



Socio-economic Development of the "Danube Serbia Region" – IPA 2011

STUDIJA O TRENUTNIM I BUDUĆIM POTREBAMA I OGRANIČENJIMA POSLODAVACA ZA ODREĐENOM VRSTOM I STEPENOM KVALIFIKACIJE ZAPOSLENIH



This project is funded by
The European Union

with funding from

 Austrian
Development Cooperation

This programme is implemented by RDA Banat. The views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of the European Commission



Obrazovanjem

DO LAKŠEG ZAPOSŁJAVANJA

**STUDIJA O TRENUTNIM I BUDUĆIM POTREBAMA
I OGRANIČENJIMA POSLODAVACA ZA
ODREĐENOM VRSTOM I STEPENOM
KVALIFIKACIJE ZAPOSLENIH**

SADRŽAJ

SADRŽAJ	4
UVOD	5
MAKROEKONOMSKI KONTEKST	7
TRŽIŠTE RADA	10
NEZAPOSLENOST	10
ZARADE	11
SISTEM NEFORMALNOG OBRAZOVANJA U SRBIJI I DOŽIVOTNO UČENJE	13
NACIONALNA STRATEGIJA ZAPOSŁJAVANJA ZA PERIOD 2011 - 2020	17
ANKETA POSLODAVACA 2013 REALIZOVANA OD STRANE NACIONALNE SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE (NSZ) – SA PODACIMA IZ 2014. GODINE	18
ANALIZA REZULTATA UPITNIKA POPUNJENIH OD STRANE POSLODAVACA U BANATU U OKVIRU PROJEKTA „OBRAZOVANJEM DO LAKŠEG ZAPOSŁJAVANJA”	29
METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	29
DIZAJN UPITNIKA	30
PREDUZEĆA PREMA OBLIKU SVOJINE	34
BROJ ZAPOSLENIH U PREDUZEĆIMA	34
NAJZASTUPLJENIJA ŠKOLSKA SPREMA ZAPOSLENIH- TRENUTNO	35
ADEKVATNOST KVALIFIKACIONOG OKVIRA ZAPOSLENIH SA PLANOVIMA RAZVOJA, MISIJI I VIZIJI PREDUZEĆA	36
PROCENE KOMPANIJA O POTREBAMA ZA EDUKACIJAMA ZAPOSLENIH I SPREMNOST ZA PLAĆANJE ISTIH	38
VRSTE USAVRŠAVANJA	39
ŽELJENA DUŽINA TRAJANJA KURSEVA U OKVIRU PREDUZEĆA	40
VALIDNOST STEČENE KVALIFIKACIJE	41
OBLASTI USAVRŠAVANJA	42
ORGANIZATORI EKSTERNIH SEMINARA/KURSEVA	43
VRSTA OBUKA KOJE PREDUZEĆA ŽELE DA BUDU ORGANIZOVANA	44
OSOBINE KOJE POSLODAVCI NAJVIŠE VREDNUJU KOD ZAPOSLENIH	45
KOJIM KANDIDATIMA PREDUZEĆA PRI ZAPOSŁJAVANJU DAJU PREDNOST	46
VIŠAK RADNE SNAGE U ODNOSU NA STEPEN STRUČNE SPREME	47
PREPORUKE I ZAKLJUČCI	49
SPISAK TABELA	51
SPISAK GRAFIKONA	52

UVOD

U današnjem dobu globalizacije, liberalizacije i privatizacije, sticanje novih veština / znanja postaje način života, a doživotno učenje je jedan od ključeva za opstanak radnika u ovom scenariju. Otvaranje novih radnih mesta i smanjenje nezaposlenosti je jedan od glavnih prioriteta i ciljeva ekonomske politike Republike Srbije. Da bi se postigao ovaj cilj, moramo kontinuirano raditi na razvoju preduzetničke kulture zasnovane na znanju, ali i na unapređenju znanja i veština nezaposlenih u odnosu na potrebe tržišta rada. Srbija jednostavno mora više da uloži u ljudski kapital, kao najznačajniji resurs u modernoj ekonomiji, i na taj način dovede do podizanja nivoa poslovne aktivnosti i smanjenja nezaposlenosti.

Srbija je zemlja sa veoma visokom stopom nezaposlenosti, koja je znatno iznad evropskog proseka, a sadašnji nivo nezaposlenosti je ekonomski neodrživ, ali i društveno neprihvatljiv. Ovoj činjenici značajno doprinosi i problem neusklađenosti znanja i veština nezaposlenih sa potrebama tržišta rada, koji je identifikovan kako u aktuelnim strateškim dokumentima, tako i u drugim projektima i analizama koji su se bavili ovom temom.

Imajući u vidu navedeno, Projekat E3 „OBRAZOVANJEM DO LAKŠEG ZAPOSŁJAVANJA“ (EDUCATION TO EASIER EMPLOYMENT – E3) ima za cilj da doprinese smanjenju dugoročne nezaposlenosti, kroz stvaranje partnerskih odnosa u procesu učenja i razvoj Banata kao naprednog društva zasnovanog na znanju, sa više i boljih radnih mesta i većom socijalnom kohezijom, Projekat se realizuje u okviru IPA Programa „Socio- ekonomski razvoj podunavske regije u Srbiji“ koji finansira Evropska Komisija, a partneri na projektu su Regionalni centar za društveno-ekonomski razvoj – Banat, Pokrajinski sekretarijat za privredu, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Edukativni centar za obuke u profesionalnim i radnim veštinama Novi Sad, Edukativni centar za ruralni razvoj Zrenjanin, Visoka škola strukovnih studija, Zrenjanin, Grad Zrenjanin, Opština Kovačica, Kancelarija za lokalni ekonomski razvoj Novi Bečej, Regionalna privredna komora Zrenjanin i Regionalna privredna komora Pančevo.

Osnivanjem Regionalnog edukativnog centra – Banat i uspostavljenjem partnerskog odnosa u obrazovnom procesu koji će povezati aktere u oblasti formalnog i neformalnog obrazovanja, projekat teži da uspostavi strukturu koja pogoduje razvoju fleksibilnog sistema obuke orijentisanog na tražnju i time doprinese poboljšanju mogućnosti zapošljavanja i prilagodljivosti radne snage, odnosno usklađivanju njihovih veština i znanja sa potrebama tržišta rada.

Sprovođenju istraživanja i izradi studije, prethodio je niz projektnih aktivnosti koje su imale za cilj da izvrše sveobuhvatnu analizu regionalnog tržišta rada, a na okruglim stolovima sa predstavnicima privatnog i javnog sektora prikupljen je velik broj podataka i zabeležena su njihova zapažanja o trenutnom stanju tržišta rada u Banatu.

Studija se bazira na anketnom istraživanju koje je sprovedeno u februaru i martu 2014. godine i obuhvatilo je 84 poslodavca iz sva tri banatska okruga. Planirani uzorak poslodavaca realizovan je sa 168% (predviđeno 50 poslodavaca, anketirano 84), što predstavlja visoku stopu realizacije i daje potrebnu pouzdanost i validnost rezultatima analize podataka. Međutim, na nivou pojedinih pitanja iz ankete, procenat realizacije nije očuvan, iz razloga što neki predstavnici anketiranih poslodavaca nisu imali pripremljene potrebne podatke da bi odgovorili na pitanja, ili su bili oprezni u nastojanju da iznesu validne podatke. Uzorak na kom je sprovedeno istraživanje obuhvata privredne subjekte različite vlasničke strukture i oblika

organizovanja, koji zapošljavaju različitih broj zaposlenih. Za unos, obradu i statističku analizu podataka, kreiran je poseban softver koji je korišten prilikom inkorporacije anketa u Studiju.

Iz analize podataka prikupljenih tokom Ankete mogu da se izvuku opšti zaključci i preporuke, s obzirom na to da broj anketiranih privrednih subjekata predstavlja relativno mali uzorak u odnosu na ukupan broj privrednih subjekata u Banatu. Takođe, na pouzdanost rezultata istraživanja i studije utiče to što je sprovedjena u relativno nestabilnom ekonomskom sistemu, kakav je i ekonomski sistem Srbije pod uticajem strukturnih reformi, ali isti mogu biti veoma koristan izvor informacija za donosiocje politika obrazovanja odraslih i formulisanja budućih vidova edukacija koje bi trebalo da pruža Regionalni edukativni centar Banat. Konkretno, u slučaju kratkoročnih očekivanja i praćenja potreba na tržištu rada, kako bi mogli da reaguju adekvatno i da svoje odluke prilagode zahtevima tržišta.

Cilj istraživanja jeste sagledavanje jaza izmedju potreba za određenim veštinama za obavljanje posla i ponude na tržištu rada, odnosno identifikovanje potražnje za radnom snagom određenih zanimanja, kvalifikacija i veština od strane poslodavaca. Takođe, cilj ovog istraživanja potreba tržišta rada je i identifikovanje spremnosti poslodavaca da ulažu u dodatno obrazovanje zaposlenih, kao i kasnije formulisanje vidova edukacije koje bi trebalo da pruža Regionalni edukativni centar Banat.

Analiza i rezultati istraživanja u ovoj studiji predstavljeni su u sledećim celinama: makroekonomski kontekst, strateški okvir, sistem neformalnog obrazovanja u Republici Srbiji, metodologija sprovođenja istraživanja, analiza podataka i rezultati ankete, zaključci i preporuke.

U delu metodologije sprovođenja istraživanja je prikazan način prikupljanja podataka i njihove analize, a objašnjen je i osnovni instrument za sprovođenje istraživanja (upitnik za poslodavce).

Deo o analizi podataka i rezultatima ankete predstavlja ključni deo Studije. Ovaj deo sadrži rezultate do kojih se došlo obradom podataka prikupljenih u toku ankete poslodavaca. Deo se sastoji od više tabelarnih prikaza podataka, kao i sažetih objašnjenja osnovnih nalaza do kojih se došlo istraživanjem.

Studija sadrži i deo u kome se prezentuju osnovni zaključci i preporuke do kojih se došlo u istraživanju. Zaključci i preporuke izvedeni su i na osnovu šireg istraživanja koje je pored podataka prikupljenih putem upitnika posmatralo i druge dostupne podatke, naročito one prikupljene u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje.

MAKROEKONOMSKI KONTEKST

Kako je tržište rada Srbije, deo ekonomskog sistema koji se još uvek prilagođava i menja pod uticajem tranzicionih reformi i institucionalnih promena, u ovom delu želimo da sagledamo ekonomsku situaciju Republike Srbije, analizirajući neke od osnovnih makroekonomskih pokazatelja. Dakle, tržište rada je samo jedan od podsistema na kojem se uočavaju slabosti celokupnog ekonomskog sistema, što je izraženo i kroz nepovoljne pokazatelje njegove strukture kako u kvalifikacionom smislu, tako i u polovima i starosti.

Posmatrajući period od značajnih političkih promena 2000. godine, koje su omogućile Srbiji da krene u sprovođenje zakasnelih tranzicionih reformi, možemo reći da je Srbija od tada ostvarila određeni napredak u stepenu dostignutog ekonomskog razvoja. Sagledavanje promena koje su se, u domaćem ekonomskom sistemu, desile pod uticajem globalne ekonomske i finansijske krize nakon 2008. godine, ukazuje na to da su ekonomski pokazatelji označili početak oporavka već 2010. godine. Međutim, turbulentni uslovi na globalnom nivou osećaju se svakako ne samo na nacionalnom, već i u mnogim slučajevima na regionalnom i lokalnom nivou, stoga ni unutrašnje tržište Srbije, kao neizolovan sistem, nije ostalo rezistentno na spoljne uticaje. Duboka recesija u svetskim okvirima usporila je i dalji ekonomski napredak Srbije, koja se nalazi u delikatnoj ekonomskoj situaciji, suočena sa ozbiljnim ekonomskim izazovima, kao što je uspostavljanje makroekonomske stabilnosti.

Prognoza kretanja osnovnih ekonomskih parametara privrede Srbije pokazuje da će Srbija do 2015. godine izaći iz recesije, a evidentno je da će i 2014. biti još jedna u nizu teških godina u društveno-ekonomskom smislu. Eksterni rizici umanjuju ekonomske izglede Srbije, imajući u vidu usporavanje i opadanje rasta privreda zemalja u EU i regionu što se odrazilo na pad izvozne tražnje i investicija u zemlji. Rizici ostvarenja rasta vezani su prvenstveno za fiskalnu održivost i stabilnost evropske valute, zbog rastućeg državnog duga u pojedinim zemljama, kao i visoku stopu nezaposlenosti koja je evidentirana u većem broju zemalja članica. Unutrašnji rizici ostvarenja rasta vezani su za odlaganje sprovođenja ekonomskih reformi i mera ekonomske politike, ubrzanje inflacije, veće oscilacije kursa dinara prema evru i posledično veće poremećaje na deviznom tržištu, veći pad priliva stranih direktnih investicija, nagle promene agregatne tražnje, porast premije rizika na ino i domaće kredite domaćim subjektima, itd.

Evropski savet je 1. marta 2012. godine dodelio Srbiji status kandidata za članstvo u EU, a potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju kao osnovnog političkog okvira za unapređenje odnosa država zapadnog Balkana i EU, (stupio na snagu 1. septembra 2013. godine), Srbija se obavezala na donošenje svih neophodnih sistemskih zakona i njihovu primenu sa ciljem da se uspostavi tržišna privreda, makroekonomska stabilnost, vladavina prava i suzbijanje korupcija i organizovani kriminal. Ubrzanje procesa evropskih integracija podrazumeva jačanje administrativnih kapaciteta i stabilnost institucija koje garantuju demokratiju, vladavinu prava, poštovanje ljudskih prava i zaštitu manjina, razvoj tržišne ekonomije i jačanje njenih kapaciteta, kao i stvaranje stabilnog ekonomskog i monetarnog okruženja.

Dobijanjem datuma za otpočinjanje pregovora o pristupanju Evropskoj uniji 28.juna 2013. godine, Srbija je uskladila svoj strateški cilj ekonomske politike u narednom periodu i sa dosadašnjeg modela rasta zasnovanog na rastu domaće potrošnje i uvoza, prešla na obezbeđivanje održive ekonomske i finansijske stabilnosti, zaustavljanje daljeg rasta duga i

stvaranje ambijenta za privredni rast zasnovan na investicijama i izvozu, što će dovesti do rasta zaposlenosti i životnog standarda. Dakle, ekonomska politika Srbije mora da stvori uslove za makroekonomsku stabilnost, ekonomski oporavak i rast privrede, na bazi povećanja produktivnosti domaće privrede, izvoza i investicija. Neophodno je da reformu ekonomske politike i poslovnog ambijenta, prati i strukturna reforma javnog sektora (državne uprave, sistema obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite i penzijskog sistema, javnih preduzeća i preduzeća u restrukturiranju, poreskog sistema, upravljanja javnim finansijama, itd.) i smanjenje javne potrošnje. Od ključne važnosti za uspostavljanje makroekonomske stabilnosti i održivog privrednog rasta jeste vođenje racionalnih ekonomskih politika i ubrzanje strukturnih reformi koje će osloboditi potencijal za rast.

Uistinu, srpska ekonomija jeste napravila napredak poslednjih godina u smislu bruto domaćeg proizvoda (BDP), izvoza i industrijske proizvodnje i možemo reći da je došlo do ekonomskog rasta. Međutim, u pitanje se dovode izvori ekonomskog rasta, pre svega zbog sektora usluga, kao faktora rasta potrošnje koji učestvuje sa 63,8% u strukturi ukupnog BDP-a.

Domaća privreda, statistički gledano, beleži rast produktivnosti u poslednjoj deceniji i posmatrano sa aspekta njenog značaja, kao generatora razvoja i privrednog razvoja, ova činjenica predstavlja važan podatak. Međutim, to povećanje koje bi povećalo međunarodnu konkurentnost privrede, ostvareno je uglavnom smanjenjem zaposlenosti i restrukturiranjem, a manje kroz inovacije, istraživanje i razvoj.

Makroekonomska kretanja u Srbiji u 2013. godine su na prvi pogled bila povoljna. Došlo je do blagog privrednog rasta, strane direktne investicije su iznosile 750 miliona evra, inflacija je smanjena na 2,2% na godišnjem nivou, spoljnotrgovinski deficit je smanjen za 23% u odnosu na prethodnu godinu, a pokrivenost uvoza izvozom dostigla je 71,1%, industrijska proizvodnja takođe beleži rast od 5,5% u odnosu na prethodnu godinu. Međutim i pored naizgled pozitivnih ekonomskih pokazatelja, ocena ekonomskih kretanja ne može da bude pozitivna. Nastavlja se rast nezaposlenosti, a gotovo nekontrolisan rast javnog duga i visok fiskalni deficit prete da ugroze makroekonomsku stabilnost. Kao ključna komponenta makroekonomske politike, fiskalna politika ima za cilj da uspori rast i smanji udeo javnog duga u BDP-u, koji posmatrajući od 2008. godine (29,2%) beleži galopirajući rast i 2012. dostiže 59,3%, a prema podacima Uprave za javni dug trenutno je na nivou 61,2% BDP-a. Negativni trend javnog zaduživanja se nastavio i u 2014. godini, te je Republika Srbija, takođe prema podacima Uprave za javni dug, već u prvoj polovini februara tekuće godine dugovala 20,3 milijarde eura, dok je poslednjeg dana 2013. taj dug iznosio 20,09 milijardi. To znači da se zemlja trenutno zadužuje brzinom od oko 155 mil EUR mesečno ili 1,8 milijardi eura godišnje.

Konsolidovani fiskalni deficit takođe beleži blagi, ali konstantan rast od početka globalne ekonomske krize. Sa prihvatljivih 2% u 2007. i 2,4% u 2008., u 2009. godini, usled rasta državnih rashoda i smanjenja nominalnih prihoda on dostiže alarmantnih 4,5% BDP-a. Tendencija blagog rasta se nastavila i u 2010. 4,7% i u 2011. 5,0%. Država je preduzimanjem određenih mera fiskalne konsolidacije (povećanje stope poreza na dodatu vrednost (PDV) sa 18% na 20%, poreza na dobit preduzeća sa 10% na 15%, ograničenja rasta penzija i plata u javnom sektoru, korekcije akciznih stopa, itd.) pokušala da smanji negativne fiskalne rezultate, međutim i pored preduzetih mera fiskalni deficit je na kraju 2012. godine iznosio oko 1,9 milijardi eura, ili 6,4% BDP-a.

Kako bi se dalji trend zaustavio i dostigao željeni nivo od 2,3% na kraju 2016. godine, Vlada Republike Srbije je u 2013. usvojila sveobuhvatniji program mere fiskalne konsolidacije koji predstavlja značajan zaokret u odnosu na fiskalnu politiku koja je vođena do tada. Program obuhvata mere povećanja prihoda, a smanjenja rashoda, kao što su: smanjenje plata zaposlenih u javnom sektoru, ukidanje poreskih olakšica i smanjenje subvencija, povećanje posebne stope PDV-a sa 8% na 10%, itd., međutim ni on nije doveo do željenih ušteda na rashodnoj strani. Za 2014. godinu predviđa se deficit od 2,4 milijarde eura (7,1% BDP-a) što dodatno pokazuje ozbiljnost situacije u kojoj se nalaze javne finansije, kao i potrebu za odlučnijim merama. Takođe, prema poslednjem Izveštaju MMF-a o konkurentnosti 2012-2013., kojim su obuhvaćene 144 zemlje, Srbija zauzima 95. poziciju sa BDP po stanovniku od 6.081 USD (5047 eura). Od zemalja u regionu, nižu vrednost BDP-a po stanovniku imaju samo BiH, Makedonija i Albanija.

Sve navedeno dovodi do zaključka da je potrebna hitna i snažna reakcija fiskalne politike koja bi podrazumevala pre svega oštre rezove javnih rashoda i smanjivanje javne potrošnje, kako Srbiju u narednom periodu ne bi zadesila još veća kriza javnog duga, dodatno povećanje nezaposlenosti, deprecijacija kursa i dalji pad standarda stanovništva.

TRŽIŠTE RADA

Nepovoljna globalna kretanja i negativne tendencije u međunarodnom okruženju, nedovoljna investiciona aktivnost privrede, usporen priliv stranih direktnih investicija i nepovoljne tendencije koje su posledica tranzicionih procesa, uticali su na produbljivanje loših tendencija na tržištu rada.

Nezaposlenost

Tržište rada u Srbiji karakteriše visok procenat nezaposlenosti koji je trenutno oko 25%, sa nepovoljnom strukturom nezaposlenih lica, kako u kvalifikacionom smislu, tako i u polovima i starosti, kao i vrlo oštra razlika u skoro svim segmentima. Oni su izraženiji u ruralnim nego u urbanim sredinama, a koncentracija sredstava rada nalazi se, kako po obimu i po kvalitetu, u velikim univerzitetskim centrima Beogradu i Novom Sadu. Dugoročna nezaposlenost je takođe velika i oko 70% nezaposlenih čeka na posao duže od godinu dana, dok je taj procenat u EU 43%. Sa stopom zaposlenosti radno sposobnog stanovništva od 45,3%, Srbija je daleko ispod EU-27 proseka, dok Strategija Evropa 2020 postavlja ambiciozan cilj povećanja broja zaposlenih na 75%. Stoga je jasno da realizacija ovog cilja zahteva povećanje efikasnosti tržišta rada.

Ukupna zaposlenost u Srbiji je u 2013. usporila pad, nakon oštrog pada prethodnih godina kada je izgubljeno preko pola miliona radnih mesta. Projekcija zaposlenosti zasnovana na projektovanom rastu BDP-a i povećanju investicija očekuje kumulativni rast registrovane zaposlenosti u naredne tri godine od 3,3%, dok će istovremeno, ukupna nezaposlenost zabeležiti blago smanjivanje. Srbija trenutno ima jedan od najnižih nivoa zaposlenosti u Evropi (oko 50%), dok Strategija Evropa 2020 postavlja ambiciozan cilj povećanja broja zaposlenih na 75%. Stoga je jasno da realizacija ovog cilja zahteva povećanje efikasnosti tržišta rada, ali i promenu same strukture radne snage što podrazumeva reformu sistema obrazovanja i uvođenja sistema doživotnog učenja.

Alarmanтна činjenica je da zaposlenost u Srbiji opada isključivo po osnovu smanjenja broja radnika kod pravnih lica u privatnom sektoru i to u sektorima građevinarstva i prerađivačke industrije, dok sa druge strane zaposlenost raste najviše u delu državne uprave.

Što se tiče kvalifikacione strukture nezaposlenih prema stručnoj spremi, I i II stepen stručne spremlje učestvuje u strukturi nezaposlenih sa 32.32 %, III i IV stepen stručne spremlje sa 54,50 %, dok visoko obrazovani nezaposleni čine 13.18%. Nezaposlenih sa visokom stručnom spremom u 2013. godini bilo je 73.586, što je za 22.850 više nego 2010. godine, kada ih je bilo 50.736. Takođe, Strategija razvoja obrazovanja Republike Srbije predviđa da do 2020 Srbija ima najmanje 38,5% visokoobrazovanih građana starosti od 30 do 34 godine, sa kvalifikacionom strukturom koja je usaglašena sa potrebama privrede i društva. Po toj pretpostavci, najmanje 70 % učenika koji završe srednju školu bi trebalo da upiše prvu godinu osnovnih akademskih studija i najmanje 50% onih koji završe osnovne studije bi trebalo da upišu master studije. Međutim taj scenario u mnogome zavisi od reforme obrazovnog sistema i uvođenja koncepta doživotnog učenja.

Starosna struktura je takođe nepovoljna i prosečna sarost nezaposlenih u 2013. godini iznosi 39.2 godina, pri čemu broj nezaposlenih starijih od 50 godina beleži rast u odnosu na 2012. Od

4% i iznosi 25.11%. Posebno zabrinjava činjenica da se broj mladih sa fakultetskim diplomama na tržištu rada, posmatrajući period 2008. do 2012. godine, udvostručio sa 28% na 55%.

Osobe sa invaliditetom predstavljaju posebno ranjivu grupu na tržištu rada, a kako preduzeća u Srbiji još uvek u dovoljnoj ne pokazuju spremnost da ih zaposle, potrebno je sagledati njihova nedostajuća znanja i veštine, kreirati odgovarajuće programe koji će unaprediti njihovu zapošljivost i time uticati na njihov nepovoljan ekonomski i profesionalni položaj.

Restrukturiranje i privatizacija velikih kompanija i nedavna ekonomska kriza, ostavile su mnogo ljudi bez posla, ali i sa veštinama koje više nisu potrebne na tržištu rada. Najranjivije grupe su svakako mladi od 15 do 24 godina starosti, kao i starija radna populacija od 50 do 64 godine. Preko 30% nezaposlenih su mladi ljudi između 18 i 30 godina starosti. Stopa nezaposlenosti mladih je doživela drastičan rast, sa 32,6% u 2008. godini, na 51,1% u 2012. Istovremeno stopa nezaposlenosti starije populacije se udvostručila u periodu od 2008. do 2012., i to sa 8,2% na 18,2%. Država je na ove probleme pokušala da odgovori uvođenjem određenih programa „Prva šansa“, „Otpremninom do posla“ itd. Međutim, ovi programi nisu doveli do željenih rezultata, a njihova budućnost je u daljem periodu neizvesna pre svega zbog toga što predstavljaju veliki izdatak za već opterećeni državni budžet.

Srbija je 2011. godine usvojila novu Nacionalnu strategiju zapošljavanja, koja bi sa nacionalnim godišnjim akcionim planovima zapošljavanja trebalo da predstavljaju osnov za sprovođenje politika i mera na tržištu rada. Kako bi se dostigao strategijom predviđeni pad nezaposlenosti radno sposobnog stanovništva do 2020. godine na 10,8%, od posebnog značaja za produktivno zapošljavanje, naročito najranjivijih grupa u narednom periodu, je osmišljavanje aktivnih programa tržišta rada i usaglašavanje politika zapošljavanja, obrazovanja i naučno-tehnološkog razvoja radi podizanja nivoa znanja i veština i zapošljavanja prema potrebama tržišta rada. Posebnu pažnju će biti potrebno posvetiti najranjivijim grupama, kao što su mladi, stari, Romi i osobe sa invaliditetom.

Nezaposlenost je identifikovana kao jedan od najvećih problema srpske ekonomije i kao takva zauzima značajno mesto u prioritetima ekonomske politike koje bi trebalo da stimulišu rast ekonomske aktivnosti u svim sektorima, ne samo u generatorima rasta (autoindustrija, hemijska industrija i poljoprivreda). Međutim, teško je dati pozitivne prognoze i sva očekivanja su da će se blagi trend rasta nezaposlenosti nastaviti i u narednom periodu.

Zarade

Prosečna neto zarada na republičkom nivou, posmatrano od 2010. godine, prati inflatorna kretanja i ekonomski rast, zasnovan na povećanju industrijske proizvodnje i izvoza. Prema podacima republičkog zavoda za statistiku, prosečna neto zarada u 2010 godini iznosila je 34.142 RSD, a u 2011. godini 37.976. U prethodne dve godine i dalje dolazi do rasta, pa je tako u 2012. godini iznosila 41.377 RSD, a 2013. 47.858 RSD. U poredjenju sa republičkim prosekom, prosečna neto zarada u pokrajini je u 2013 godini nešto niža i iznosi 46.970 RSD. Zanimljivo je da prosečna zarada u republici, posmatrana u periodu januar 2013 - januar 2014., beleži pad sa 39.197 RSD na 37.966. Analizirajući neto zarade po delatnostima, uočava se da su najviše zarade realno najviše opale u rudarstvu, 11,5%, a potom u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu i građevinarstvu, za po 10,7%. Najniže prosečne zarade su u uslužnim delatnostima, prerađivačkoj industriji i trgovini (od 23.000 do 34.000), a najveće u oblasti finansija,

osiguranja, informacionih tehnologija i snabdevanja električnom energijom i gasom (od 64.000 do 75.000).

SISTEM NEFORMALNOG OBRAZOVANJA U SRBIJI I DOŽIVOTNO UČENJE

Obrazovni sistem Srbije se nije reformisao u skladu sa potrebama tržišta rada, pa je tako evidentan jaz između obrazovnog sistema i potreba tržišta rada, a mladi se još uvek školuju za zanimanja za kojima ne postoji potreba. Srpska ekonomska konkurentnost je počela da pati, kako su naše škole i zajednice izgubile kapacitet da razviju kreativnu i talentovanu preduzetničku bazu. Ekonomski lideri i naučnici u oblasti obrazovanja pozivaju na unapređenje inicijative, samoregulacije, kritičko razmišljanje, i razvijanje veština doživotnog učenja među nezaposlenima, koje će zadovoljiti potrebe rastuće „ekonomije znanja“. Ako želimo da budemo konkurentni na svetskom ekonomskom planu i poboljšamo životni standard, moramo se suočiti sa izazovom. U sadašnjem dobu liberalizacije, privatizacije i globalizacije, sticanje novih veština i znanja postaje način života, a doživotno učenje je jedan od ključeva za opstanak radnika u ovom scenariju. Zbog toga je neophodno da se uspostavi struktura koja pogoduje razvoju fleksibilnog sistema obuke orijentisanog na tražnju.

Znanje stečeno tokom osnovnog i srednjeg školovanja, pa i na fakultetima, više nije dovoljno da pruži znanja i veštine koje će obezbediti sigurno zaposlenje tokom radne karijere i egzistenciju. Jednostavno u današnjem vremenu neophodno je konstantno ulagati u sebe, učiti, unapređivati svoje sposobnosti i znanja i na taj način prilagođavati potrebama i zahtevima modernog tržišta rada. Međutim, ni permanentno ulaganje u sebe nije dovoljno, potrebno je učiti brže od drugih i ta stečena znanja adekvatno primenjivati u datim okolnostima. Formalno obrazovanje nije uspešno da isprati promene nastale prvim tehnološkim i naučnim bumom 60-tih i 70-tih godina prošlog veka i tada se razvija potreba za konceptom neformalnog obrazovanja. Neformalno obrazovanje se u literaturi definiše kao dobrovoljno učenje koje se odvija u nizu različitih obrazovnih programa sa ciljem da se podstakne individualno i društveno učenje, sticanje različitih znanja, veština i razvoj stavova i vrednosti. Ono se odvija van sistema formalnog obrazovnog sistema, ali je komplementarno sa njim i namenjeno je tipičnoj ciljnoj grupi.

Kao što je rečeno, obrazovno-vaspitni sistem nije dovoljno fleksibilan i nije u pravoj meri pratio turbulentna privredno-društvena kretanja. Zbog toga je afirmacija neformalnog obrazovanja, a naročito njegova kompatibilnost sa formalnim, od izuzetne važnosti. Takođe, važno je u dovoljnoj meri iskoristiti obrazovni potencijal i resurse svih mogućih aktera u ovom domenu, koji su neretko marginalizovani i ne predstavljaju subjekte prepoznate od strane države.

Srbija je do pre 20-tak godina imala vrlo respektabilan sistem obrazovanja odraslih, koji je tek neznatno zaostajao za razvijenim ekonomijama. Danas on predstavlja najzapušteniji sektor doživotnog učenja, dok je u razvijenim ekonomijama on dominantan sektor. Nepostojanje specijalizovanih institucija, kadrova i adekvatne finansijske podrške u okviru neformalnog obrazovanja odraslih doprinosi ovoj činjenici.

Srbija je tako 1990. godine imala 46 škola za osnovno obrazovanje odraslih, dok ih danas, i pored činjenice da smo zemlja sa najvišim procentom nepismenog i polupismenog stanovništva, ima svega 15. Srednje obrazovanje odraslih je opet oslonjeno isključivo na srednje škole, kao nosioce ovog procesa, a on opet nije uspostavljen u vidu organizacije redovne nastave nego konsultativne sa određenim brojem časova. Sistem visokog obrazovanja takođe nije blagonaklono nastrojen prema odraslima, koji nemaju pristup univerzitetskom obrazovanju. Da bi Srbija dostigla društveno-ekonomski oporavak, potrebna je promena strukture obrazovanosti

populacije koja je danas izuzetno nepovoljna (16% populacije ima završen fakultet ili visoku školu), a to je nemoguće postići ako se visoko obrazovanje ne otvori za odrasle.

Sa druge strane, neformalno obrazovanje odraslih je doživelo sličnu sudbinu kao i formalno. Od institucionalnog sistema obrazovanja odraslih pre 90-tih godina, koje se temeljilo na narodnim/radničkim univerzitetima, ostalo je svega nekoliko univerziteta koji se sistemski bave ovim pitanjem. Prema nezvaničnoj evidenciji, u Srbiji danas posluje oko 500 institucija neformalnog obrazovanja odraslih, koje se uglavnom nalaze u privatnom vlasništvu. Ove institucije, izuzev svetlih primera profesionalizma i visokih standarda, mahom ne ispunjavaju uslove za profesionalno bavljenje obrazovanjem odraslih, a pojavljuju se u raznim formama u kao što su akademije, jezičke, informatičke, škole za PR, itd.

Srbija danas nema razvijen sistem obrazovanja odraslih i on je daleko ispod evropskog proseka, a samo delimično predstavlja integralni deo obrazovnog sistema. Zakon o obrazovanju odraslih je 25. juna 2013. godine usvojen po prvi put u Srbiji i njime se uistinu obrazovanje odraslih i doživotno učenje uređuju kao deo jedinstvenog sistema obrazovanja u republici. Iako se Zakonom otvaraju mogućnosti sticanja priznatih kvalifikacija tokom celog života, za institucije i organizacije koje deluju u ovoj sferi potrebna je i njegova dosledna primena. Pitanje evidentiranja i akreditacije institucija i organizacija koje deluju u oblasti obrazovanja odraslih i njihovih programa je i dalje jedna od tema koja nije adekvatno obrađena i stiče se utisak da Zakon favorizuje srednje škole. I pored brojnih primedbi iznetih na tekst Zakona, u smislu njegove primenljivosti u realnom okruženju, komplikovane retorike i oprečnih stavova, on predstavlja značajan pomak i pravnu osnovu obrazovanja odraslih.

Neosporno je da programi neformalnog obrazovanja koji nisu opterećeni sadržajem i obimom formalnog, mogu fleksibilnije da odgovore na promene i potrebe tržišta rada, naročito u domenu mekih veština. Od posebnog značaja jeste vrednovanje kompetencija stečenih kroz neformalno obrazovanje, odnosno uspostavljanje definisanih standarda kvaliteta kod pružanja ove vrste usluga.

Potrebno je inicirati partnerstvo izmedju visokoškolskih institucija i poslovnog sektora i kreirati programe koji će doprineti podizanju veština i kvalifikacija potrebnih za razvoj preduzetništva, inovativnosti i povećanje produktivnosti. Institucije za obrazovanje odraslih stoga moraju otvoriti svoje programe za sve slojeve društva i marginalizovane grupe koje imaju želje za daljim usavršavanjem.

Doživotno učenje, kao rad na razvoju ljudskih potencijala, postalo je neophodno za lični i društveni razvoj, a podrazumeva uspostavljanje i funkcionisanje takvog obrazovnog sistema koji svim pojedincima, bez obzira na životnu dob ili profesionalni status, pruža mogućnost da ovladaju novim znanjima i veštinama. Najvažnija uloga doživotnog učenja ogleda se upravo u obrazovanju odraslih, odnosno podizanju produktivnosti i lakšem zapošljavanju, a time i u obezbeđivanju jednakih mogućnosti i podizanju kvaliteta života svakog pojedinca. Obrazovni sistem mora komplementarno da posmatra formalno i neformalno obrazovanje, kontinuirano se menjajući i pralogodjavajući konceptu „ekonomije znanja“ i „društva koje uči“.

Pritisnuta globalnom konkurencijom, Evropska unija se okrenula kreiranju obrazovnog društva koje će svoju konkurentsku prednost bazirati na znanju i kompetencijama, umesto na jeftinim resursima i radnoj snazi. Ona ističe značaj ljudskih resursa i investicija u obuke i treninge, odnosno podizanje nivoa znanja, kompetencija i građanskih prava i sloboda kod ravnopravnog

pristupa procesu obrazovanja. Smatra ih ključnim za podizanje konkurentnosti, ekonomski rast i zapošljavanje, a time i ostvarenje širih društvenih ciljeva.

Tranzicionim zemljama kao što je naša, koje teže izgradnji ekonomije zasnovane na znanju, proces približavanja EU pruža mnoge mogućnosti, ali i izazove. Evropski obrazovni sistem utemeljen je na jasno definisanim politikama i strategijama koje su usmerene na stvaranje kvalitetnih ljudskih resursa, a u srž ovog procesa stavljaju obrazovanje odraslih i usavršavanje i smatraju ga uslovom za postizanje modernog, dinamičnog društva zasnovanog na znanju.

Evropski Savet je 17.06.2010. godine usvojio strategiju „Evropa 2020“, kao odgovor na globalnu ekonomsku krizu, strukturne slabosti EU koje je kriza pokazala i polovične uspehe prethodne Lisabonske strategije (2000), odnosno potrebu za njenom revizijom. Novi razvojni dokument se fokusira na nova strateška opredeljenja i prioritete, sektorske inicijative i smernice u oblasti ekonomske politike i zapošljavanja. Kao prioriteti utvrđeni su: inteligentni rast zasnovan na znanju i inovacijama; održivi rast zasnovan na efikasnom iskorišćenju resursa, ekologiji i kompetitivnosti; integrativni rast zasnovan na visokoj stopi zaposlenosti i socijalnoj i teritorijalnoj koheziji. Ova Strategija se oslanja i na prethodne napore EU za uspostavljanjem uspešnih programa obrazovanja i usavršavanja, kao što su Bolonjska deklaracija, Savet Evrope u Barseloni, Kopenhaška deklaracija itd. Strategija „Evropa 2020“ zauzima posebno mesto u procesu pridruživanja i pristupanja novih članica i oceni njihovog napretka, a budući da približavanje EU menja formu, u tom smislu se menjaju i pravila pod kojima će se proces približavanja sprovoditi.

Akcioni plan Evropske komisije za učenje odraslih, zahteva od država članica da preduzmu mere u cilju uklanjanja prepreka za uključivanje, sa posebnim naglaskom na osobe sa najnižim stepenima početnog obrazovanja, starije osobe, osobe u ruralnim područjima i osobe s invaliditetom. Preporučene mere obuhvataju visokokvalitetne sisteme savetovanja i informisanja, finansijske podsticaje za pojedince i podršku lokalnim partnerstvima, obezbeđivanje kvaliteta učenja odraslih, uz posvećivanje posebne pažnje razvoju osoblja, mehanizmima i metodama osiguranja kvaliteta i nastavnim materijalima. Takođe, akcioni plan od država članica zahteva da preduzmu mere i u cilju uvođenja sistema koji prepoznaje i vrednuje rezultate učenja, što podrazumeva i povezivanje nacionalnih mreža kvalifikacija sa Evropskom mrežom kvalifikacija, ulaganja u stanovništvo koje stari kao i migrante.

U Srbiji se svakodnevno suočavamo sa izazovima koje nameću globalni društveno-ekonomski tokovi, težeći da izgradimo ekonomiju zasnovanu na znanju. U takvoj situaciji, neophodno je promeniti paradigmu dosadašnjeg formalnog procesa obrazovanja kako bi se pojedincu i društvu u celini pružila mogućnost da se prilagode globalnim tokovima. Srbija se prihvatanjem postulata Bolonjske deklaracije obavezala da doživotno učenje integriše u nacionalne obrazovne sisteme do 2103. godine i da ga kroz pravni i institucionalni okvir promoviše kao koristanog za pojedinca i društvo u celini. Neophodno je da se učenje i obrazovanje shvate kao doživotni proces, kako bi se usavršavanjem, obukama, prekvalifikacijom, profesionalnom preorijentacijom, itd. odgovorilo zahtevima tržišta rada.

Zbog toga je neophodno da se uspostavi struktura koja pogoduje razvoju fleksibilnog sistema obuke orijentisanog na tražnju. Dok doživotno učenje podrazumeva sve nastavne aktivnosti u toku života, ovde je glavni fokus u kontekstu rada - nekvalifikovani i polukvalifikovani nezaposleni u Banatu. Banat ima visok procenat dugoročno nezaposlenih, velik broj onih koji su

rano napuštali školu i ostali bez kvalifikacija, visok procenat starijih radnika sa niskim ili neodgovarajućim veštinama, mladih bez iskustva, vidljiv je nedostatak mesta za stručne obuke, nepodudaranje kvalifikacija nezaposlenih sa zahtevima kompanija, kao i nedostatak informacija o mogućnostima obrazovanja i učenja.

Sa svega 3,4% BDP-a koji se izdvaja za obrazovanje i 0,5% za istraživačke i razvojne aktivnosti, Srbija se nalazi na dnu Evropske lestvice gde ovi proseci iznose 6,1% i 2%. Uzimajući u obzir orijentaciju države usmerenu ka evropskim integracijama, neophodno je preduzeti sve potrebne aktivnosti na razvoju adekvatnog institucionalnog okvira za doživotno učenje, koji će biti usaglašen sa politikama Evropske Unije, ali i definisati strategiju razvoja doživotnog učenja u Srbiji.

NACIONALNA STRATEGIJA ZAPOSŁJAVANJA ZA PERIOD 2011 - 2020

Vlada Republike Srbije je 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. Jedan od prioriteta strategije predstavlja i smanjenje razlika u indikatorima između tržišta rada u Republici Srbiji i EU. Održivo povećanje zaposlenosti, kao strateški cilj, posebno u privatnom sektoru, zavisice od povećanja ne samo broja, već i kvaliteta radnih mesta. Otvaranju novih radnih mesta posebno treba da doprinesu razni programi temeljeni na Postkriznom modelu privrednog rasta i razvoja, kao što su programi podrške stranim direktnim investicijama, izvozno orijentisanim preduzećima i razvoju preduzetništva. Osnovne postavke Postkriznog modela ekonomskog rasta i razvoja Republike Srbije takođe pretpostavljaju sticanje statusa kandidata i članstva u EU, te korišćenje ekonomskih pogodnosti koje bi nastavak procesa evropskih integracija doneo. Dosadašnja iskustva EU u primeni Lisabonske strategije zapošljavanja do 2010. godine, kao i novi strateški okvir za rast i zapošljavanje u EU – Strategija „Evropa 2020” su neophodni kako bi se koordinirali nacionalni strateški ciljevi u domenu rasta i zapošljavanja sa evropskim.

Strateški pravci i prioriteti definisani Strategijom su:

- Podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima i razvoj regionalne i lokalne politike zapošljavanja
- Unapređenje ljudskog kapitala i veće socijalno uključivanje
- Unapređenje institucija i razvoj tržišta rada
- Redukovanje dualnosti na tržištu rada

Strategija daje pregled osnovnih smernica u kojima će se kretati politika tržišta rada u periodu obuhvaćenom strateškim dokumentom. Srbija najavljuje izmene Zakona o radu, kojima će se unaprediti politika balansa između fleksibilnosti radnog zakonodavstva i sigurnosti radnika, a samim tim i konkurentnost privrede. Ona takođe predviđa značajnija finansijska sredstva za aktivne mere unapređenja tržišta rada, kao i moguću reviziju trenutnog poreskog opterećenja na zarade. Strategija stavlja poseban fokus na zapošljavanje ranjivih i teže zapošljivih kategorija uz pomoć aktivnih mera. Takođe, Strategija predviđa da će uz adekvatne mere, zaposlenost stanovništva između 20 i 64 godine dostići 66% u 2020. godini (400.000 zaposlenih više), što je uz trenutne ekonomske pokazatelje prilično optimistična prognoza. Uistinu, u prilog ovoj činjenici ide demografsko starenje stanovništva i odliv starijih radnika sa tržišta rada, dok će sa druge strane mladi sa novim znanjima i veštinama izaći iz obrazovnog sistema; međutim, ova demografska kretanja, bez konkretnih aktivnih politika i mera zapošljavanja, neće biti dovoljna.

ANKETA POSLODAVACA 2013 REALIZOVANA OD STRANE NACIONALNE SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE (NSZ) – SA PODACIMA IZ 2014. GODINE

Prilagođavanje potrebama savremenog tržišta rada zahteva praćenje i analizu planiranja potreba za određenim zanimanjima i veštinama, odnosno predviđanje potreba kako bi se odgovorilo na zahteve tržišta rada. Poslodavci, kao i oni koji se bave kreiranjem i sprovođenjem politika, bi trebalo da budu podjednako zainteresovani za ove analize. Jedna od najvažnih karakteristika radne snage jeste njena kvalifikaciona struktura, pa zemlje Evropske unije uveliko analiziraju i predviđaju kvalifikacionu strukturu ponude radne snage i promene u potrebama za kvalifikacijama. Prema analizima urađenim u zemljama EU, očekuje se da će se udeo nestručnih lica do 2020. godine smanjiti sa 22,5% (koliko je bio 2010.) na 16,1%, dok će istovremeno udeo lica sa srednjim nivoom stručnosti i visokostručnih lica povećati sa 49,9% na 50,4% i sa 27,7% na 35,5% u 2020. godini. Nacionalna strategija zapošljavanja Republike Srbije za period do 2020. godine ne predviđa buduću obrazovnu strukturu ponude radne snage, ali predviđa strukturu zaposlenih prema agregiranim sektorima delatnosti. Prema tim projekcijama, predviđa se da će u Srbiji 2020. godine, poljoprivreda ukupno zapošljavati 21,6%, industrija 26,4%, a usluge 52,1%.

Anketa poslodavaca je koristan izvor informacija o osetljivosti tražnje, naročito na lokalnom i regionalnom nivou, za određenim zanimanjima i posebnim znanjima i veštinama. Stoga, Anketu poslodavaca kao instrument za praćenje promena kroz vreme, zahvaljujući permanentnom uzorku privrednih subjekata, treba koristiti za kreiranje, prilagođavanje i poboljšanje usluga na tržištu rada i aktivnih mera, naročito na nivou okruga i regiona.

Po rezultatima ankete, 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, a 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. Kada je reč o kreiranju i gašenju poslova po veličini preduzeća, 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.

Manji broj preduzeća je ukazao na probleme pri pronalaženju lica adekvatnih kvalifikacija, a najveće probleme u zapošljavanju novih radnika imaju poslodavci koji posluju u određenim granama prerađivačke industrije i trgovini. 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-tehnološka znanja i veštine, kao i društveno humanističke struke. Ukoliko se posmatra prema nivou obrazovanja, stručna znanja i veštine najviše se traže za lica sa srednjim stručnim nivoom obrazovanja - IV stepen stručne sprema, a potom za lica sa visokim nivoom obrazovanja. Poslodavci sve veći značaj, pored formalnog obrazovanja, daju i prenosivim i posebnim znanjima i veštinama (stranim jezicima, informatičkim veštinama, itd). Pored ličnih karakteristika zaposlenih, poslodavci obraćaju i

veliku pažnju i na karakteristike koje zaposleni moraju posedovati (brzo opažanje, lako izražavanje, sposobnost rezonovanja /rasuđivanja).

Prema veličini preduzeća, među preduzećima koja imaju najviše problema da zadovolje trenutnu tražnju se nalaze poslodavci koji imaju ispod 50 zaposlenih. Istovremeno, velik broj preduzeća je iskazao potrebu za obukama zaposlenih, a najveći broj ovih preduzeća upravo posluje u sektoru trgovine i prerađivačke industrije. Po veličini preduzeća i pravnoj formi, mala preduzeća i društva sa ograničenom odgovornošću su najviše zainteresovana za dodatna usavršavanja svojih radnika.

Što se tiče zapošljavanja osoba sa invaliditetom, preduzeća bez obzira na obaveze koje proizlaze iz zakona i dalje ne planiraju zapošljavanje ove grupe u većem obimu, a najveće učešće zaposlenih je u sektoru prerađivačke industrije, a zatim u sektoru poslovnih usluga.

Projekat E3 je kao reprezentativni uzorak za analizu koristio 85 pupunjenih upitnika od strane poslodavaca u Banatu. Međutim, kako bismo dobili sveobuhvatniju sliku stanja tržišta rada u Banatu, odnosno stanje deficitarnih i suficitarnih zanimanja, koristili smo podatke ankete poslodavaca koja je sprovedena od strane Nacionalne službe za zapošljavanje, kao i druge podatke kojima ista raspolaže u 2013. i 2014. godini.

Na osnovu evidencije NSZ iz statističke baze podataka, deficitarna zanimanja u regionu Banata se ne vode na tom nivou. U zavisnosti od principa po kom se agregiraju podaci, oni se mogu posmatrati po teritorijalnom principu kao tri okruga, ili ako se posmatra po organizacionom principu, kao četiri filijale koje pokrivaju ta tri okruga: Severnobanatski okrug - Filijala Kikinda, Srednjobanatski okrug Filijala Zrenjanin i Južnobanatski okrug Filijala Pančevo i Filijala Vršac.

Treba napomenuti da za kategoriju „Deficitarna i suficitarna zanimanja“ postoje izveštaji koji se baziraju na odnosu broja nezaposlenih lica i tražilaca zaposlenja sa jedne strane i sa druge broja prijavljenih potreba od strane poslodavaca.

Zakon ne obavezuje poslodavce da svoje potrebe za zapošljavanjem iskazuju preko NSZ, tako da predstavljene podatke treba posmatrati sa rezervom i očekivati je da su stvarno iskazane potrebe poslodavaca su u većem obimu od onog koji prati NSZ, što se vidi i po podacima o zapošljavanju i zapošljavanju sa evidencije NSZ. Da bi se dobila realna slika, potrebno je uključiti više pokazatelja, gde bi se podaci iz baze podataka NSZ uzimali samo kao jedan od pokazatelja.

U ovom izveštaju su podaci prikazani na osnovu teritorijalnog principa (tri okruga) i za 2013. godinu jer su obimniji nego podaci za prvi kvartal 2014. godine.

Deficitarnim zanimanjima se smatraju ona zanimanja kojih nije bilo u registru nezaposlenih NSZ ili nije bio dovoljan broj lica u odnosu na broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem od strane poslodavaca.

Podatke treba prihvatiti sa rezervom, jer ukoliko se na primer traže dva lica za određeno zanimanje, a kojih nema u bazi podataka NSZ, teško da se to zanimanje može okarakterisati kao deficitarno, a po pokazateljima jeste. Takođe, ako je u posmatranom periodu došlo do intenzivnije poslovne aktivnosti u određenom sektoru, odnosno ukoliko je došlo do otvaranja određenog proizvodnog pogona, ta zanimanja se kratkoročno mogu pokazati kao deficitarna, što nije realno, jer se možda neće tražiti u narednom periodu, a sigurno se neće tražiti u tom broju.

Kada se posmatraju u sva tri okruga zbirno, kao deficitarno zanimanje se javlja:

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Tražiozi zaposlenja	Prijavljene (kumulativ)	potrebe
304023	Šivač konfekcije	79	153	
307101	Administrator	1	5	
307201	Zaštitar imovine - portir	3	11	
209311	Gerontodomaćin/ca	1	56	
UKUPNO		84	225	

Tabela 1: deficitarno zanimanje

Suficitarna zanimanja su ona zanimanja koja nisu uopšte tražena ili su pak vrlo retko tražena, dok je u isto vreme registrovan velik broj nezaposlenih lica na evidenciji NSZ sa tim zanimanjima.

Većina zanimanja sa I, III i IV stepenom su suficitarna, jer su jednostavno prevaziđena usled tehnološkog razvoja. Poslodavci traže neka nova zanimanja koja naš obrazovni sistem delimično poznaje, ili pak ne poznaje uopšte. Mnoga danas aktuelna zanimanja u tom stepenu obrazovanja se u svetu proizvode putem konkretnih kurseva i obuka koje traju veoma kratko (od mesec dana do par meseci), jer je poslodavcima potreban radnik što pre, za konkretno radno mesto. Što znači: sa tačno definisanim znanjima i veštinama, koji će brzo pratiti dalje promene i dalje se osposobljavati, odnosno pratiti princip doživotnog učenja. Naš sistem formalnog obrazovanja od tri, četiri, pa i pet godina je spor i neadekvatan da to isprati, pa tako danas imamo situaciju da se kadrovi i dalje školuju za zanimanja za koja ne postoji potreba na tržištu rada. Jedan od problema svakako jeste i slučaj ranog napuštanja obrazovanja, naročito kod rizičnih grupa i siromašnih sredina (lica sa posebnim potrebama, Romi).

Kada se posmatraju podaci u sva tri okruga zbirno, kao suficitarno zanimanje se javlja:

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Tražiozi zaposlenja	Prijavljene potrebe (kumulativ)
109900	Lica bez zanimanja i stručne sprema (I SSS - NK)	41.018	733
409900	Maturant gimnazije (IV SSS)	2.592	18
302220	Automehaničar	2.279	38
400500	Prehrambeni tehničar i tehničar za biotehnologiju (IV SSS)	1.124	0
301813	Bravar	1.640	30
406700	Ekonomski tehničar (IV SSS)	2.779	53
400100	Poljoprivredni tehničar za proizvodnju bilja (IV SSS)	1.558	24
300500	Prerađivač hrane i pića (III SSS i KV)	1.209	13
306515	Kuvar jednostavnih jela	572	13
301801	Metalostrugar	870	7
403100	Hemijsko - tehnološki tehničar (IV SSS)	941	15
300141	Rukovalac poljoprivrednih mašina	715	0
402000	Mašinski tehničar - konstruktor (IV SSS)	1.371	25
306513	Kelner	587	11
306400	Prodavac (III SSS i KV)	1.085	25
405600	Tehničar drumskog saobraćaja (IV SSS)	568	3
209640	Pomoćni ženski frizer	580	2
302500	Elektromehaničar (III SSS i KV)	586	6
306411	Prodavac robe svakodnevne potrošnje	564	4
UKUPNO		62.638	1.020

Tabela 2: Suficitarno zanimanje

Ukoliko posmatramo stanje deficitarnih i suficitarnih zanimanja po okruzima, videćemo da se oni razlikuju u skladu sa dominantnim sektorima industrije i delatnostima.

Srednji Banat deficitarna zanimanja 01.01. – 31.12.2013.g.:

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Tražioc zaposlenja	Prijavljene potrebe (kumulativ)
204023	Šivač tekstila	17	20
204200	Pomoćni obuçar i kožni galanterista (II SSS i PK)	8	10
717601	Profesor matematike	2	4
717602	Profesor fizike	1	2
309999	Neraspoređena zanimanja III kategorije složenosti	0	2
204299	Nerazvrstani obučari i kožni galanteristi II kategorije složenosti	1	3
205200	Pomoćni građevinski radnik (II SSS i PK)	1	3
307101	Administrator	1	3
304023	Šivač konfekcije	28	98

Tabela 3: Srednji Banat - deficitarna zanimanja

Srednji Banat suficitarna zanimanja 01.01. – 31.12.2013:

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Tražioc zaposlenja	Prijavljene potrebe (kumulativ)
409900	Maturant gimnazije (IV SSS)	992	1
402000	Mašinski tehničar - konstruktor (IV SSS)	454	0
300500	Prerađivač hrane i pića (III SSS i KV)	434	1
301801	Metalostrugar	354	0
403100	Hemijsko - tehnološki tehničar (IV SSS)	319	0
400500	Prehrambeni tehničar i tehničar za biotehnologiju (IV SSS)	310	0
302237	Mehaničar za poljoprivredne mašine	284	0
306513	Kelner	230	1
300141	Rukovalac poljoprivrednih mašina	209	0
304022	Krojač tekstila	207	0
616700	Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo (VI - 1 SSS)	198	1
400400	Veterinarski tehničar (IV SSS)	193	1
300513	Mesar	162	0
405600	Tehničar drumskog saobraćaja (IV SSS)	161	0
300121	Cvečar	149	1
302201	Mašinski mehaničar	145	0
301035	Stolar za montažu, opravke i održavanje	139	0
303100	Izrađivač hemijskih proizvoda (III SSS i KV)	138	0
623119	Strukovni inženjer tehnologije	131	0
406800	Pravni tehničar (IV SSS)	124	0
303931	Tkač	122	0
405200	Građevinski tehničar (IV SSS)	118	0
402800	Elektrotehničar za računare (IV SSS)	112	1
402400	Elektrotehničar energetike (IV SSS)	111	0
405101	Tehničar visokogradnje	106	0

302500	Elektromehaničar (III SSS i KV)	313	3
302220	Automehaničar	820	8
400911	Tehničar ozelenjavanja naselja i uređenja predela	101	0
403101	Hemijski tehničar	98	0
304024	Krojač	97	0
300511	Mlekar	95	0
402500	Elektrotehničar elektromehanike (IV SSS)	94	1
716700	Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije (VII - 1 SSS)	184	2
717731	Profesor računarske grupe predmeta	92	0
400100	Poljoprivredni tehničar za proizvodnju bilja (IV SSS)	458	5
403900	Tekstilni tehničar (IV SSS)	182	2
305203	Tesar	91	0
400141	Tehničar poljoprivredne mehanizacije	90	0
621879	Strukovni inženjer mašinstva	89	0
404001	Konfeksionar tekstila	88	0
302564	Autoelektričar	87	1
401813	Univerzalni bravar	87	0
409000	Medicinski tehničar (IV SSS)	86	0
301816	Autolimar	84	0
717502	Profesor razredne nastave	83	0
409200	Farmaceutski tehničar (IV SSS)	81	0
306411	Prodavac robe svakodnevne potrošnje	310	4
406515	Kuvar	76	0
201813	Pomoćnik bravara	75	0
301813	Bravar	871	12
401851	Tehničar obrade metala na mašinama sa numeričkim upravljanjem	72	0
403121	Hemijski laborant	72	0
610500	Inženjer prehrambene tehnologije (VI - 1 SSS)	70	1
611800	Mašinski inženjer (VI - 1 SSS)	68	0
716925	Diplomirani informatičar	67	1
400101	Ratarsko - povrtarski tehničar	67	0
401801	Univerzalni metalostrugar	67	0
109900	Lica bez zanimanja i stručne spreme (I SSS - NK)	12,788	192
406513	Konobar	65	1
307111	Daktilograf	64	0
626709	Strukovni ekonomista	63	0
303921	Prelac	61	0
306500	Ugostitelj (III SSS i KV)	61	0
404000	Konfekcijski tehničar (IV SSS)	61	0
405612	Tehničar drumskog saobraćaja	60	0
406700	Ekonomski tehničar (IV SSS)	709	12

Tabela 4: Srednji Banat - suficitarna zanimanja

Južni Banat deficitarna zanimanja 01.01. – 31.12.2013.g.:

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Tražioc zaposlenj a	Prijavljene potrebe (kumulati v)
304023	Šivač konfekcije	51	55
306421	Prodavac u maloprodaji prehrambene robe	7	8
710131	Tehnolog zaštite bilja	6	7
104502	Čistač prostorija	2	3
717698	Diplomirani profesor biologije - hemije / master profesor biologije i hemije	1	2
718808	Diplomirani bibliotekar	1	2
201006	Pripremač rezane građe za otpremu	0	2
203200	Pomoćni gumar i plastičar (II SSS i PK)	0	2
206505	Roštiljdžija	0	2
307101	Administrator	0	2
309999	Neraspoređena zanimanja III kategorije složenosti	0	2
409321	Negovatelj dece bez roditeljskog staranja i dece ometene u razvoju	0	2
719302	Diplomirani socijalni radnik	1	4
307201	Zaštitar imovine - portir	0	4
303511	Rukovalac mašina i uređaja za preradu papira	0	7
104501	Komunalni higijeničar	0	11
209311	Gerontodomaćin	1	39

Tabela 5: Južni Banat - deficitarna zanimanja

Južni Banat suficitarna zanimanja 01.01. – 31.12.2013:

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Tražioc zaposlenj a	Prijavljene potrebe (kumulati v)
400500	Prehrambeni tehničar i tehničar za biotehnologiju (IV SSS)	610	0
209640	Pomoćni ženski frizer	495	1
300141	Rukovalac poljoprivrednih mašina	461	0
405600	Tehničar drumskog saobraćaja (IV SSS)	377	0
400400	Veterinarski tehničar (IV SSS)	367	0
400141	Tehničar poljoprivredne mehanizacije	327	0
300500	Prerađivač hrane i pića (III SSS i KV)	291	0
403121	Hemijski laborant	254	0
405200	Građevinski tehničar (IV SSS)	248	1
303100	Izrađivač hemijskih proizvoda (III SSS i KV)	232	0
402600	Elektrotehničar elektronike (IV SSS)	226	0
306516	Poslastičar jednostavnih poslastica	222	1
626709	Strukovni ekonomista	209	1
302431	Elektroinstalater	193	0
408200	Maturant gimnazije jezičkog ili društvenog smera (IV SSS)	181	0
717502	Profesor razredne nastave	178	1
207111	Pomoćni daktilograf	174	0
300121	Cvečar	174	0
306411	Prodavac robe svakodnevne potrošnje	174	0
406531	Turistički tehničar	174	0
408300	Maturant gimnazije matematičkog ili prirodnog smera (IV SSS)	166	0
402800	Elektrotehničar za računare (IV SSS)	165	1
304000	Krojač i konfeksionar (III SSS i KV)	165	0

402561	Elektromehaničarski tehničar održavanja opreme proizvodnih mašina i pogona	163	0
300100	Proizvođač bilja (III SSS i KV)	160	1
201813	Pomoćnik bravara	149	0
300513	Mesar	147	1
405101	Tehničar visokogradnje	145	0
109900	Lica bez zanimanja i stručne sprema (I SSS - NK)	18,703	130
402402	Elektroenergetski tehničar eksploatacije i održavanja	139	0
401813	Univerzalni bravar	138	1
409000	Medicinski tehničar (IV SSS)	136	0
400101	Ratarsko - povrtarski tehničar	130	0
301816	Autolimar	127	0
206400	Rukovalac robom - pomoćni prodavac (II SSS i PK)	122	0
302500	Elektromehaničar (III SSS i KV)	122	0
302220	Automehaničar	849	7
204023	Šivač tekstila	121	1
304022	Krojač tekstila	120	0
202220	Pomoćnik automehaničara	115	0
406800	Pravni tehničar (IV SSS)	115	0
300504	Konditor	114	0
104001	Konfekcijski manipulant	108	0
302200	Mehaničar, mašinista, mašinbravar (III SSS i KV)	322	3
301802	Metaloglodač	107	1
304024	Krojač	205	2
401851	Tehničar obrade metala na mašinama sa numeričkim upravljanjem	98	1
408800	Kulturološki tehničar (IV SSS)	98	0
302237	Mehaničar za poljoprivredne mašine	195	2
408331	Tehničar za zaštitu životne sredine	97	0
302273	Mehaničar za rashladne uređaje	95	0
209641	Pomoćni muški frizer	90	0
406700	Ekonomski tehničar (IV SSS)	1,523	17
301973	Instalater grejanja	89	0
404001	Konfekcionar tekstila	88	0
409900	Maturant gimnazije (IV SSS)	1,135	13
617501	Vaspitač predškolske dece	172	2
406705	Tehničar platnog prometa	86	0
404000	Konfekcijski tehničar (IV SSS)	84	0
302531	Izrađivač električnih mašina i opreme	83	0
301801	Metalostrugar	330	4
400111	Voćarsko - vinogradarski tehničar	82	0
301835	Elektrozavarivač	80	1
301815	Limar	79	0
616700	Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo (VI - 1 SSS)	236	3
406721	Knjigovođa	234	3
403900	Tekstilni tehničar (IV SSS)	78	0
302532	Izrađivač električnih proizvoda za domaćinstvo	73	0
307111	Daktilograf	142	2
406421	Prodavac prehrambene robe	71	0
616600	Menadžer (VI - 1 SSS)	70	1
402500	Elektrotehničar elektromehanike (IV SSS)	68	0
716600	Diplomirani menadžer (VII - 1 SSS) / master menadžer	68	0
309641	Frizer za muškarce	135	2
400121	Cvečarsko - vrtlarski tehničar	64	0

405100	Arhitektonski tehničar (IV SSS)	63	1
301972	Vodoinstalater	63	0
409201	Tehničar farmaceutske proizvodnje	63	0
405604	Vozač teretnog motornog vozila	61	1
616400	Ekonomista za robni promet u trgovini (VI - 1 SSS)	61	1
400505	Tehničar proizvodnje šećera	61	0
405612	Tehničar drumskog saobraćaja	61	0
205602	Vozač lakih motornih vozila	60	1
300101	Ratar	60	0
401801	Univerzalni metalostrugar	60	0
400100	Poljoprivredni tehničar za proizvodnju bilja (IV SSS)	838	14
302250	Precizni mehaničar	59	0
406500	Turistički i ugostiteljski tehničar (IV SSS)	59	0
304223	Izrađivač gornjih delova obuće	57	0
616630	Inženjer industrijskog menadžmenta	56	0
206515	Pomoćni kuvar	55	0
403199	Nerazvrstani hemičari IV kategorije složenosti	54	0
715100	Diplomirani inženjer arhitekture (VII - 1 SSS) / master inženjer arhitekture	54	0
616500	Ekonomista za turizam i viši ugostitelj (VI - 1 SSS)	53	1
406812	Upravni tehničar	53	0
400511	Tehničar prerade mleka	52	0
407502	Učitelj i saradnik u nastavi	52	0
616800	Pravnik (VI - 1 SSS)	52	0
622811	Strukovni inženjer elektrotehnike i računarstva	52	0
200502	Pomoćnik pekara	51	0
204000	Pomoćni konfeksionar (II SSS i PK)	50	0
204001	Pomoćnik konfeksionara	50	0
402000	Mašinski tehničar - konstruktor (IV SSS)	598	12
502200	Mehaničar, mašinista, mašinbravar - specijalista (V SSS i VKV)	49	0
716605	Diplomirani menadžer	48	1
201034	Pomoćni stolar	47	0
206499	Nerazvrstani trgovci II kategorije složenosti	47	0
400201	Stočar	47	0
201815	Pomoćnik limara	46	0
306513	Kelner	457	10
617502	Nastavnik razredne nastave	135	3
409100	Stomatološki - zubni tehničar (IV SSS)	45	0
710161	Agroekonomista	45	0
406900	Birotehničar (IV SSS)	133	3
306515	Kuvar jednostavnih jela	572	13
400504	Tehničar konditorske proizvodnje	44	0
710118	Diplomirani inženjer poljoprivrede	44	0
402220	Servisni automehaničar	87	2
306400	Prodavac (III SSS i KV)	1,085	25
302561	Elektromehaničar pogona	43	0
616900	Inženjer statistike i informatike (VI - 1 SSS)	43	0
301813	Bravar	769	18
403100	Hemijsko - tehnološki tehničar (IV SSS)	552	13
718209	Diplomirani filolog	84	2

Tabela 6: Južni Banat suficitarna zanimanja

Severni Banat deficitarna zanimanja 01.01. – 31.12.2013:

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Tražiozi zaposlenj a	Prijavljene potrebe (kumulativ)
713100	Diplomirani inženjer za hemijsku tehnologiju i diplomirani inženjer za farmaceutske tehnologije (VII - 1 SSS)	8	9
302532	Izrađivač električnih proizvoda za domaćinstvo	5	6
305604	Vozač teretnjaka	5	6
206111	Vozač viljuškara	4	5
100201	Manipulant u stočarstvu	0	2
101002	Manipulant u preradi drveta	0	2
104502	Čistač prostorija	0	2
402273	Servisni mehaničar za rashladne uređaje	0	2
407199	Nerazvrstani administratori IV kategorije složenosti	0	2
718332	Mikrobiolog	0	2
307201	Zaštitar imovine - portir	3	7
300512	Rukovalac uređaja za proizvodnju i preradu voća i povrća	17	60
719302	Diplomirani socijalni radnik	1	4
206505	Roštiljdžija	0	4
209602	Kućna negovateljica	0	5
305399	Nerazvrstana zanimanja završnih građevinskih radova III kategorije složenosti	0	5
309399	Nerazvrstana zanimanja socijalne zaštite III kategorije složenosti	0	5
719209	Diplomirani farmaceut	1	7
206402	Paker	0	8
203941	Pomoćnik pletača	1	15
100911	Manipulant u ozelenjavanju i uređenju naselja	0	15
504543	Procesni organizator održavanja komunalnih vodoprivrednih objekata	0	16
209311	Gerontodomaćin	0	17
103901	Manipulant u tekstilstvu	1	18

Tabela 7: Severni Banat deficitarna zanimanja**Severni Banat suficitarna zanimanja 01.01. – 31.12.2013:**

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Tražiozi zaposlenj a	Prijavljene potrebe (kumulativ)
400500	Prehrambeni tehničar i tehničar za biotehnologiju (IV SSS)	204	0
302237	Mehaničar za poljoprivredne mašine	172	0
302273	Mehaničar za rashladne uređaje	146	0
403100	Hemijsko - tehnološki tehničar (IV SSS)	291	2
309640	Frizer za žene	140	0
409900	Maturant gimnazije (IV SSS)	465	4
303300	Proizvođač keramike i građevinskog materijala (III SSS i KV)	104	0
304701	Moler - farbar	102	0
400101	Ratarsko - povrtarski tehničar	97	0
302564	Autoelektričar	94	0
405101	Tehničar visokogradnje	92	0
617501	Vaspitač predškolske dece	88	0
209640	Pomoćni ženski frizer	85	1

301816	Autolimar	83	0
406800	Pravni tehničar (IV SSS)	82	0
306411	Prodavac robe svakodnevne potrošnje	80	0
402600	Elektrotehničar elektronike (IV SSS)	80	0
300121	Cvečar	77	0
408200	Maturant gimnazije jezičkog ili društvenog smera (IV SSS)	76	0
301802	Metaloglođač	75	1
301851	Obradivač metala na mašinama sa numeričkim upravljanjem	71	0
406453	Komercijalni tehničar	68	1
406705	Tehničar platnog prometa	68	1
406901	Računarski operater	68	0
402800	Elektrotehničar za računare (IV SSS)	132	2
616630	Inženjer industrijskog menadžmenta	66	0
307111	Daktilograf	64	1
400400	Veterinarski tehničar (IV SSS)	125	2
301801	Metalostrugar	186	3
305203	Tesar	60	0
306516	Poslastičar jednostavnih poslastica	59	0
403121	Hemijski laborant	59	0
304000	Krojač i konfekcionar (III SSS i KV)	112	2
402561	Elektromehaničarski tehničar održavanja opreme proizvodnih mašina i pogona	55	1
401813	Univerzalni bravar	54	0
400100	Poljoprivredni tehničar za proizvodnju bilja (IV SSS)	262	5
301805	Metalobrusač	51	0
302500	Elektromehaničar (III SSS i KV)	151	3
401851	Tehničar obrade metala na mašinama sa numeričkim upravljanjem	49	1
406421	Prodavac prehrambene robe	49	0
627507	Strukovni vaspitač	96	2
401801	Univerzalni metalostrugar	48	1
305302	Građevinski keramičar	48	0
205602	Vozač lakih motornih vozila	47	0
206400	Rukovalac robom - pomoćni prodavac (II SSS i PK)	47	0
403101	Hemijski tehničar	47	0
407502	Učitelj i saradnik u nastavi	47	0
303100	Izrađivač hemijskih proizvoda (III SSS i KV)	46	0
408300	Maturant gimnazije matematičkog ili prirodnog smera (IV SSS)	46	0
300141	Rukovalac poljoprivrednih mašina	45	0
403900	Tekstilni tehničar (IV SSS)	45	0
302531	Izrađivač električnih mašina i opreme	44	0
716820	Diplomirani pravnik	44	0
405600	Tehničar drumskog saobraćaja (IV SSS)	131	3
207111	Pomoćni daktilograf	42	0
408331	Tehničar za zaštitu životne sredine	42	0
202220	Pomoćnik automehaničara	41	0
300500	Prerađivač hrane i pića (III SSS i KV)	484	12
304223	Izrađivač gornjih delova obuće	39	0
626709	Strukovni ekonomista	38	0
400200	Poljoprivredni tehničar za uzgoj stoke i živine (IV SSS)	37	0
400121	Cvečarsko - vrtlarski tehničar	36	0
402700	Elektrotehničar za telekomunikacije (IV SSS)	36	0
300501	Mlinar žitarica	35	0
616700	Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo (VI-1	68	2

	SSS)		
302561	Elektromehaničar pogona	34	0
301972	Vodoinstalater	33	0
305600	Vozač drumskog vozila (III SSS i KV)	294	9
407201	Tehničar zaštite imovine	31	1
402699	Nerazvrstani elektroničari IV kategorije složenosti	90	3
402432	Elektromonterski tehničar instalacije i opreme	30	1
309641	Frizer za muškarce	29	0
402220	Servisni automehaničar	29	0
402400	Elektrotehničar energetike (IV SSS)	29	0
201813	Pomoćnik bravara	57	2
403300	Tehničar za tehnologiju nemetala (IV SSS)	27	0
302220	Automehaničar	610	23
206513	Servir	26	1
405612	Tehničar drumskog saobraćaja	26	0
406531	Turistički tehničar	25	0
623119	Strukovni inženjer tehnologije	25	0
402000	Mašinski tehničar - konstruktor (IV SSS)	319	13
405200	Građevinski tehničar (IV SSS)	97	4
109900	Lica bez zanimanja i stručne sprema (I SSS - NK)	9,527	411
402200	Mašinski tehničar - tehnolog održavanja mašina (IV SSS)	46	2
205203	Pomoćnik tesara	23	0
622811	Strukovni inženjer elektrotehnike i računarstva	23	0
717508	Diplomirani učitelj	23	0
406700	Ekonomski tehničar (IV SSS)	547	24

Tabela 8: Severni Banat suficitarna zanimanja

ANALIZA REZULTATA UPITNIKA POPUNJENIH OD STRANE POSLODAVACA U BANATU U OKVIRU PROJEKTA „OBRAZOVANJEM DO LAKŠEG ZAPOSŁJAVANJA”

Kreiranje upitnika i anketiranje poslodavaca u Banatu je jedna od aktivnosti koje su predviđene i realizovane u okviru projekta E3 „Obrazovanjem do lakšeg zapošljavanja” koji se implementira u okviru IPA Programa „Socio ekonomski razvoj podunavske regije u Srbiji”, a koji ima za cilj da doprinese smanjenju dugoročne nezaposlenosti, kroz stvaranje partnerskih odnosa u procesu učenja i razvoj Banata kao naprednog društva zasnovanog na znanju, sa više i boljih radnih mesta i većom socijalnom kohezijom.

Upitnik je kreiran sa ciljem da se prikupe podaci o trenutnoj i potrebnoj vrsti i nivou kvalifikacije radne snage, o potrebnim vrstama kurseva i seminara i kraćih obuka za stručno usavršavanje zaposlenih, kao i spremnosti poslodavaca da ulažu u usavršavanje sopstvenog kadra.

Metodologija istraživanja

Period istraživanja: 23.01.2014 – 23.03.2014.

Teritorija istraživanja: Južni, srednji i severni Banat

Tehnika i instrumenti: Upitnik je ličnim kontaktom ili putem e-maila distribuiran kompanijama u svim delovima Banata. Projektom predviđeni minimalni uzorak je premašen i od 50 planiranih, analizom su obuhvaćena 84 prikupljena upitnika. Kreiranje upitnika i definisanje metodologije istraživanja urađeno od strane Visoke škole strukovnih studija u Zrenjaninu, kao partnera na projektu „Obrazovanjem do lakšeg zapošljavanja”. Sprovođenje istraživanja realizovala je prema projektnom zadatku konsalting agencija „Event” u saradnji sa Regionalnim privrednim komorama Zrenjanin i Pančevo, koji su takođe partneri na projektu.

U cilju definisanja vidova edukacija koje bi trebalo da pruža Regionalni edukativni centar Banat, najpre je bilo neophodno analizirati trenutno stanje i potrebe nekih od sektora/ciljnih grupa budućeg centra. U ovom istraživanju fokus je bio na preduzećima u Banatu, njihovim potrebama, kao i planovima u budućnosti koji će imati direktne implikacije na tražnju za određenom vrstom kvalifikovane radne snage. Metodologija istraživanja je predstavila način na koji će se sprovesti istraživanje potreba poslodavaca za određenim kvalifikacionim okvirom radne snage u skladu sa planovima razvoja kompanija u Banatu. Istraživanje je trebalo da bude sprovedeno na reprezentativnom uzorku od 50 kompanija u Banatu različite vlasničke strukture, međutim zbog velikog odziva kompanija reprezentativni uzorak obuhvaćen analizom je 84 upitnika. Istraživanje je sprovedeno distribucijom upitnika poslodavcima, menadžmentu kompanija i to ličnim kontaktom, ili putem e-maila. Minimum 15 upitnika je distribuirano ličnim kontaktom sa poslodavcem ili menadžmentom kompanija, te su istraživači mogli da zabeleže svoja subjektivna zapažanja i stavove. Upitnik sadrži 18 relevantnih pitanja, na osnovu kojih se dobio uvid u trenutno stanje ali i u buduće potrebe poslodavaca na osnovu plana razvoja, misije i vizije ispitanih kompanija. Prikupljeni su podaci o potrebnoj vrsti i nivou kvalifikacije radne snage, o broju i strukturi kvalifikacije viška radne snage, o potrebnim vrstama kurseva i seminara i kraćih obuka za stručno usavršavanje zaposlenih i obukama za prekvalifikaciju. Koncipiranje vrste kurseva praktične ili teorijske prirode, koji će uslediti nakon završenog istraživanja i

formulisanja studije, omogućiti će sticanje kompetencija zaposlenih za zahteve konkretnog radnog mesta.



Preduzeća koja su anketirana imaju poslovno sedište u sledećim mestima: Pančevo (18), Kovin (5), Vršac (5), Uljma (1), Zrenjanin (12), Alibunar (1), Novi Bečej (7), Novi Kneževac (4), Kikinda (10), Mokrini (1), Stari Lec (1), Senta (5), Novo Miloševo (1), Bašaid (1), Čoka (4), Ostojićevo (1), Žitište (2), Lukino selo (1), Melenci (1), Ada (1), Nove Crnja (1), Beograd (1), sa ukupno 13.114 zaposlenih.

Pri izradi analize rezultata istraživanja potreba privrede za znanjima i veštinama koje je RCR Banat sprovela, korišćeni su i ostali relevantni izvori - studije, dokumenta, izveštaji, strategije i analize, a razlog za to je što je Srbija u odnosu na zemlje EU i regiona na samom početku u istraživanju procena potreba za profilima na tržištu rada. Pored toga sistem kontinuiranog stručnog obrazovanja odraslih (prekvalifikacija, dokvalifikacija) kao i rezultati učenja i obuka kroz rad nisu dovoljno istraženi i iskorišćeni u Srbiji.

Dizajn upitnika

Prilikom izrade upitnika usredsredili smo se na nekoliko važnih pitanja. Najpre veličina upitnika, izražena brojem obuhvaćenih pitanja, gde je vođeno računa o tome da upitnik ne bude predugačak i da zahteva pet do deset minuta za popunjavanje, kako bi se izbegla tendencija nejasnih i nepotpunih odgovora. Razmatrani su i svi ostali potencijalni izvori podataka koji već postoje, kako bi se izbeglo nepotrebno dupliranje. Upitnik je razvijen isključivo za potrebe implementacije projekta, sadrži 18 pitanja sa uglavnom unapred pripremljenim odgovorima, a u nastavku je dat primer upitnika koji je distribuiran poslodavcima.



UPITNIK

Poštovani, poštovana,

Molimo Vas da popunite upitnik koji je pred Vama. Dobijeni podaci iz ovog upitnika će biti korišćeni isključivo u svrhe istraživanja preduzeća i njihovih potreba za obrazovnim profilima i uslugama provajdera iz oblasti daljeg usavršavanja. Istraživanje se realizuje u okviru projekta „Obrazovanjem do lakšeg zapošljavanja - E3“. Molimo Vas da što iskrenije odgovorite na postavljena pitanja.

1. Naziv kompanije, sedište, ukupan broj zaposlenih, delatnost:

2. Vlasnička struktura:

- a. javno preduzeće
- b. državna uprava
- c. privatno preduzeće

3. Najzastupljenija trenutno školska sprema zaposlenih:

- a. nezavršena osnovna i osnovna škola
- b. trogodišnja srednja škola (KV i VKV)
- c. četvorogodišnja srednja škola
- d. viša škola
- e. visoka škola - fakultet

4. Da li kvalifikacioni okvir zaposlenih odgovara planovima razvoja, misije i vizije kompanije:

- a. da
- b. ne
- c. delimično

5. Da li sadašnja sistematizacija radnih mesta odgovara nivou stručne spreme zaposlenih?

- a. radna mesta odgovaraju nivou stručnog obrazovanja
- b. ispod nivoa stručnog obrazovanja

c. iznad nivoa stručnog obrazovanja

6. Da li su u cilju usavršavanja organizovane edukacije u okviru kompanije i koje:

7. Da li je do sada edukacije zaposlenih plaćala kompanija?

- a. da
- b. ne
- c. delimično

8. Da li kompanija procenjuje da će u narednom periodu biti potrebne edukacije u skladu sa planovima razvoja kompanije i da li je kompanija spremna da izdvoji sredstva za njih:

- a. da, spremna da izdvoji sredstva
- b. da, nije spremna da izdvoji sredstva
- c. ne

9. Ukoliko bi se po planu razvoja ljudskih resursa edukacije zaposlenih realizovale izvan kompanije molimo Vas da označite koja bi to vrsta usavršavanja bila:

- a. studije na visokoj školi/fakultetu
- b. specijalizacija, master na visokoj školi/fakultetu
- c. IV stepen srednjeg obrazovanja
- d. kurs prekvalifikacije, koje? _____
- f. kurseve iz oblasti struke
- g. pohađao bih kurseve iz menadžmenta, marketinga i sl.
- h. seminar. koji? _____

10. Koliko dugo zahtevate da traju kursevi koje bi organizovala kompanija:

- a. nedelju dana
- b. do mesec dana
- c. od jedan do tri meseca
- d. šest meseci i više
- e. nešto drugo, šta? _____

11. Ko bi bio organizator eksternih seminara/kurseva?

- a. obrazovna institucija
- b. Nacionalna služba za zapošljavanje
- c. nevladina organizacija
- d. edukativni centar
- e. neko drugi, ko? _____

12. Da li zahtevate da stečena kvalifikacija:

- a. bude upisana u radnu knjižicu
- b. da važi interno

13. Iz kojih oblasti biste želeli da se se organizuju usavršavanja u skladu sa misijom i vizijom razvoja kompanije?

- a. kurs stranog jezika

- b. kursevi informatike
- c. kursevi stručnog usavršavanja za dokvalifikaciju
- d. kursevi iz oblasti menadžmenta, marketinga i sl.
- e. kursevi iz oblasti zanatstva (zidar, pekar, metalostrugar, zavarivač, mesar, poslastičar, frizer, kozmetičar, viljuškarista, autolakirer) (molimo Vas da, ako se opredelite za zanat, podvučete željeni zanat)
- f. bezbednost i zdravlje na radu, HACCP
- g. nešto drugo, dopišite šta? _____

14. Da li želite obuku za sticanje veština?

- a. teorijske prirode
- b. praktične
- c. mešovite prirode

15. Po vašem mišljenju, koji obrazovni/kvalifikacioni profili će nedostajati u kompaniji po planu razvoja u narednih 5 godina:

16. Koliki je procenat viška radne snage po planu razvoja kompanije i kojeg stepena stručne spreme:

17. Koje osobine (ili kvalitete) poslodavac najviše vrednuje kod svojih zaposlenih

- a. stručnost
- b. radni učinak
- c. spremnost da se radi produženo radno vreme
- d. spremnost na usavršavanje
- e. nešto drugo, dopišite šta? _____

18. Da li biste bi dali prednost pri zapošljavanju kandidatima:

- a. sa dugogodišnjim radnim iskustvom u struci
- b. bez radnog iskustva u struci
- c. prekvalifikovanom kadru

Hvala na saradnji

Preduzeća prema obliku svojine

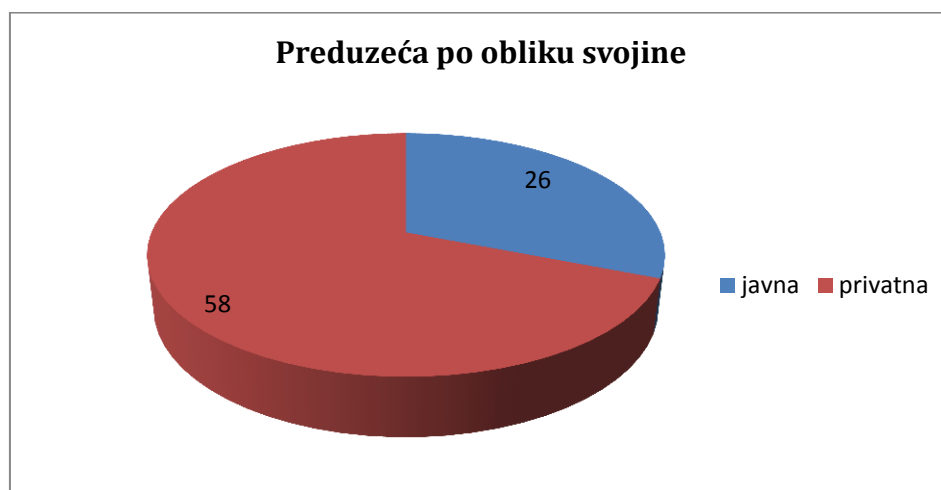
Na osnovu analize tabele 1, može se zaključiti da od 84 anketirana preduzeća, u strukturi preduzeća po obliku svojine dominira privatna svojina sa 69 %, dok je drugi oblik svojine zastupljen sa 31 %.

Osim vlasničke strukture analizirano je i poreklo kapitala pri čemu 100% čine domaća preduzeća.

Opis	Javna	Privatna	Ukupno
Broj preduzeća	26	58	84

Tabela 9: Preduzeća prema obliku svojine

Javna preduzeća u ukupnoj strukturi učestvuju sa svega 31 %, što je posledica osnivanja uglavnom privatnih preduzeća, sprovedenog procesa privatizacije i stečaja i likvidacije društvenih firmi. Odabrani uzorak odslikava strukturu trenutnog stanja preduzeća u Banatu.



Grafikon 1: Preduzeća prema obliku svojine

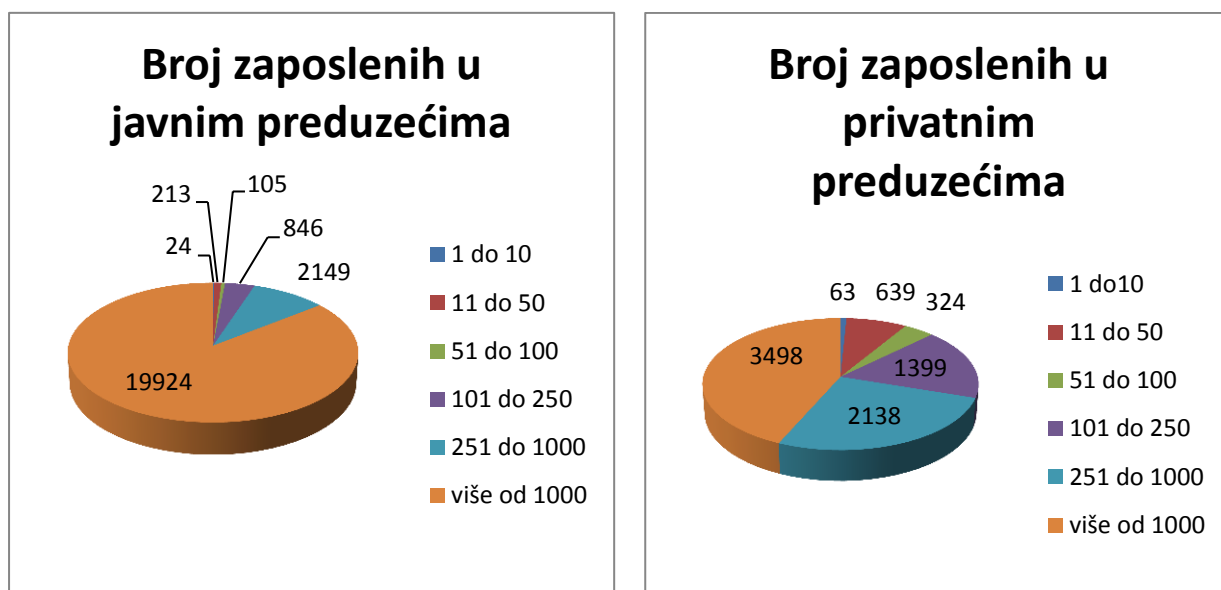
Broj zaposlenih u preduzećima

Na osnovu analize tabele 2 o broju zaposlenih u javnom i privatnom sektoru i broju preduzeća, a sve to po raznim veličinama preduzeća u ovim sektorima može se zaključiti sledeća:

- U javnom sektoru broj zaposlenih se kreće od 24 u 3 mikro preduzeća do 19.924 zaposlena u velikim firmama (više od 1.000) kojih ima dve, koje su i procentualno najznačajnije. Može se iz analize upitnika zaključiti da je prosečan broj od ukupno zaposlenih, 895, ali radi realnije slike taj broj treba posmatrati bez učešća ova dva velika preduzeća i tada on iznosi 139 zaposlenih po preduzeću.
- U privatnom sektoru, ukupan broj zaposlenih je 8.061 u 54 preduzeća. Prosečan broj ukupno zaposlenih, je 148, ali radi realnije slike i u ovom slučaju, taj broj treba posmatrati bez učešća dva velika preduzeća i tada on iznosi 84 zaposlena po preduzeću.

Broj zaposlenih	Javna preduzeća Zaposleni/firme	%	Privatna preduzeća Zaposleni/firme	%	Ukupno
1-10	24/3	0,10	63/13	0,78	87/16
11-50	213/8	0,91	639/22	7,39	852/30
51-100	105/2	0,45	324/4	4,02	429/6
101-250	846/5	3,65	1.399/8	17,36	2.245/13
251-1000	2.149/6	9,24	2.138/5	26,52	4.287/11
Više od 1000	19.924/2	85,65	3.498/2	43,39	23.422/4
Ukupno	23.261/26	100,00	8.061/54	100,00	31.322/80

Tabela 10: Broj zaposlenih



Grafikon 2: Broj zaposlenih u javnom i privatnom sektoru

Nažalost, broj zaposlenih je daleko veći u javnom sektoru u odnosu na privatni, što stvara problem u opstanku i razvoju MSP i preduzetnika.

U okviru privatnog sektora su mikro i mala preduzeća ima ih ukupno 35 od 54 (dakle više od 50 %) sa 702 zaposlena, što daje prosek od 20 zaposlenih po preduzeću.

Najzastupljenija školska sprema zaposlenih- trenutno

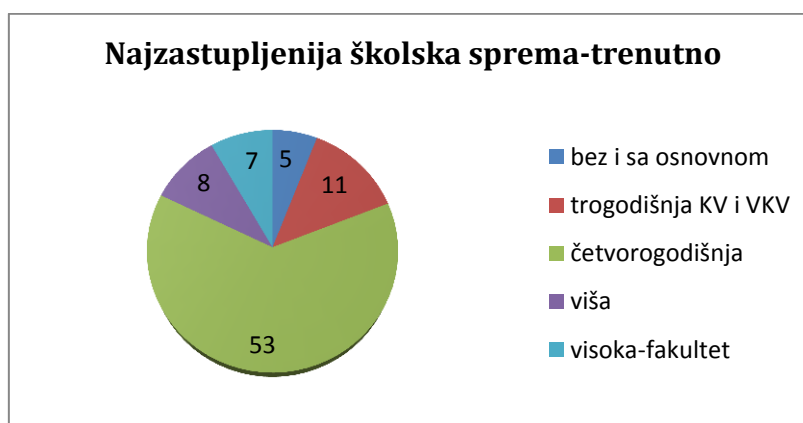
Na osnovu školske spreme zaposlenih, ukupno posmatrano, najviše ima sa srednjom četvorogodišnjom školskom spremom, a najmanje sa završenom osnovnom školom i bez nje. Anketom obuhvaćenih zaposlenih, po školskoj spremi ima: sa završenom osnovnom školom i bez osnovne škole ima 6%, 14% sa srednjom trogodišnjom (KV i VKV), 63% sa četvorogodišnjom, 9% sa višom i 8% sa visokom školskom spremom-fakultetom.

Ako se isti indikatori posmatraju po sektorima, konstatuje se ista struktura zaposlenih po školskoj spremi.

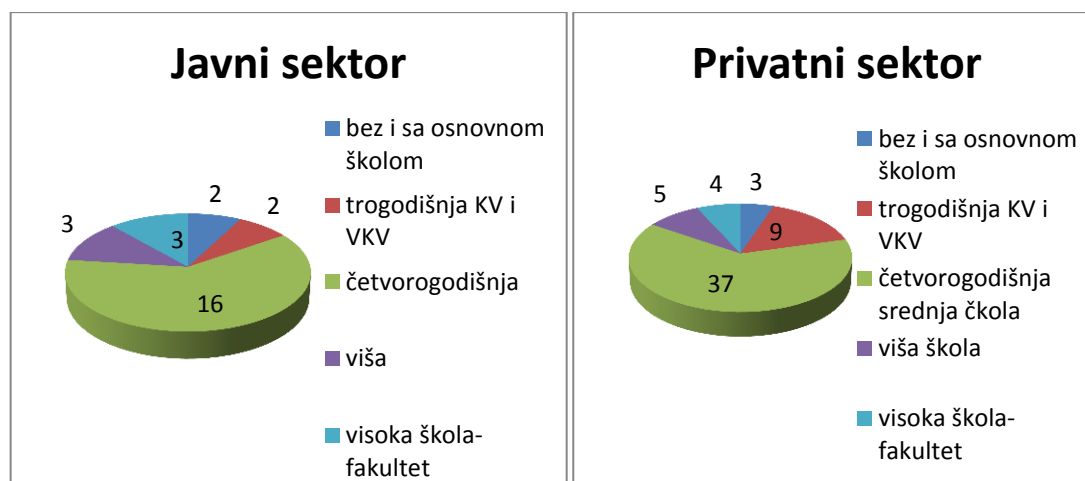
	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Nezavršena osnovna škola i osnovna škola	2	3	5
Trogodišnja srednja škola	2	9	11
Četvorogodišnja srednja škola	16	37	53
Viša škola	3	5	8
Visoka škola - fakultet	3	4	7
Ukupno	27	58	84

Tabela 11: Zastupljenost školske spreme

Svakako je zanimljivo, ako se ovi rezultati ankete uporede sa rezultatima analize nezaposlenih koji se nalaze na evidenciji kod NSZ. Upoređivanje ovih analiza upućuje na zaključak se podudaraju rezultati strukture zaposlenih i nezaposlenih na osnovu školske spreme.



Grafikon 3: Zastupljenost školske spreme



Grafikon 4: Zastupljenost školske spreme u javnom i privatnom sektoru

Adekvatnost kvalifikacionog okvira zaposlenih sa planovima razvoja, misiji i viziji preduzeća

Broj preduzeća koja smatraju da postoji adekvatnost kvalifikacionog okvira zaposlenih sa planovima razvoja preduzeća je 55 što čini 65 % i znatno je veći u odnosu na one koji su se izjasnili da to nije adekvatno, 8, odnosno 9 %, ili ni sami nisu sigurni u tu adekvatnost, gde se izjasnilo 21 preduzeće ili 25 %. Postoji jasna korelacija između rezultata dobijenih analizom po sektorima i ukupnih rezultata.

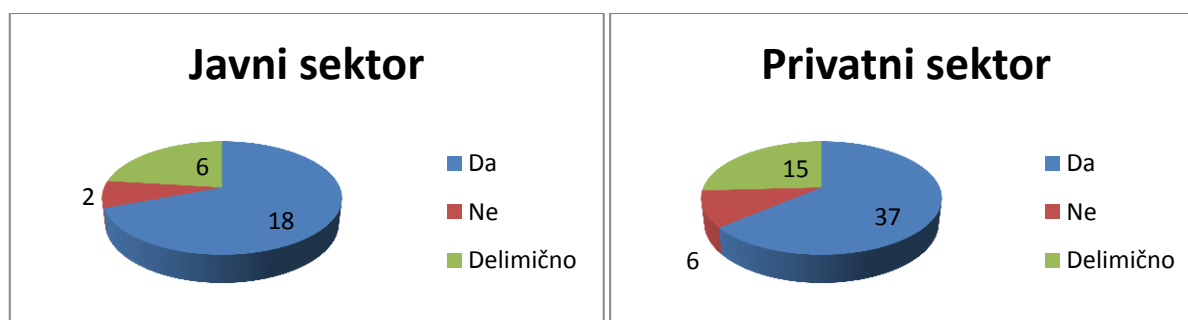
	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Da	18	37	55
Ne	2	6	8
Delimično	6	15	21
Ukupno	26	58	84

Tabela 12: Adekvatnost kvalifikacionog okvira zaposlenih u kontekstu planova razvoja, misije i vizije preduzeća

Ovi podaci ukazuju na veliki broj i procenat preduzeća koja nemaju tu adekvatnost ili to ne žele da priznaju pa su se izjasnila kao možda. Takođe u ovako visokom procentu neadekvatnosti kvalifikacionog okvira zaposlenih u kontekstu planova razvoja preduzeća se nalazi i jedan od razloga ozbiljnog nivoa nekonkurentnosti naših preduzeća.



Grafikon 5: Adekvatnost kvalifikacionog okvira



Grafikon 6: Adekvatnost kvalifikacionog okvira u javnom i privatnom sektoru

Adekvatnost sadašnje sistematizacije radnih mesta i nivoa stručne spreme zaposlenih

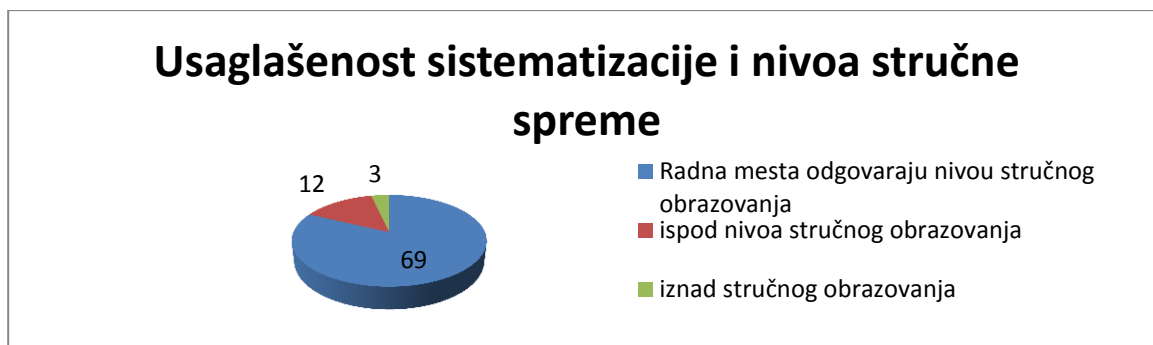
U okviru analize adekvatnosti sadašnje sistematizacije i nivoa stručne spreme zaposlenih, 82 % preduzeća su se izjasnila da radna mesta odgovaraju nivou stručne spreme, dok se 14 % izjasnilo da su ispod nivoa stručne spreme, a samo u 4 % je to iznad nivoa stručne spreme.

U javnom sektoru, po rezultatima ankete ova usaglađenost iznosi visokih 92 %, dok je samo 8 % ona ispod nivoa stručnog obrazovanja. U javnom sektoru nema radnih mesta koja su popunjena zaposlenima iznad nivoa stručnog obrazovanja.

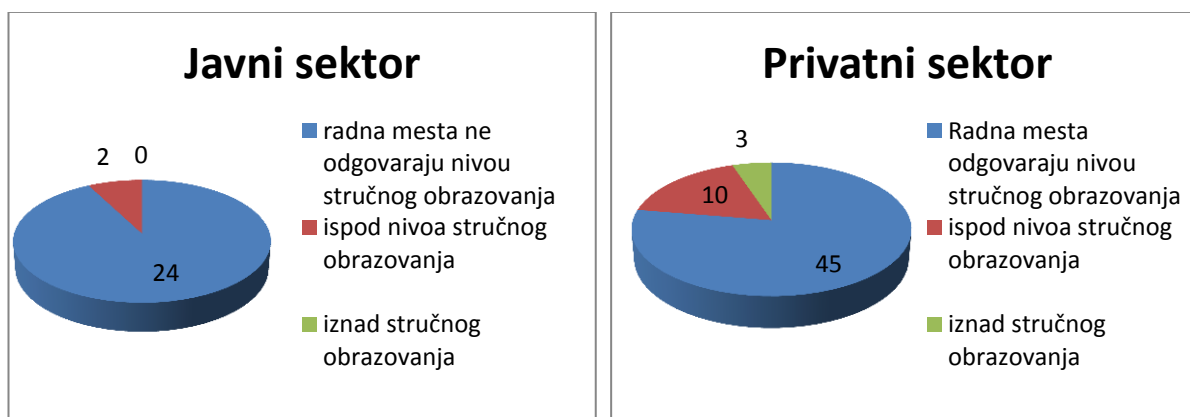
	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Radna mesta odgovaraju nivou stručnog obrazovanja	24	45	69
Ispod nivoa stručnog obrazovanja	2	10	12
Iznad nivoa stručnog obrazovanja	0	3	3
Ukupno	26	53	84

Tabela 13: Adekvatnost sadašnje sistematizacije radnih mesta i nivoa stručne spreme zaposlenih

Na osnovu rezultata se može konstatovati da je idealno i da su javna preduzeća strogo vodila brigu o ovoj usaglađenosti na osnovu potreba preduzeća. Naravno da se ovaj zaključak mora mora uzeti sa velikom rezervom, jer se na osnovu drugih kontakata sa preduzećima, koji se održavaju u kontinuitetu, primećuje znatna razlika u odnosu na dobijene rezultate, naročito u javnom sektoru, gde su sistematizacija radnih mesta i nivo stručnosti zaposlenih u velikom procentu u nesrazmeri.



Grafikon 7: Usaglašenost sistematizacije i nivoa stručne spreme



Grafikon 8: Usaglašenost sistematizacije i nivoa stručne spreme u javnom i privatnom sektoru

Procene kompanija o potrebama za edukacijama zaposlenih i spremnost za plaćanje istih

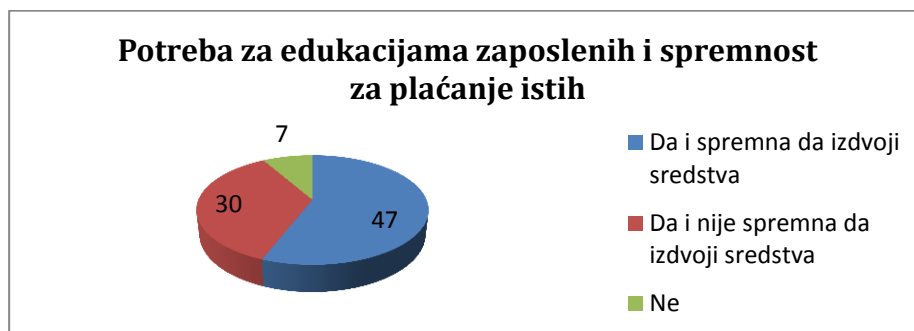
Prema postojećim podacima iz ankete, preduzeća u narednom periodu planiraju i smatraju potrebnim organizovanje obuke u 92 %, dok je od njih samo 56 % spremno ili u mogućnosti da ih i plati. Mali deo preduzeća smatra da edukacije nisu potrebne i ona su zastupljena sa 8 % u ukupnoj strukturi.

U javnom sektoru svest za edukacijama zaposlenih je visoka i spremnost preduzeća da pošalje svoje zaposlene na obuke iznosi preko 95%. Od toga, za nijansu je veći broj preduzeća koja su spremna da izdvoje sredstva za organizovanje ili slanje svojih zaposlenih na obuke od onih koji su zainteresovani za edukaciju zaposlenih, ali nisu spremni da plate istu. Javna preduzeća koja smatraju da edukacije nisu potrebne zauzimaju veoma mali broj u ukupnoj strukturi. U privatnom sektoru postoji veći broj preduzeća koja su spremna da plate edukacije svojih zaposlenih, od onih koji to nisu, i veći je od njih za 42%, a zauzima udeo od 57% u ukupnoj masi preduzeća posmatranih u privatnom sektoru.

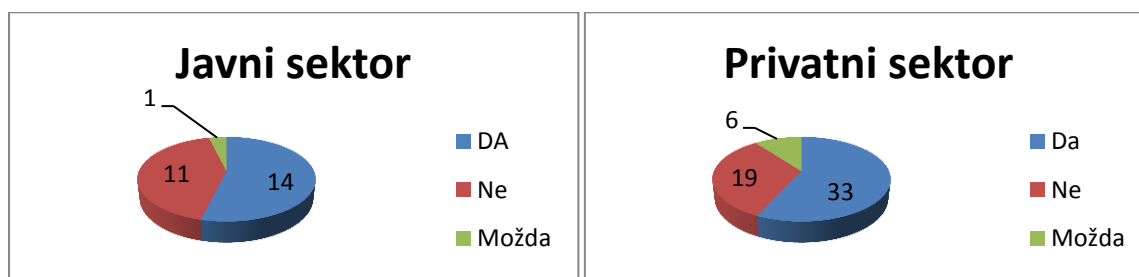
	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Da i spremni su da plate	14	33	47
Da i nisu spremni da plate	11	19	30
Nisu potrebne	1	6	7
Ukupno	26	58	84

Tabela 14: Potrebe za edukacijama i spremnost za plaćanje istih

Privatna preduzeća imaju veću želju i motivaciju da u svom poslovanju imaju kvalifikovan kadar koji će se nastaviti da se usavršava. Samo 10% privatnih preduzeća smatra da ne postoji trenutna potreba za edukacijama zaposlenih.



Grafikon 9: Potrebe za edukacijama i spremnost za plaćanje istih



Grafikon 10: Potrebe za edukacijama i spremnost za plaćanje istih u javnom i privatnom sektoru

Vrste usavršavanja

Ukoliko bi se posmatrale vrste usavršavanja, u ukupnom uzorku, na koje su kompanije spremne da pošalju svoje zaposlene izvan kompanije, uočava se ogroman udeo kurseva koji se odnose na stručno usavršavanje zaposlenih u ukupnoj strukturi anketiranih preduzeća, i on iznosi 79%. Spremnost kompanija da pošalju svoje zaposlene na neku vrstu usavršavanja u srednjoškolske ili visokoškolske institucije je mnogo manja i iznosi do 10%. Takođe, jedan broj preduzeća je već slao radnike da pohađaju kurseve dokvalifikacije i on iznosi oko 10%.

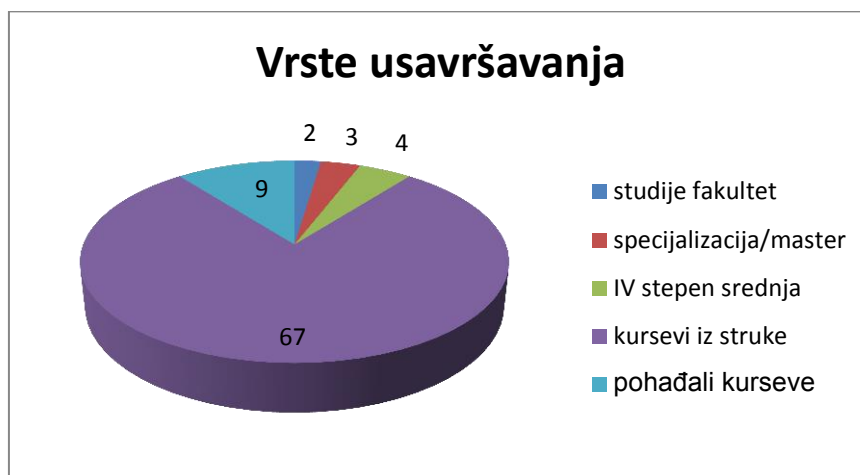
Pri posmatranju privatnog i javnog sektora uočavaju se slični afiniteti kompanija, koji su usmereni na dokvalifikaciju kadrova slanjem zaposlenih na kurseve iz oblasti struke.

	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Studije - fakultet	0	1	1
Specijalizacija - master	1	2	3
IV stepen srednjeg obrazovanja	3	1	4
Kursevi iz oblasti struke	20	46	66
Pohađali kurseve	2	8	10
Ukupno	26	58	84

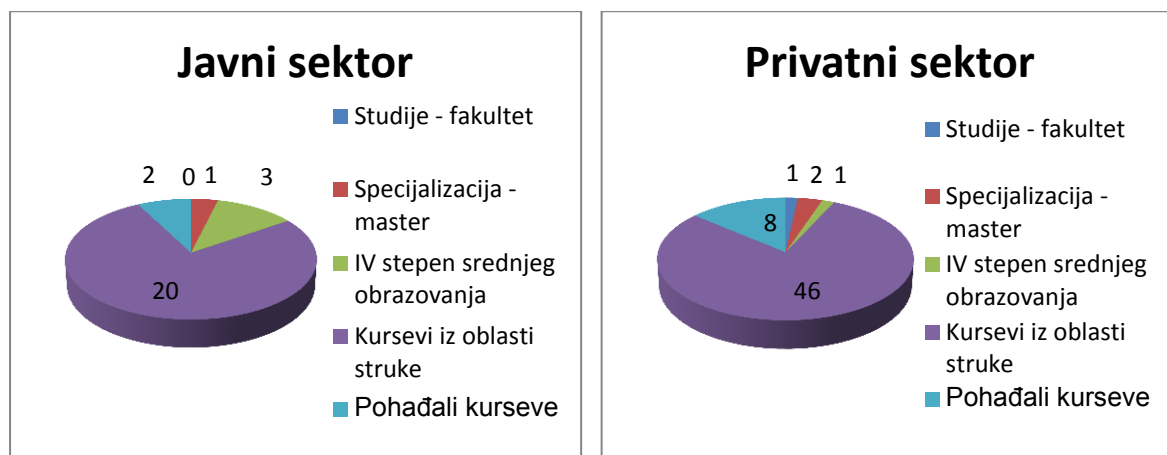
Tabela 15: Vrste usavršavanja

Može se izvesti zaključak da su preduzeća primarno spremna da pošalju svoje zaposlene na usavršavanja koja će im pomoći u obavljanju poslovnih procesa u kompaniji za koje su već zaduženi.

Mali procenat kompanija koje su se izjasnile da svoje zaposlene žele da pošalju u školske ustanove na dokvalifikaciju, može se objasniti, uz izuzetke, dužinom trajanja usavršavanja, samim troškovima koji bi bili prateći, kao i nemogućnošću za preciznu specijalizaciju u obavljanju konkretnih poslovnih procesa, koje bi naučili u tim ustanovama.



Grafikon 11: Vrste usavršavanja



Grafikon 12: Vrste usavršavanja u javnom i privatnom sektoru

Željena dužina trajanja kurseva u okviru preduzeća

Pri davanju odgovora, koliko bi bilo trajanje kurseva koje bi organizovala kompanija, preduzeća su davala različite odgovore. Ipak, u ukupnoj masi, uočava se veoma mali broj preduzeća koja bi svoje zaposlene poslali na kurseve koji traju duže od 6 meseci, i on iznosi 4%. Većina, t.j. preko 95% kompanija je spremna da organizuje kurseve u trajanju do 3 meseca, gde je približno trećina kompanija jednako rasporedila odgovore na dužinu trajanja kurseva od nedelju dana, do mesec dana i od 1-3 meseca.

Posmatrajući samo javni sektor, čak preko 50% kompanija je spremno da organizuje kurseve u trajanju od 1-3 meseca, dok u odnosu na njih, u privatnim sektoru taj procenat kompanija je

iznosi upola manje – 24%. Privatne kompanije su najveće interesovanje izrazile za održavanje kurseva koji bi trajali do mesec dana, i taj broj kompanija predstavlja 42% ukupno anketiranih u privatnom sektoru.

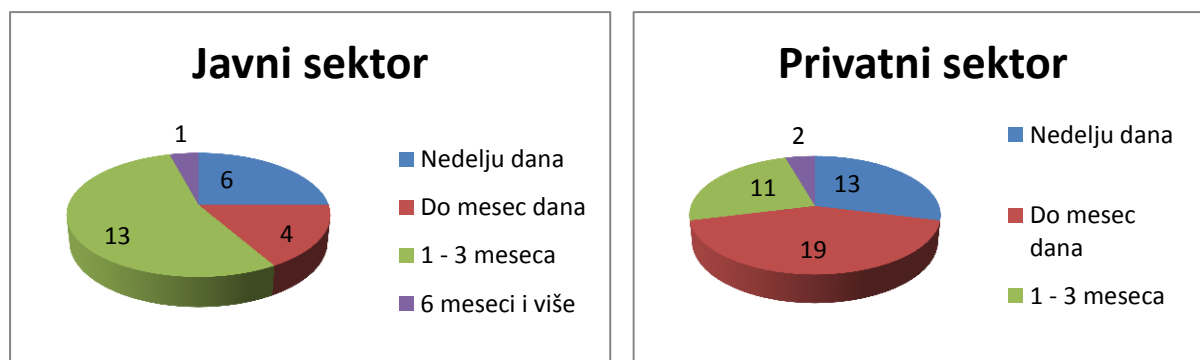
	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Nedelju dana	6	13	19
Do mesec dana	4	19	23
1-3 meseca	13	11	24
6 meseci i više	1	2	3
Ukupno	24	45	69

Tabela 16: Željeno trajanje kurseva u okviru preduzeća

Privatna preduzeća su više opredeljena za kurseve koji kraće traju, brže osposobljavaju zaposlene za potrebe preduzeća. Sa jedne strane, takvi kursevi stvaraju manje troškove, a sa druge, brže doprinose boljitku i stvaranju većeg profita preduzeću, odnosno vlasniku.



Grafikon 13: Željena dužina trajanja kurseva u okviru preduzeća



Grafikon 14: Željena dužina trajanja kurseva u okviru preduzeća u javnom i privatnom sektoru

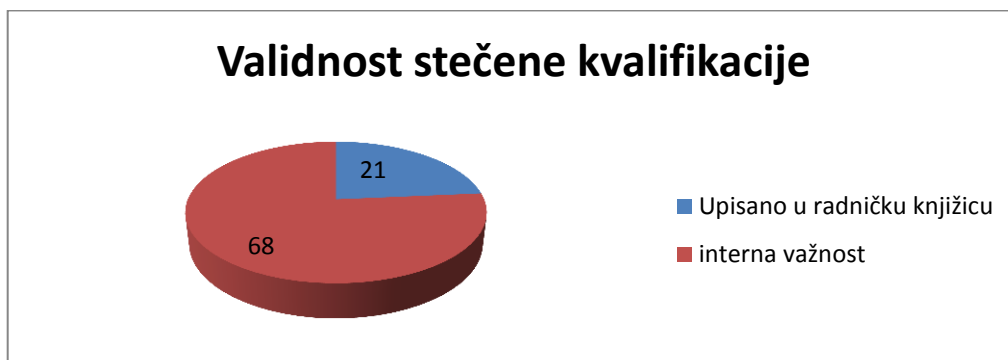
Validnost stečene kvalifikacije

Od svih anketiranih preduzeća, kada se dotakne pitanje validnosti stečene kvalifikacije, čak 75% preduzeća se izjasnilo da im je korisnije da stečena kvalifikacija koju su njihovi radnici stekli na kursovima i dokvalifikacijama ima internu važnost, nego da bude upisana u radnu knjižicu.

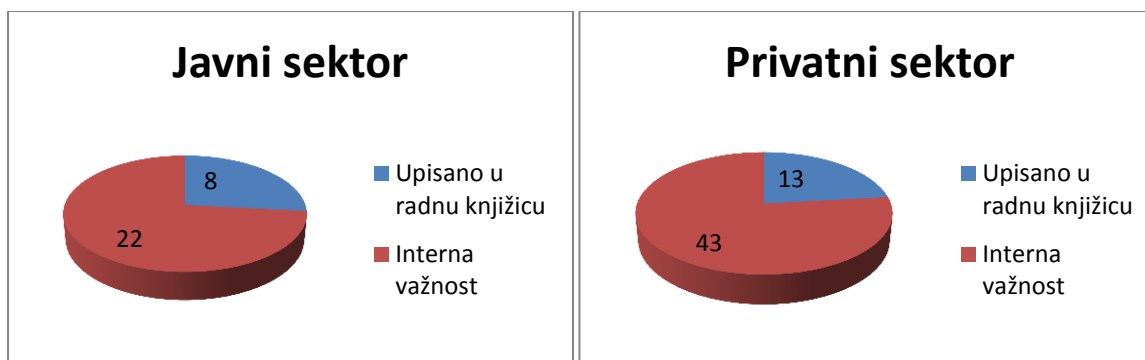
	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Upisano u radnu knjižicu	8	13	21
Interna važnost	22	43	65
Ukupno	30	56	86

Tabela 17: Validnost stečene kvalifikacije

Razlog za to može da budu želja preduzeća da zadrže radnike koje su slali na usavršavanje, tako što im stečena kvalifikacija neće koristiti u drugim kompanijama, jer neće biti upisana u radnu knjižicu.



Grafikon 15: Validnost stečene kvalifikacije



Grafikon 16: Validnost stečene kvalifikacije u javnom i privatnom sektoru

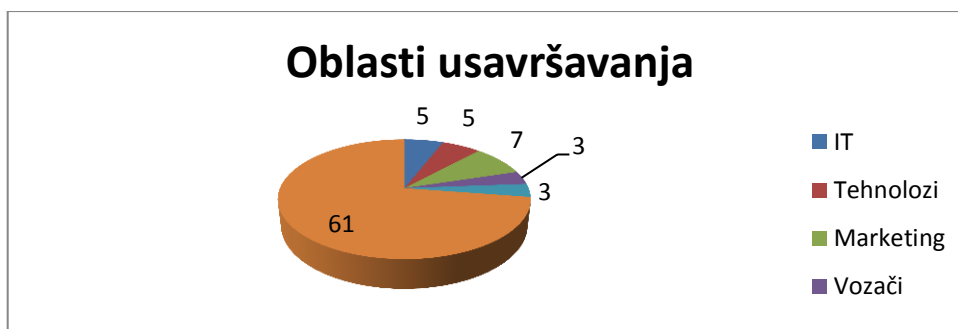
Oblasti usavršavanja

Preduzeća različito terminološki definišu svoje potrebe kada su u pitanju oblasti usavršavanja, ali ipak se može izdvojiti 5 vrsta: marketing sa 8% (7), IT i tehnolozi sa 6% (5), vozači i inženjeri sa 3,5 % (3). Sve ostale navedene oblasti ukupno čine 73%, ali pojedinačno su zastupljene sa manje od 2 %.

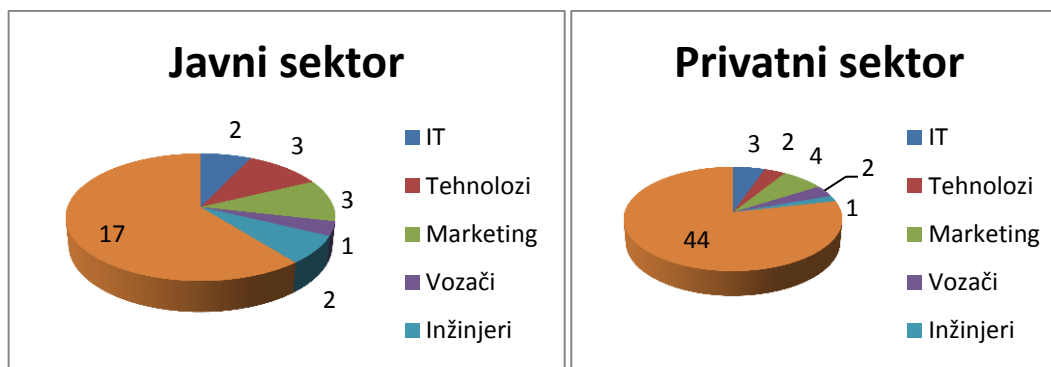
	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
IT	2	3	5
Tehnolozi	3	2	5
Marketing	3	4	7
Vozači	1	2	3
Inženjeri	2	1	3
Ostalo	17	44	61
Ukupno	28	56	84

Tabela 18: Oblasti usavršavanja

Može se primetiti, pa i kroz druge analize rađene od strane NSZ kroz intervju sa poslodavcima, da iako su svi složni da obrazovni sistem ne obezbeđuje adekvatne kadrove za popunu radnih mesta u privatnom sektoru, ne samo po kvalitetu već i po vrsti stručnosti. Takođe se iz tabele, a na osnovu ankete, u oba sektora, ustvari ne mogu ili ne znaju da definišu oblasti usavršavanja i struke koje su potrebne preduzećima u oba sektora radi adekvatne popune radnih mesta.



Grafikon 17: Oblasti usavršavanja



Grafikon 18: Oblasti usavršavanja u javnom i privatnom sektor

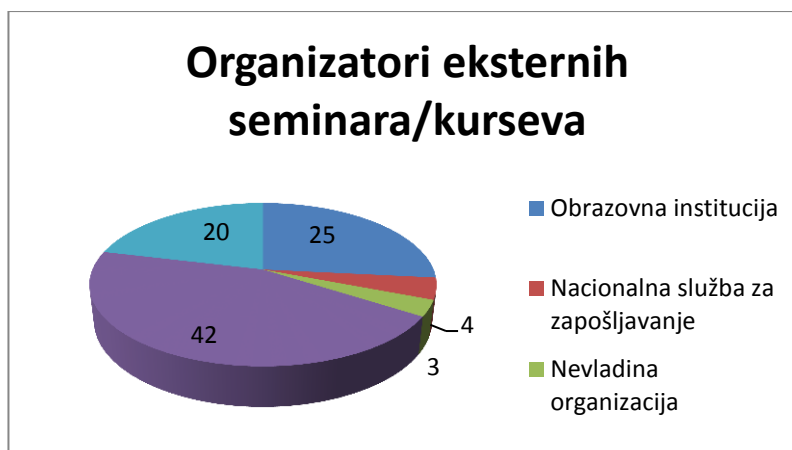
Organizatori eksternih seminara/kurseva

Preduzeća su najviše želje pokazala da im seminare ili kurseve drži edukativni centar, i to čak 45%. Najmanje interesovanja privlače obuke koje bi održavale Nacionalna služba za zapošljavanje ili neka nevladina organizacija.

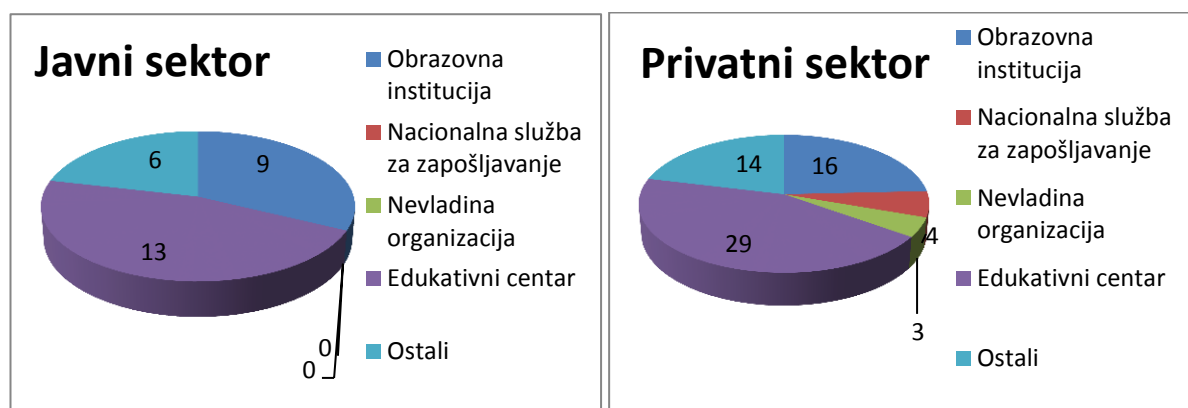
	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Obrazovna institucija	9	16	25
Nacionalna služba za zapošljavanje	0	4	4
Nevladina organizacija	0	3	3
Edukativni centar	13	29	42
Ostali	6	14	20
	28	66	94

Tabela 19: Organizatori eksternih seminara/kurseva

Može se uočiti da preduzeća u javnom sektoru nisu iskazala nikakvo interesovanje za seminare ili kurseve koje bi održavale Nacionalna služba za zapošljavanje ili nevladine organizacije.



Grafikon 19: Organizatori eksternih seminara/kurseva



Grafikon 20: Organizatori eksternih seminara/kurseva u javnom i privatnom sektoru

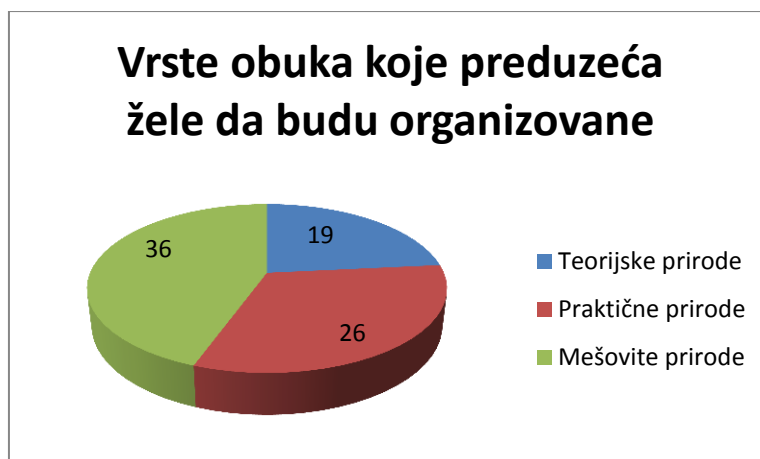
Vrsta obuka koje preduzeća žele da budu organizovana

U okviru analize koja posmatra vrstu obuka koje bi preduzeća želela da njihovi zaposleni prođu, 24% su se izjasnila da žele obuke teorijske prirode, 33% da žele obuke praktične prirode, dok su se za obuke mešovite prirode opredelilo 43% ispitanih preduzeća.

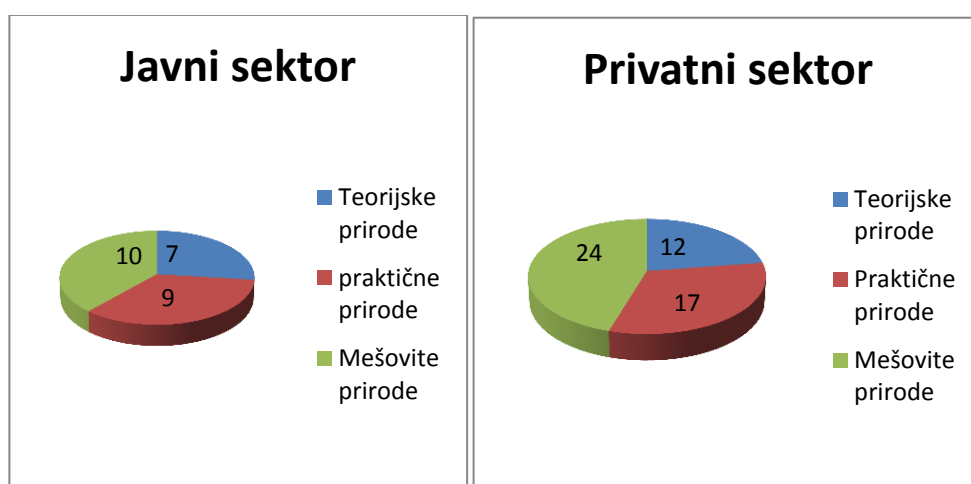
	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Teorijske prirode	7	12	19
Praktične prirode	9	17	26
Mešovite prirode	10	24	36
Ukupno	26	53	79

Tabela 20: Vrste obuka

U oba sektora, najviše preduzeća se u anketi izjasnilo da njihovi zaposleni završe obuke mešovite prirode, kako bi tokom trajanja obuke stekli potrebna znanja i veštine, kako teorijske, tako i praktične prirode, što ustvari znači da je akcenat na veštinama a ne samo na znanju ili samo na praksi koja je rutinska.



Grafikon 21: Vrste obuka koje preduzeća žele da budu organizovane



Grafikon 22: Vrste obuka koje preduzeća žele da budu organizovane u javnom i privatnom sektoru

Osobine koje poslodavci najviše vrednuju kod zaposlenih

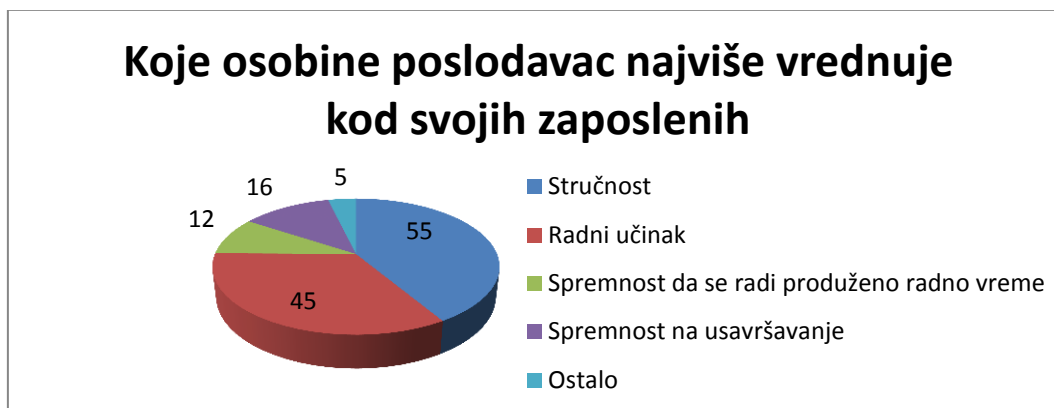
Kao osobine koje poslodavci najviše vrednuju kod svojih zaposlenih, istakle su se stručnost i radni učinak zaposlenih. U javnom sektoru za stručnost su se izjasnili 49%, a za radni učinak 36% ispitanika, dok je u privatnom sektoru 38% preduzeća reklo da im je stručnost najvažnija, dok je 33% izjavilo da je radni učinak najbitniji.

	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Stručnost	19	36	55
Radni učinak	14	31	45
Spremnost da se radi produženo vreme	3	9	12
Spremnost na usavršavanje	2	14	16
Ostalo	1	4	5
Ukupno	39	94	133

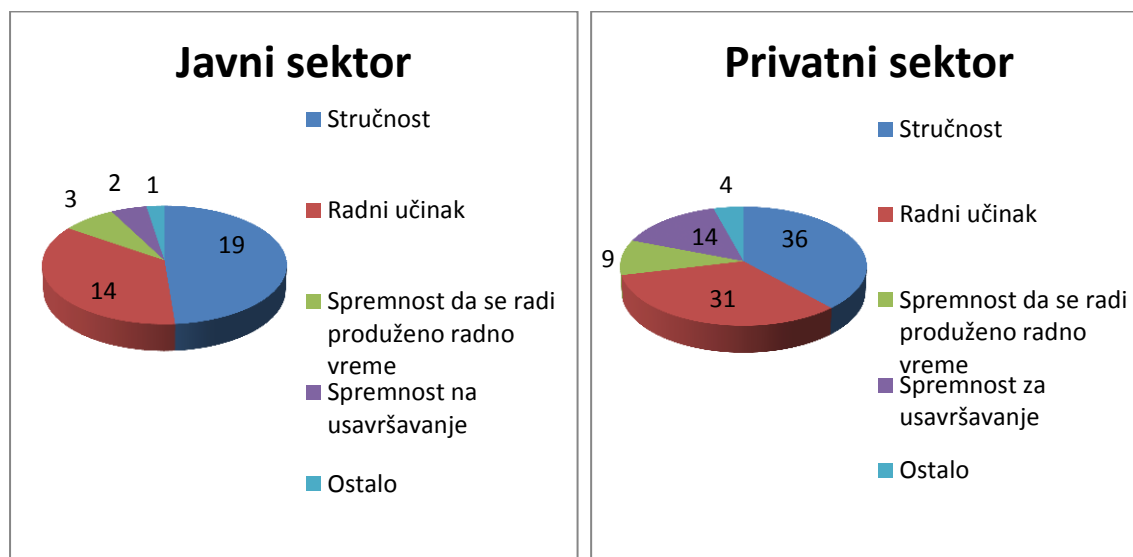
Tabela 21: Osobine koje poslodavci najviše vrednuju kod zaposlenih

Ipak, kod privatnog sektora, osnovni cilj je maksimiranje dobiti i stoga je najvažnija osobina zaposlenih radni učinak. Kod javnih preduzeća, koja imaju monopol na tržištu i nisu tržišno

orijentisana, kriterijumi u praksi su ustvari zanemareni, te ih treba podstaći i ohrabriti da ih najpre odrede, a zatim i da ih primenjuju u svom poslovanju.



Grafikon 23: Koje osobine poslodavac najviše vrednuje kod svojih zaposlenih



Grafikon 24: Koje osobine poslodavac najviše vrednuje kod svojih zaposlenih u javnom i privatnom sektoru

Kojim kandidatima preduzeća pri zapošljavanju daju prednost

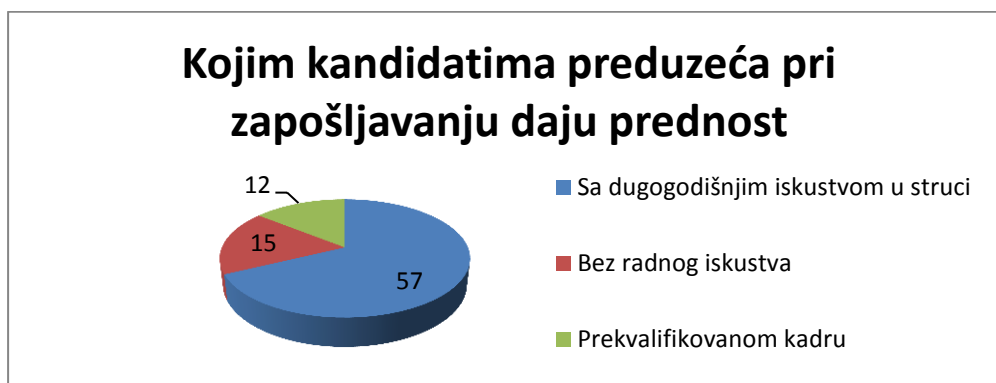
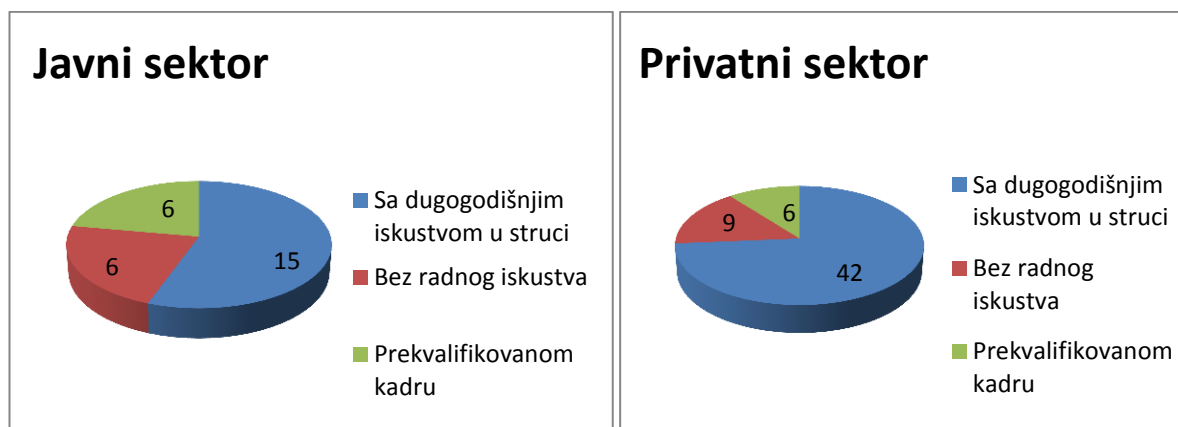
Broj preduzeća koja su se izjasnila da bi pri zapošljavanju dali prednost radnicima koji već imaju dugogodišnje iskustvo u struci je 57, a to je 68% ukupnih odgovora na ovo pitanje. U javnom i u privatnom sektoru ovaj procenat prelazi 50%, što govori da kompanije žele da svoj zaposleni kadar pretežno obogate kadrom koji ima bogato iskustvo u struci i koji će odmah moći da pomogne kompaniji u njenim poslovnim aktivnostima.

	Javni sektor	Privatni sektor	Ukupno
Sa dugogodišnjim radnim iskustvom u struci	15	42	57
Bez radnog iskustva	6	9	15
Prekvalifikovanom kadru	6	6	12
Ukupno	27	57	84

Tabela 22: Kojim kandidatima preduzeća pri zapošljavanju daju prednost

Na osnovu drugih iskustava, saradnje sa preduzećima kroz druge programe, privatna preduzeća bi najradije zaposlila radnike sa bogatim iskustvom, ali da nemaju više od 30 godina. Ovo je praktično neostvarivo, pa radije zapošljavaju mlade sa malo ili bez iskustva, sa nadom da će oni to brzo savladati, jer takve radnike mogu dosta manje da plate u odnosu na radnike sa iskustvom i odgovarajućim veštinama.

Kao što je već napomenuto u jednom od prethodnih zaključaka, u celini posmatrano, javna preduzeća nemaju jasne kriterijume kod zapošljavanja.

**Grafikon 25: Kojim kandidatima preduzeća pri zapošljavanju daju prednost****Grafikon 26: Kojim kandidatima preduzeća pri zapošljavanju daju prednost u javnom i privatnom sektoru**

Višak radne snage u odnosu na stepen stručne spreme

Preduzeća obuhvaćena analizom nisu u punoj meri odgovorila na postavljeno pitanje, te rezultate ovog pitanja moramo uzeti sa rezervom. Sumiranjem odgovora i analizom ovog pitanja dobijaju se sledeći odgovori:

Javna preduzeća imaju višak radnika, ne zbog njihovog broja, nego zbog stepena stručne spreme. Tu spadaju NK i KV radnici i godina starosti (preko 55), pa su to ljudi koji teško pristaju na dodatne edukacije i teško se motivišu, u procentima to je do 5 % radnika. Ostale kompanije imaju optimalan broj zaposlenih, odnosno broj viškova ne prelazi 2%. U 90% slučajeva kada se govori o viškovima zaposlenih, to su osobe sa najnižim kvalifikacijama ili bez kvalifikacija.

Treba obratiti pažnju na rezultate dobijene u javnom sektoru, jer se javno i iz najviših vrhova vlasti, već dugo govori o ogromnom višku zaposlenih u javnom sektoru, čiji se broj značajno povećava nakon izbora na svim nivoima, a po nezvaničnim procenama broj viška zaposlenih u javnom sektoru iznosi oko 200.000.

PREPORUKE I ZAKLJUČCI

Osnova svake društvene zajednice je da svaka njena jedinka ima pravo na obrazovanje, napredak, na pravične i zadovoljavajuće uslove za rad. Omogućavanje svakom članu društva ovih prava je težak i dugotrajan proces ali kao takav on mora biti kontinuirano sproveden i unapređivan. Napredak društvene zajednice je u direktnoj vezi sa napretkom nauke i tehnologije, humanijih uslova za život, obrazovanje i rad. Bolji uslovi za rad dovode do povećanja produktivnosti a samim tim i do daljeg napretka u svim segmentima.

Da bi mogla da isprati savremene tržišne tendencije u zahtevima za specifičnim zanimanjima, veštinama i stručnim zvanjima, Srbija mora da klasifikacije svoj Nacionalni sistem zanimanja i uskladi ga sa međunarodnim standardima i principima za razvoj sistema klasifikacije zanimanja ISCO-08. Imajući u vidu strukturu zaposlenih po sektorima delatnosti i sve veći udeo sektora usluga u ukupnoj zaposlenosti, na tržištu rada sve više postaju važna prenosiva znanja i veštine, kao i šire kompetencije i lične karakteristike. Nažalost, zahtevi tržišta se mnogo brže menjaju nego što se prilagođava sistem obrazovanja, tako da brže neto stope gašenja određenih zanimanja (poslova) ne mogu biti zamenjene adekvatnim zanimanjima (poslovima), ukoliko se nema predvidiva struktura kvalifikacionih potreba privrede.

Ukoliko se izuzmu lica koja nemaju uopšte, ili imaju veoma nizak nivo kvalifikacija (I i II stepen stručne spreme), zabrinjavajuće je saznanje da su lica sa srednjim nivoom stručnosti (III, IV i V stepen stručne spreme) izložena visokom riziku od gubitka posla. Ovo saznanje je takođe relevantno i za sagledavanje budućih strategija aktivne politike zapošljavanja koje treba da budu usmerene ka permanentnom unapređenju ličnih kompetencija ponude radne snage, polazeći od lokalnog i regionalnog ka nacionalnom nivou.

Preporuka koja proizlazi iz analize ankete poslodavaca od starne NSZ na nivou Republike Srbije i projekta E3 jeste da se poslodavcima predoče mogućnosti korišćenja programa dodatnog obrazovanja i obuka, naročito za ona zanimanja koja su poslodavci u anketi naveli kao deficitarna, zatim i za ona zanimanja za koja su identifikovana nedostajuća stručna i prenosiva posebna znanja i veštine, kao i nedostatak potrebnog radnog iskustva u okviru ponude radne snage na nivou datog regiona (ili okruga). Uzimajući u obzir rezultate sprovedenih anketa, dostupne podatke sa tržišta rada, skoncentrisanost određenih sektora industrije u regionu Banata, ali i analizirajući raspoložive resurse koji bi najlakše mogli biti valorizovani, predlog je da se edukacije usmere na sledeće oblasti:

- Poljoprivreda – sa akcentom na specifične grane poljoprivrede, primenu IT tehnologija u poljoprivredi, organizaciju poljoprivrednog gazdinstva i planiranje i organsku proizvodnju;
- Prehrambena industrija – sa akcentom na principe i implementaciju sistema kvaliteta;
- Hemijska industrija – sa akcentom na tehnološke procese i operacije u hemijskoj i petrohemijskoj industriji, tehnologije prerade nafte i gasa i opasne hemikalije;
- Zaštita životne sredine – sa akcentom na zakonsku regulativu, pojmove emisije, imisije i transmisije, otpadne vode i zagađenje vazduha i zemljišta;
- Turizam – sa akcentom na njegove specifičnosti u odredjenom geografskom području, turističke standarde i pokretanje malog biznisa u turističkom sektoru;
- Preduzetništvo i zanatstvo - sa akcentom na Start-up i poslovno planiranje

U cilju definisanja preporuka u smislu usklađivanja obrazovnog sistema (ponuda) sa potrebama poslodavaca za radnom snagom (potražnja) ukazaće se na neke relevantne pokazatelje koji su dobijeni iz analize podataka ankete dobijene iz 84 preduzeća u Banatu.

Ekonomске, tehnološke, informacione, demografske i političke snage su transformisale način života i rada ljudi. Ove promene – i nivo tih promena - ubrzano će se nastaviti. Škole, zajednice i porodice, kao i privreda moraju da se prilagode izmenjenim uslovima i da napreduju. Današnja ekonomija vrednuje široka znanja i veštine, fleksibilnost, mešovite oblike osposobljavanja, višeciljnost, timski rad, rešavanje problema, itd.

Kod donošenja preporuka u kom pravcu treba izvršiti usklađivanje obrazovnog sistema (ponuda) sa potrebama poslodavaca za radnom snagom (potražnja) treba imati u vidu dve činjenice. Prva je proizašla iz podatka dobijenih 2011. godine prilikom sprovođenja popisa, da je procenat populacije starije od 15 godina, koja nema nikakvo obrazovanje (oko 2,2%), koja ima nepotpuno osnovno obrazovanje (oko 10%) i koja ima samo osnovno obrazovanje (oko 21%), iznosi preko 33-35%. Druga činjenica je proistekla iz istraživanja i anketnih podataka, dobijenih tokom projekta Obrazovanjem do lakšeg zapošljavanja, koji ukazuju na to da od 10 zanimanja koja su se u poslednjih 12 meseci najviše zapošljavala u preduzećima 8 je onih za koja je potreban samo dodatni vid specijalističkog ili majstorskog obrazovanja.

Shodno tome, a na osnovu podataka dobijenih anketom od poslodavaca kao i na osnovu Strategije i politike razvoja industrije Republike Srbije za period od 2011. do 2020. godine, kako bi se izbalansirale potreba poslodavaca i ponude radne snage, prilikom upisa je neophodno favorizovati proizvodna zanimanja, pre svega na polju tehničkih i prirodnih nauka, kao što su elektro, građevinski i mašinski inženjeri kao i tehnolozi, a mnogo manje menadžeri ili neki drugi društveni obrazovni profil, koji čine oko 50 % upisanih studenata.

Pod sistemom obrazovanja i stručnog/profesionalnog osposobljavanja, pored sistema formalnog obrazovanja misli se i na različite vidove neformalnog obrazovanja koji pružaju dodatne kompetencije danas veoma značajne i predstavljaju komparativnu prednost na tržištu radne snage. Sve navedeno ukazuje na nedovoljnu kompatibilnost sistema obrazovanja i stručnog/profesionalnog osposobljavanja kandidata sa potrebama tržišta i to je jedan od ključnih izazova sa kojima se susreće srpsko društvo i ekonomija.

SPISAK TABELA

Tabela 1: deficitarno zanimanje	20
Tabela 2: Suficitarno zanimanje	20
Tabela 3: Srednji Banat - deficitarna zanimanja	21
Tabela 4: Srednji Banat - suficitarna zanimanja	22
Tabela 5: Južni Banat - deficitarna zanimanja.....	23
Tabela 6: Južni Banat suficitarna zanimanja	25
Tabela 7: Severni Banat deficitarna zanimanja.....	26
Tabela 8: Severni Banat suficitarna zanimanja.....	28
Tabela 9: Preduzeća prema obliku svojine.....	34
Tabela 10: Broj zaposlenih	35
Tabela 11: Zastupljenost školske spremne	36
Tabela 12: Adekvatnost kvalifikacionog okvira zaposlenih u kontekstu planova razvoja, misije i vizije preduzeća.....	37
Tabela 13: Adekvatnost sadašnje sistematizacije radnih mesta i nivoa stručne spremne zaposlenih	37
Tabela 14: Potrebe za edukacijama i spremnost za plaćanje istih	39
Tabela 15: Vrste usavršavanja	39
Tabela 16: Željeno trajanje kurseva u okviru preduzeća	41
Tabela 17: Validnost stečene kvalifikacije	41
Tabela 18: Oblasti usavršavanja.....	42
Tabela 19: Organizatori eksternih seminara/kurseva	43
Tabela 20: Vrste obuka	44
Tabela 21: Osobine koje poslodavci najviše vrednuju kod zaposlenih.....	45
Tabela 22: Kojim kandidatima preduzeća pri zapošljavanju daju prednost	47

SPISAK GRAFIKONA

Grafikon 1: Preduzeća prema obliku svojine	34
Grafikon 2: Broj zaposlenih u javnom i privatnom sektoru	35
Grafikon 3: Zastupljenost školske spreme	36
Grafikon 4: Zastupljenost školske spreme u javnom i privatnom sektoru	36
Grafikon 5: Adekvatnost kvalifikacionog okvira.....	37
Grafikon 6: Adekvatnost kvalifikacionog okvira u javnom i privatnom sektoru	37
Grafikon 7: Usaglašenost sistematizacije i nivoa stručne spreme.....	38
Grafikon 8: Usaglašenost sistematizacije i nivoa stručne spreme u javnom i privatnom sektoru.....	38
Grafikon 9: Potrebe za edukacijama i spremnost za plaćanje istih	39
Grafikon 10: Potrebe za edukacijama i spremnost za plaćanje istih u javnom i privatnom sektoru	39
Grafikon 11: Vrste usavršavanja	40
Grafikon 12: Vrste usavršavanja u javnom i privatnom sektoru.....	40
Grafikon 13: Željena dužina trajanja kurseva u okviru preduzeća	41
Grafikon 14: Željena dužina trajanja kurseva u okviru preduzeća u javnom i privatnom sektoru	41
Grafikon 15: Validnost stečene kvalifikacije	42
Grafikon 16: Validnost stečene kvalifikacije u javnom i privatnom sektoru	42
Grafikon 17: Oblasti usavršavanja	43
Grafikon 18: Oblasti usavršavanja u javnom i privatnom sektor	43
Grafikon 19: Organizatori eksternih seminara/kurseva.....	44
Grafikon 20: Organizatori eksternih seminara/kurseva u javnom i privatnom sektoru	44
Grafikon 21: Vrste obuka koje preduzeća žele da budu organizovane	45
Grafikon 22: Vrste obuka koje preduzeća žele da budu organizovane u javnom i privatnom sektoru	45
Grafikon 23: Koje osobine poslodavac najviše vrednuje kod svojih zaposlenih	46
Grafikon 24: Koje osobine poslodavac najviše vrednuje kod svojih zaposlenih u javnom i privatnom sektoru	46
Grafikon 25: Kojim kandidatima preduzeća pri zapošljavanju daju prednost	47
Grafikon 26: Kojim kandidatima preduzeća pri zapošljavanju daju prednost u javnom i privatnom sektoru	47