj. 15% ispitanika. Nepostojanje adekvatnih programa obuke, koje je kao uzrok navelo 13% ispitanika jasan je pokazatelj i smernica agencijama/provajderima usluga edukacije i obrazovnim institucijama da detaljnije ispituju potrebe kompanija i ponude obuke koje će odgovoriti na zahteve privrednih subjekata.

U prilog zaključku da kompanije planiraju nastavak dobre prakse ulaganja u razvoj svojih kadrova govori i podatak da čak 80% ispitanika planira da realizuje dodatne obuke za svoje zaposlene u narednih godinu dana. Kao osnovne oblasti iz kojih se planiraju obuke ispitanici su naveli: *Obuke za strane jezike, Obuke iz oblasti IT tehnologije, Upravljanje projektima, Soft skills obuke (komunikacijske veštine, tim bilding obuke), Obuke iz oblasti zakonske regulative (Bezbednost na radu, ISO standardi), Obuke iz oblasti energetske efikasnosti, Obuke iz oblasti HR-a, marketinga i prodaje, kao i različite korporativne obuke.*

Na kraju analize, umesto zaključka, sublimiraćemo podatke i navesti nekoliko bitnih pokazatelja koji su dobijeni kao rezultat ankete:

- Povećanje broja zaposlenih u prethodne dve godine evidentirano kod 72% ispitanih kompanija
- 60% zaposlenih u anketiranim kompanijama čine osobe sa SSS
- 62% kompanija obuhvaćenih anketom planira povećanje broja zaposlenih u 2014. godini
- Od ukupnog broja novih radnika koje kompanije planiraju da zaposle u naredne tri godine 72% će biti u oblasti operativnih poslova
- 75% ispitanih kompanija se susreće sa problemima u pronalaženju adekvatnih kandidata. Najveći problem je nedovoljna kompatibilnost sistema obrazovanja i stručnog/profesionlanog osposobljavanja kandidata i potreba tržišta radne snage
- Nove kandidate kompanije selektuju najčešće preko NSZ-a, putem interneta oglasa i po preporuci. Većina kompanija zadovoljna je saradnjom sa NSZ-om (prosečna ocena 7,56)
- Kompetence koje kompanije očekuju od svojih novih zaposlenih za različite pozicije mogu se svrstati u nekoliko grupa: Poznavanje stranih jezika, Poznavanje rada na računaru, „Soft Skills“ veštine, kao i određene osobine ličnosti novog kandidata
- Anketom obuhvaćene kompanije najčešće traže nove kandidate za pozicije u operativnom delu poslovanja preduzeća - njih čak 42%
- 75% anketiranih kompanija ima problema prilikom pronalaženja adekvatnih kandidata, od čega čak 15% najveći problem ima u pronalaženju kandidata za poslove u operativni/administraciji za koje najčešće i traže novu radnu snagu
- 85% ispitanika smatra da znanja dobijena u okviru sistema formalnog obrazovanja ne zadovoljavaju potrebe savremenog poslodaca i da je za prevazilaženje ovog problema bitno poboljšati saradnju predstavnika privrede i obrazovnih institucija putem realizacija stručne prakse (63%), kreiranja izmena u sistemu formalnog obrazovanja (22%) i uspostavljanja standardizovanog sistema neformalnog obrazovanja i učenja (10%)
- 69% ispitanika smatra da njihova kompanija dovoljno ulaže u razvoj ljudskih resursa/kapaciteta
- 95% ispitanih kompanija realizuje stručna usavršavanja za svoje zaposlene (korporativne obuke, obuke za koje postoji zakonska obaveza sprovođenja, ostale obuke)
- Najveća prepreka za razvoj veština i znanja u kompanijama su: nedostatak vremena (čak 48% ispitanika), nedostatak novca (15%), nepostojanje adekvatnih programa obuke (13%)
- Provajderi obuka koje finansiraju kompanije su: Eksperti iz različitih oblasti (31%), Specijalizovane agencije (22%) i Obrazovne institucije (21%).
- 80% ispitanika planira da realizuje dodatne obuke za svoje zaposlene u narednih godinu dana.

Literatura:

Milošević, B. (2011). Društvena (ne)utemeljenost obrazovnih reformi - primeri ideološke konstrukcije budućnosti. Nacionalni interes - časopis za nacionalna i državna pitanja, 7(3), 151-174.

Mitrović, Lj. (2011). Univerzitet i društvene promene danas. Nacionalni interes - časopis za nacionalna i državna pitanja, 7(3), 33-47.

Radinović, D. (2011). Uticaj globalizacije na razvoj univerzitetskog obrazovanja - slučaj Srbije. Nacionalni interes - časopis za nacionalna i državna pitanja, 7(3), 10.

Strategija obrazovanja u Republici Srbiji do 2020. godine, dostupna na <http://www.mpn.gov.rs/prosveta/page.php?page=307>

European Council, Brussels, 17 June 2010, Conclusions, internet: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/council_conclusion_17_june_en.pdf

European Commission, EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM (2010) 2020 final, Brussels, 3.3.2010, internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

<http://www.tradingeconomics.com/>

<http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/>

VODIČ kroz strategiju Evropa 2020 / [Jasminka Kronja ... et al.]. - Beograd : Evropski pokret u Srbiji, 2011 (Loznica : Mladost grup) Predgovor / Ognjen Mirić.

**This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held
responsible for any use which may be made of the information contained therein.**