

Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu

***Mladi na tržištu rada u
Srbiji***

Duško Krsmanović

Home: +381 11 21 30 550

Cell: +381 65 87 86 85 8

dusko.krsmanovic@gmail.com

Proleterske solidarnosti 34/15

11070 Novi Beograd

Srbija

Sadržaj:

A) UVOD – opšta analiza tržišta rada u Srbiji	2
B) Zapošljavanje mladih u Srbiji – izvori istraživanja	5
C) Zapošljavanje mladih u Srbiji, analitički osvrt	5
C.1. Stopa nezaposlenosti kod mladih u Srbiji 2005. bila je 48%. Štaviše, oni koji prvi put traže posao čine oko polovine od ukupnog broja nezaposlenih, a 78% mladih su upravo oni koji prvi put traže posao.	
C.2. U poređenju sa zemljama Evropske unije, Srbija zaostaje kako po procentu učešća mladih u radno sposobnoj populaciji, tako i po stopi zaposlenosti mladih.....	6
C.3. Stopa nezaposlenosti u okviru populacije mladih je posebno velika kod onih od 15-19 godina starosti, kod žena i kod onih sa najnižim stepenom obrazovanja.	7
C.4. Visoka stopa nezaposlenosti mladih oslikana je takođe i u činjenici da je dobar deo mladih duži vremenski period okupiran samo studiranjem, dok je ostatak mladih većinom nezaposlen.....	7
C.5. Iznenadujuće, ali obrazovanje nije glavna determinanta pri zapošljavanju mladih.....	8
C.6. Jednom zaposleni, mladi većinom ostaju uposlenima i rade za plate.	9
C.7. Kao što je i očekivati, mladi zarađuju manje od ostatka radne populacije.	9
C.8. Uloga obrazovanja u procesu zapošljavanja mladih i kvalitetu tržišta radne snage u Srbiji.	9
D) Zaključak.....	11

A) UVOD – opšta analiza tržišta rada u Srbiji

Zapošljavanje mladih u Srbiji i regionu je u poslednjih desetak godina imalo slična obeležja, oslikana pre svega u velikoj, obeshrabrujućoj stopi nezaposlenosti kod mladih. U Srbiji je ovo pitanje posebno bilo i jeste problem, jer je zapošljavanje mladih tek od skoro počelo da ulazi u fokus razmatranja, i ova tematika se izdvojila kao posebna oblast unutar opšteg prikaza nezaposlenosti u Srbiji.

Šta se to sve dešavalo, te je fenomen visoke nezaposlenosti mladih od 47,7%¹ postao tako bitan? Naime, od 2000. Srbija se susrela sa turbulentnim i jezgrovitim, pre svega političkim promenama. Ove promene su, svakako, uslovile kretanja, u početku jako suspenzivna, na ekonomskom tržištu, ali i na polju pravne i socijalne tematike. Ovde nam je posebno bitan fenomen preobražaja srpskog tržišta, da bi mogli pravilno razumeti zašto stopa nezaposlenosti u Srbiji ima trenutne karakteristike.

Dakle, od 2000. pa na ovamo srpsko tržište postaje znatno liberalnije, podrazumevajući pod tim pojmom razvijenija komplementarna tržišna polja (tržišta roba i usluga, novca, kapitala..), viši stepen konkurentnosti, demonopolizaciju, kao i tržišno formiranje cena. Svakako, to je proces koji još uvek traje i nije ni malo jednostavan. **Formiranje cena na slobodnom** (verovatno bi bilo

¹ Prema izveštaju Svetske banke u Srbiji u “Serbian Labor Market Assesment report” 2007.

pravilnije reći slododnijem) **tržištu** je posebno bitno za razmatranje problematike nezaposlenosti. Tržišno formiranje cena svakako utiče i na faktore proizvodnje. I kao što to i biva, moderna tržišna ekonomija zahteva efikasnost, visok nivo produktivnosti i pre svega što **niže troškove proizvodnje**. Niži troškovi proizvodnje zahtevaju mnoge vrste reorganizacije i restrukturiranja srpskih preduzeća, pre svega u smislu radukcije troškova proizvodnje, pa tako i u smanjenju broja zaposlenih, kojih je s jedne strane previše, a sa druge strane su kadrovski vrlo neefikasni. **U tom smislu, reforme posle 2000. u Srbiji su, pod uticajem prodora zdravije tržišne utakmice, uzrokovale niz posledica od kojih je jedna od najbitnijih svakako sistemski udar na postojeće tržište rada u Srbiji, pre svega ponudu radne snage, koja je bila neefikasna, neuspešna, nekonkurentna i krajnje neodrživa.** To je za posledicu imalo povećanje opšte stope nezaposlenosti, usled potrebe za funkcionalizacijom velikog broja privatizovanih preduzeća.

Problem velikog broja zaposlenih je rešen sistematskim otpuštanjima radnika, od kojih je svakako najveći broj lica u srednjim godinama, kroz manje ili više neuspešne programe socijalne podrške i prekvalifikacija. Novo tržište, je nametnulo novi koncept poslovanja, koji podrazumeva visok stepen produktivnosti, konkurentnosti, tržišne adaptibilnosti, odnosa sa klijentima, poslovne korespodencije, široke upotrebe informacionih tehnologija u svim područjima poslovanja. Srpsko tržište, sa akcentom na grad Beograd, polako uzima zalet u globalnoj poslovnoj mreži, koja svakako ima svoja pravila od kojih je moguće odstupiti, jedino po cenu uspeha. Osnovno pitanje koje nam se ovde nameće je: **Da li je srpska ponuda radne snage i kadrova spremna da odgovori na visoke zahteve HR službi?** Moje lično mišljenje je da nije. S jedne strane, kompletan sistem obrazovanja je koncipiran tako da je gotovo uvek u suprotnosti sa očekivanjima budućeg poslodavca, čije se potrebe pri kreiranju obrazovnog curriculuma ne uzimaju u obzir, a sa druge strane mentalni sklop i stečena mentalna navika neodgovornosti za svoju ličnu karijeru i radno mesto je i dalje jako česta slika srpskog radnika. Opet, očekivanja naspram novog poslodavca su jako velika, posebno u finansijskom smislu, i to pogotovo kod onih koji prvi put traže posao.

Summe summarum, srpsko tržište rada je za jako kratak period prešlo put od sistema tzv. pune-garantovane zaposlenosti, sve do jednog novog sistema zapošljavanja utemeljenog na pravilima čiste tržišno-definisane ekonomije. Ovde treba spomenuti i da je Srbija nedavno usvojila prvu **nacionalnu strategiju za zapošljavanje, za period od 2005-2010.**² koja definiše opus i vrste aktivnosti koje treba preduzeti u cilju efektivnog sagledavanja problema nezaposlenosti u Srbiji. U okviru ove strategije se posebno izdava **Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za period 2006-2008.** koji dalje definiše konkretne mere i korake kojim će se omogućiti efektivna implementacija Nacionalne strategije za zapošljavanje kako bi se snizila stopa nezaposlenosti (posebno kod problematičnih kategorija kao što su mladi i žene), povećala stopa samozapošljavanja i efektivnost radne snage. Ukratko, u tezama koje slede će biti predstavljeni ključni indikatori koji opisuju tržište rada u Srbiji:

- **Indikatori tržišta rada su daleko ispod željenih** i daleko ispod onih koje sugeriše Lisabonska strategija, gde se predlaže minimalna stopa zaposlenosti od 70%.
- **Posebno veliki problem predstavlja činjenica da veliki broj radnika, kada jednom ostane bez posla, teško nalazi novi posao.** U 2005. je, prema podacima NSZ, na novi posao do godinu dana čekalo 250 000 radnika, a od jedne do dve godine oko 200 000. Dakle, u nezaposlenosti u Srbiji je dominantna dugoročna nezaposlenost, gde čak 79% osoba čeka na posao duže od jedne godine.

² Serbia Labor Market Assessment, septembar 2006, Svetska banka Srbija

- **Zapošljavanje žena u Srbiji je posebno problematična oblast i rezultati su merljivo lošiji nego kada je u pitanju zapošljavanje muškaraca.** Stopa zaposlenosti kod žena u 2005. bila je 41% što je oko 20% niže nego kod muškaraca i daleko ispod Lisabonskog proseka od 67%.
- **Iako gotovo u svim zemljama Balkana ima problema sa zapošljavanjem mladih, situacija u Srbiji je partikularno izuzetno teška.** Naime, u Srbiji je u 2005. bilo oko 300.000 ljudi do 30 godina koji su tražili posao, dok je na prvo zaposlenje čekalo njih 450.000.³ *Broj registrovanih nezaposlenih ljudi u Srbiji, u poslednjih nekoliko godina, znatno je porastao. U januaru 1999. godine registrovano je 665 602 nezaposlenih, dok je u maju 2005. godine taj broj skočio na 890 057 – a to je 224 455 više nezaposlenih, odnosno, preko 25 %. Od tog broja 468 577 ljudi prvi put traži posao. I broj onih koji su godinama bez posla je visok, više od 451 000 registrovani su kao ljudi koji više od dve godine traže posao, zaključno s majom 2005. godine (oko 51% od ukupnog broja nezaposlenih). Prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje, više od 230 hiljada registrovani su kao nezaposleni preko pet godina, a 101 000 ljudi je više od deset godina bez posla. Od ukupnog broja ljudi koji su nezaposleni više od jedne decenije, skoro 70 000 su žene.*⁴

³ Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje iz 2005.

⁴ <http://www.espsrbia.org//serb/kapacitet.htm#NAPZ>

B) Zapošljavanje mladih u Srbiji – izvori istraživanja

Pre nego pristupimo detaljnijim analizama tematike zapošljavanja mladih u Srbiji, osvrnućemo se na korišćene izvore i metodologiju. U razvijenim zemljama i pre svega zemljama EU, osnovni izvori podataka bi bili podaci Nacionalnih službi za zapošljavanje i republičkih zavoda za statističku obradu. Kod nas, Nacionalna služba za zapošljavanje-NSZ (kako se vidi i po njenom imenu) je u procesu reorganizacije i modernizacije, tako da će se kvalitet njenog rada moći evaluirati tek narednih godina (www.rztr.co.yu). S druge strane, Republički zavod za statistiku (www.statserb.sr.gov.yu) raspolaže određenim podacima, ne tako obimne građe. Međutim, treba pomenuti da pored ovih zvaničnih institucija koje imaju dodira sa zapošljavanjem, postoji još nekoliko korisnih izvora kao što su podaci iz aktivnosti zajedničkog projekta Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike i Evropske agencije za rekonstrukciju i razvoj – „**Program podrške zapošljavanju**“ (www.espsrbia.org). Pored toga, korisne su nam i informacije koje dolaze sa nekog od projekata koje je po ovom pitanju finansirala EU Agencija za rekonstrukciju i razvoj, kao što je „**Tvoj prvi korak ka karijeri**“ koji je implementiran od strane Centra za razvoj građanskog društva „MilenijuM“ u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje i Privrednom komorom Srbije (www.startyourcareer.info) i koji takođe nudi značajne, metodološki pouzdane podatke o zapošljavanju mladih i razvoju karijere kod ove populacije. Pored toga, ovde su nam, kao korisni dokumenti svakako poslužili i Nacionalna strategija za zapošljavanje za period 2005-2010. i Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje za period od 2006-2008.

Međutim, kao najosnovniji i najpouzdaniji izvor, vezan ne samo za zapošljavanje mladih već za kompletno stanje tržišta rada u Srbiji poslužio je jedan nov, sveobuhvatan dokument. To je **Izveštaj o stanju tržišta rada Srbije (Serbian Labor Market Assessment Report/SLMAR)** koji je izradila kancelarija Svetske Banke u Srbiji uz asistenciju NSZ i RZ za statistiku septembra 2006. a koji je publikovan marta 2007. Ovaj izveštaj predstavlja najsveobuhvatniju analizu stanja tržišta rada u Srbiji u poslednjih deset godina (www.worldbank.org.yu). Pored pomenutih izvora, neki od stavova koji će biti istaknuti nadalje proizilaze iz prakse HR agencija koje rade u Srbiji, a koji su istaknuti na javnim skupovima posvećenim zapošljavanju.

Pre svega, da bi jasno mogli da se krećemo ovim istraživačkim radom, pod terminom „mladi“ nadalje ćemo podrazumevati populaciju od 15-24 godine, kako je ona razmotrena i u SLMAR-u, ali i kod NSZ, kao osnovnom osloncu za tvrdnje koje će biti iznošene. Podaci koje nudi SLMAR, kao najsvežiji i najpouzdaniji će i poslužiti kao sistematski okvir izlaganja ove analize.

C) Zapošljavanje mladih u Srbiji, analitički osvrt

C.1. Stopa nezaposlenosti kod mladih u Srbiji 2005. je bila 48%. Štaviše, oni koji prvi put traže posao čine oko polovine od ukupnog broja nezaposlenih, a 78% mladih su upravo oni koji prvi put traže posao. Iz ove tvrdnje proizilazi da je problem zapošljavanja mladih alarmantne prirode, jer skoro polovinu onih koji su bez posla čine mladi ljudi, dakle oni koji su radno najproduktivniji i oni koji bi trebalo da su nosioci razvojnog potencijala zemlje, što je u Srbiji opet vrlo upitno. Poseban problem, kao što je istaknuto predstavlja prvo zaposlenje, koje je izuzetno bitno, jer je za većinu radnih mesta koja se nude mladima neophodno radno iskustvo koje nigde ranije nisu mogli da steknu. Svakako, ovo je, s jedne strane, sistemski problem koji je potrebno institucionalno rešavati, ali takođe se ne sme zaboraviti da su mladi u Srbiji izuzetno pasivni, i da se karijerno većinom neodgovorno ponašaju u smislu da je jako mali broj njih zainteresovan da

volontira i samostalno se usavršava. U narednoj tabeli su prikazani osnovni pokazatelji vezani za zaposlenost mladih u Srbiji.

Tabela: Osnovne karakteristike (ne)zaposlenosti kod mladih u Srbiji, podaci za 2005.⁵

	Stopa zaposlenosti	Stopa nezaposlenosti
Ukupno	18.7	47.7
15-19	9.1	52.1
20-24	28.0	46.2
Pol		
M	14.8	51.7
Ž	22.5	44.8
Obrazovanje		
Manje od 8 razreda	14.5	47.2
Osnovno	8.7	44.6
Zanatsko	45.9	42.5
Srednje	17.1	52.5
Univerzitetsko ili više akademsko zvanje	34.1	52.3

C.2. U poređenju sa zemljama Evropske unije, Srbija zaostaje kako po procentu učešća mladih u radno sposobnoj populaciji, tako i po stopi zaposlenosti mladih.

Naravno, ovde je moguće porediti Srbiju ne samo sa starim EU10 članicama, ali i sa novim koje nisu tako daleko, posebno ako govorimo o Rumuniji i Bugarskoj. Naime, kroz komparativni prikaz je evidentno da je generalno stanje vezano za zapošljavanje mladih drastično bolje u ove dve zemlje, te da su standardi koje je Unija nametnula bili više nego efikasni u suzbijanju nezaposlenosti i smanjenju zaposlenosti na polju tzv. sive ekonomije.

Tabela: Osnovne karakteristike (ne)zaposlenosti kod mladih u Srbiji i drugim zemljama.⁶

	Stopa nezaposlenosti mladih	Stopa nezaposlenosti odraslih (preko25)	Procentualno, udeo mladih u radno sposobnoj populaciji
EU 25	18.9	7.7	45.1
EU 15	16.7	6.9	47.6
EU 10	31.7	11.9	35.0
Rumunija	23.2	5.5	35.8
Bugarska	25.8	10.6	28.9
Srbija	47.7	18.3	35.8

Analizom izloženih komparativnih parametara je vidljivo koliko Srbija zaostaje u odnosu na razvijene i zemlje koje su nedavno završile proces evro-tranzicije. Naime, u Rumuniji i Bugarskoj je stopa nezaposlenosti mladih za pola manja nego u Srbiji. S druge strane, mladi u visoko razvijenim zemljama čine gotovo polovinu radno sposobne populacije, dok je u Srbiji taj broj znatno niži i,

⁵ Table 3.12: Main Labor Market Indicators for Youth, 2005., SLMAR

⁶ Table 3.13: Main Labor Market Indicators for Youth in Serbia and selected countries, 2005. SLMAR

svakako, dosta manje iskorišćen kao takav, jer imamo visoku stopu nezaposlenosti mladih. Samo u poređenju sa Rumunijom, Srbija ima duplo veći stepen nezaposlenosti mladih sa gotovo istom zastupljenošću mladih u totalnoj radno sposobnoj populaciji. Ovo nam samo govori da se problematici zapošljavanja mladih nije do sada sistemski pristupalo i da su dosadašnje akcije najčešće preduzimate od strane nevladinog sektora.

C.3. Stopa nezaposlenosti u okviru populacije mladih je posebno velika kod onih od 15-19 godina starosti, kod žena i kod onih sa najnižim stepenom obrazovanja.

Naime, u razgovorima sa menadžerima par velikih HR službi u Srbiji (DELTA Holding na pr. ili sa profesorom Refikom Šaćibovićem) istaknuto je da najveći problem predstavlja regrutovanje i zapošljavanje mladih ljudi koji su završili tehničke srednje škole i zanate. Ovde prvenstveno govorimo o trogodišnjim srednjim školama. Naime, kadar koji one proizvode je u najvećem broju slučajeva neupotrebljiv na novonastalom tržištu rada. Najveći procenat mladih koji odatle izađu i dalje ne vlada osnovnim strukovnim veštinama koje su im potrebne za buduće zaposlenje. S druge strane, oni ne vladaju osnovim znanjem vezanim za vođenje i razvoj karijere, tako da čak ni oni koji imaju neophodne veštine, ne znaju kako bi se prijavili za klasičan oglas za posao. No, o tematici obrazovanja i karijernog razvoja će biti reči u posebnom odeljku.

Tabela: Osnovne karakteristike (ne)zaposlenosti kod mladih u Srbiji, podaci za 2005.⁷

	Stopa zaposlenosti	Stopa nezaposlenosti
Ukupno	18.7	47.7
15-19	9.1	52.1
20-24	28.0	46.2
Pol		
M	14.8	51.7
Ž	22.5	44.8

Dakle, kao što nam otkriva SLMAR, samo 9% mladih u Srbiji starosti od 15-19 godina ima posao. S druge strane, svega 14,8% mladih žena u Srbiji radi. Ovi podaci su krajnje zabrinjavajući i govore i o tome da pri zapošljavanju žene trpe veću diskriminaciju te da nisu dovoljno ohrabrene da uzmu učešće na tržištu rada.

C.4. Visoka stopa nezaposlenosti mladih oslikana je takođe i u činjenici da je dobar deo mladih duži vremenski period okupiran samo studiranjem, dok je ostatak mladih većinom nezaposlen.

Određen broj mladih ljudi uopšte ne traži posao jer se edukuju, bilo u srednjoškolskom bilo u univerzitetskom sistemu. Ovaj razlog je činio 87%⁸ odgovora mladih na pitanje zašto nisu na tržištu rada. Ovo bi mogao da bude pozitivan faktor ukoliko se posmatra iz perspektive značaja edukacije za kvalitet ponude radne snage. Opet, ovaj trend je pomalo obršhrabrujući iz dva razloga. Prvi je taj što je prosek studiranja u Srbiji oko osam godina i što kadrovi koji se tada pojave, nisu dovoljno interesantni poslodavcima, pogotovo inostranim. A drugi se temelji na činjenici da jako mali broj studenata i đaka ima iskustva sa *part-time* (privremenim, na pola radnog vremena) poslovima, koji su za studente iz razvijenih zemalja sasvim normalna pojava. *Part-time* poslovi imaju i drugu

⁷ Table 3.12: Main Labor Market Indicators for Youth, 2005., SLMAR

⁸ SLMAR, str.38.

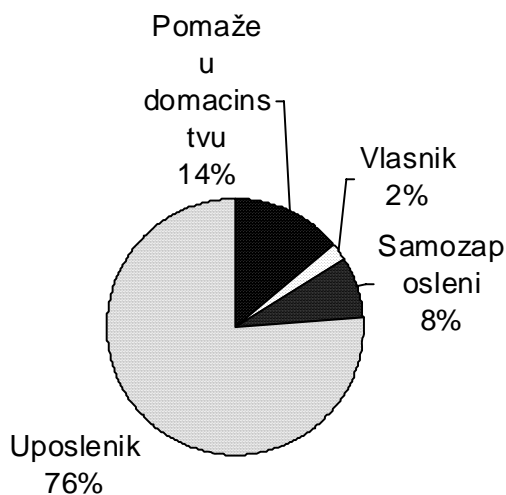
pozitivnu dimenziju, a to je da mladim ljudima pružaju nepohodno iskustvo koje bi im moglo pomoći pri njihovom budućem zaposlenju. Dakle, jedan od osnovnih problema u Srbiji kada govorimo o tematici zapošljavanja mladih je taj što se od njih najčešće traži da imaju neku vrstu radnog iskustva, iako najveći broj njih nikada nije mogao, ili želeo, da ga stekne. Ovde bi svakako bilo validno istaći i volonterska iskustva, međutim mladi u Srbiji nisu skloni strateškom građenju svoje karijere i ne shvataju značaj volontiranja, ali je i mali broj institucija i poslodavaca koji će im uopšte izaći u susret po ovom pitanju. I dalje se, naime, smatra da je **nepotizam** glavni oslonac pri zapošljavanju. Ove tvrdnje svakako mogu da stoje, ali tendencija zapošljavanja na ovaj način sve više gubi značaj. Štaviše, u poseti privatnoj kompaniji BANBUS iz Obrenovca, septembra 2006. i anketi koja je rađena sa vlasnikom Banetom Kovačevićem, kao i neposrednim verbalnim istraživanjem, došli smo do zaključka da čak i privatne kompanije u Srbiji napuštaju nepotističku praksu i pribegavaju standardnim javnim konkursima i intervjuima kada regrutuju nove zaposlene, jer se od njih očekuje visok nivo produktivnosti. Politika zapošljavanja kompanije BANBUS je takva da se ljudi zapošljavaju isključivo preko konkursa nakon koga sledi i probni radni period. Kompanija je takođe zainteresovana da mladima pruži mogućnost volontiranja i *part-time* zaposlenja.⁹

C.5. Iznenadujuće, ali obrazovanje nije glavna determinanta pri zapošljavanju mladih.

Prema podacima koji proizilaze iz SLMAR mladi sa završenom četvorogodišnjom školom i oni sa visokim i višim obrazovanjem imaju jednaku mogućnost da budu nezaposleni kao i mladi koji imaju završene trogodišnje srednje škole ili osnovnu školu! Jedan od mogućih razloga za ovo (posebno u Beogradu) je taj što mladi sa višim stepenom obrazovanja svakako pokazuju viši stepen selektivnosti pri izboru zaposlenja i nesumnjivo iskazuju veća očekivanja povodom visine njihovog honorara. Ako se samo osvrnemo na faktor visine honorara, onda ga možemo potkrepiti i činjenicom iznetom na konferenciji „*Značaj neformalnog obrazovanja u rešavanju problema nezaposlenosti mladih*“ održanoj 13. februara u Privrednoj komori Srbije. Konferencija je ujedno označila kraj projekta „Tvoj prvi korak ka karijeri“ koji su uz podršku EU Agencije za rekonstrukciju i razvoj implementirali

Centar za razvoj građanskog društva „MilenijuM“ i PKS. Ovde su, između ostalog, svoje izlaganje imali predstavnici kompanije CARLSBERG Srbija, tačnije njihova HR služba. Jedan od osnovnih zaključaka u izlaganju je bio taj da mladi u Srbiji, pogotovo oni koji prvi put traže posao i oni sa višim ili visokim obrazovanjem imaju NEREALNO visoka očekivanja u pogledu prve plate.¹⁰

-grafik preuzet iz SLMAR-a



⁹ Rezultati istraživanja na projektu „Tvoj prvi korak ka karijeri“ MilenijuM, 2007.

¹⁰ Konferencija „Značaj neformalnog obrazovanja u rešavanju problema nezaposlenosti mladih“ 13.02.2007.

C.6. Jednom zaposleni, mladi većinom ostaju uposlenima i rade za plate

Dakle, mladi koji nađu posao u najvećem broju slučajeva se ne upuštaju u osnivanje sopstvenog biznisa i malo je njih koji su nekome poslodavci. Od ukupnog broja zaposlenih mladih u Srbiji, gotovo 80% su oni koji rade kod nekoga za platu. Dakle, na grafiku se vidi da samo 2% mladih koji rade imaju vlastite firme, da je oko 8% njih samozaposleno (u smislu da se bave nekom vrstom uslužne delatnosti npr.), oko 14% njih radi u porodičnim firmama dok je najveći broj i dalje uposlen, radeći za mesečne plate. Ovi pokazatelji nam govore da je privatno preduzetništvo kod mladih u Srbiji na dosta niskom nivou. Jedan od razloga ovakvog trenda je svakako to što smo dug vremenski period imali trend garantovane zaposlenosti, ali svakako je problem i u nedostatku preduzetničke inicijative kao i programa kojima država na adekvatan način animira mlade da se pozabave privatnim preduzetništvom. Ni u zemljama regiona situacija nije mnogo drugačija, ali je prisutna inicijativa pojedinih međunarodnih organizacija, kao na primer Svetske banke u Makedoniji, Moldaviji... Kreditiranjem mladih putem posebnih programa koje je Svetska Banka razvila u ovim zemljama, mladima je otvorena mogućnost da razvijaju svoje preduzetničke inicijative.¹¹

C.7. Kao što je i očekivano, mladi zarađuju manje od ostatka radne populacije.

Mladi u Srbiji, gde se misli o mladima koji su zaposleni i zarađuju preko plata, prema SLMAR-u zarađuju od 20-35% manje honorare od osoba koje spadaju u srednjovečnu radnu snagu na istim radnim mestima. Mladi u Srbiji, ali ne samo oni već i dobar deo radne populacije je zaposlen bez evidencije o tome, dakle nelegalno, tako da je apsolutno tačne podatke nemoguće imati. Bilo kako bilo, mladi su realno slabije plaćeni u odnosu na ostatak radne populacije.

C.8. Uloga obrazovanja u procesu zapošljavanja mladih i kvalitetu tržišta radne snage u Srbiji.

Tržište rada u Srbiji je takođe u ozbiljnom procesu transformacije, tj. tek će da doživi transformaciju. Ove promene će obuhvatati prilično duboke i korenite promene ponude radne snage, koja će morati biti fleksibilna i spremna za adaptaciju po indikatorima koji budu stizali od poslodavaca. Ukratko, prosečan srpski radnik je onaj koji je navikao da ga čeka sigurno radno mesto, na kom se trud i inventivnost neće preterano nagrađivati. Sa obrazovanjem je završio završetkom formalnog obrazovanja, i neretko će sa tim znanjem provesti ceo radni vek. Nije zainteresovan da usvaja nova znanja niti radne navike, a nametanje povećane odgovornosti mu teško pada i demotiviše ga. Sa druge strane uvek očekuje povećanje zarade. Ovo bi bila prosečna slika srednjovečnog srpskog radnika pre desetak godina. Međutim, prodorom tržišne ekonomije u jačem intenzitetu koja je svakako ostavila krupne tragove na ustajalom tržištu radne snage, došlo je do pokretanja promena u ponudi iste. Mladi više od svih ostalih kategorija najbolje ispunjavaju mnoge uslove koji se smatraju poželjnim od strane potencijalnog poslodavca, koji se vodi principima ekonomičnosti i tržišne utakmice. S jedne strane, ovo je sasvim normalna konstatacija jer su mladi generalno sposobni da brzo menjaju navike i usvajaju nova znanja. Oni su kreativni i vrlo prilagodljivi pa samim tim dosta i efikasni.

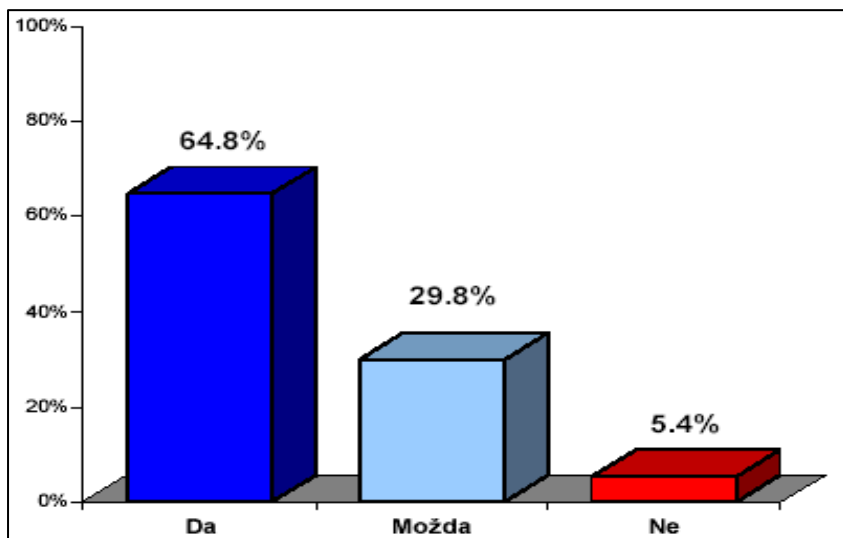
Međutim, problem koji se ispoljava u ponudi radne snage je taj što je sistem obrazovanja u Srbiji neadekvatan u smislu što ne prati signale koje šalje potražnja za radnom snagom. I dalje se u srednjoškolskom obrazovanju forsiraju zanimanja za koja je gotovo nemoguće naći zaposlenje

¹¹ Zaključak predstavljen na konferenciji „Youth in Europe and Central Asia-from policy to action“, Roma, 22.-26. May 2007., Svetska banka i italijansko Ministarstvo spoljnih poslova.

(poput: tehničar izrade kožne obuće, krojač i sl.) i dolazi do hiperprodukcije kadra. Opet, sa druge strane čak i kada se radi o zanimanjima koja su tražena, proces osposobljavanja mladih je krajnje destimulativan (pogotovo u strukovnom obrazovanju) i oni najčešće proces edukacije završavaju sa solidnim teorijskim znanjem, ali gotovo nikakvim veštinama koje odmah mogu biti demonstrirane i upotrebljene.

Situacija nije ništa drugačija ni u visokoškolskom obrazovanju. Pre svega treba istaći da je prosek studiranja, koji u najvećem broju slučajeva ne uključuje praktičnu nastavu, izuzetno dug, te da mladi koji okončaju studije imaju ozbiljan problem iskazivanja praktične primene znanja na većini konkursa gde se sprovode posebni testovi provere znanja. Bolonjski proces je svakako na bolje promenio ovu sliku, tj. postavio pitanje ozbiljne i temeljne reforme visokoškolskog obrazovanja.

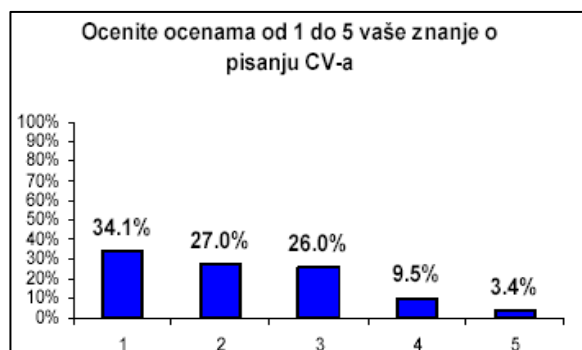
Ono što je, takođe, potrebno menjati je i kadar koji radi sa mladima, gde je potrebno uvesti licence za rad koje se trebaju obnavljati na svakih par godina, jer se čini da većina prosvetnih radnika, kao i ostatak radničke populacije u Srbiji, neće samostalno usvajati nove standarde rada koji podrazumevaju konstantno usavršavanje. Mladima nedostaju informacije o osnovnim pojmovima vezanim za aktivno traženje posla i karijerno usavršavanje. 64,8% učenika je reklo da bi obuke u veštinama aktivnog traženja posla trebalo uvrstiti u redovan školski program, 29,8% je na ovo pitanje odgovorilo sa MOŽDA, dok samo 5,4 % učenika smatra da uvođenje obuka u redovnu nastavu nije potrebno.¹²



Jedna od pozitivnih stvari koja je do sada urađena je formiranje univerzitetskog **Centra za razvoj karijere**, čije je sedište na Pravnom fakultetu Univerzita u Beogradu (www.razvojkarijere.bg.ac.yu). Ovaj centar predstavlja pozitivan pomak koji omogućava studentima da počnu ozbiljno da razmišljaju o svojoj karijeri. Organizovanjem predavanja, gostovanja poslodavaca, konkretnim savetima i velikom on-line bazom, ovaj centar je

svakako za pohvalu. Vode ga obrazovani i ekspeditivni mladi ljudi, koji na pravi način izlaze u susret potrebama studenata i povezuju ih sa zainteresovanim poslodavcima.

Iako je nešto više od polovine učenika (57%) pre održavanja obuke reklo da zna šta je radna biografija (CV), svoje znanje o istom su vrednovali prilično

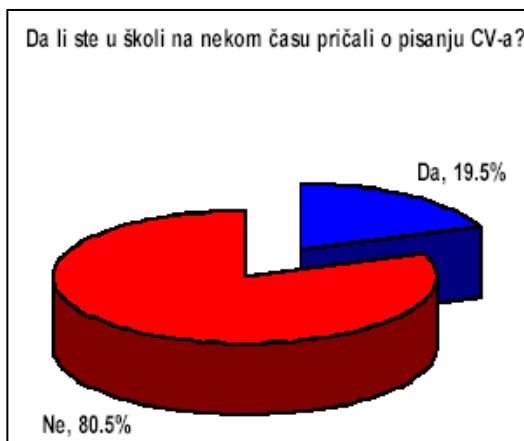


¹² Analiza rezultata projekta i svi grafici preuzeti iz rezultata projekta „Tvoj prvi korak ka karijeri“, NVO MilenijuM, www.startyourcareer.info

niskim ocenama. Čak 34,1% njih je svoje znanje o CV-u ocenilo ocenom jedan, 27% ocenom dva, a 26% ocenom tri. Mali broj učenika smatra da su njihova znanja o pisanju CV-a vrlo dobra ili odlična (9,5% posto učenika je svoje znanje o pisanju CV – a vrednovalo ocenom četiri, dok je samo 3,4% njih koji smatraju da su njihova znanja o ovoj temi na najvišem nivou).



Zanimljiv je podatak da je **80,5%** učenika navelo da nisu imali prilike da pričaju o pisanju biografije na nekom od časova u okviru redovnog školskog obrazovanja, niti da dobiju druge informacije o mogućnostima zapošljavanja i veštinama aktivnog traženja posla.



D) Zaključak

Mladi na tržištu rada u Srbiji nisu u zavidnom položaju. Naime, iako često mogu imati prednost pri zapošljavanju, nedostatak radnog iskustva im otežava proces prvog zaposlenja tako da je procenat onih koji prvi put traže posao izuzetno visok. Mladi u Srbiji nemaju naviku part-time zaposlenja, kao ni razvijenu svest da bi trebalo još od srednje škole da se pozabave razvojem karijere. Ne znaju i dalje kako se piše CV, šta je to intervju za posao, kako treba da izgleda dobro motivaciono pismo... S druge strane, jako su adaptibilni i lako se zapošljavaju pogotovo u velikim sredinama gde je potreban kadar sa visokom stručnom spremom, mada je prisutna iluzija da će im prva plata biti velika. Mladi u Srbiji u odnosu na Bugarsku i Rumuniju imaju duplo veću stopu nezaposlenosti, koja je daleko ispod evropskog proseka. Država i dalje ne nudi adekvatne i efektivne programe zapošljavanja mladih i animacije omladinskog preduzetništva, što potvrđuje činjenica da samo 2% mladih ima svoje preduzeće, što je poražavajuće ako se zna da su mladi ljudi nosioci promena.

Zapošljavanje mladih treba da se rešava u saradnji sa svim institucijama, poslodavcima i obrazovnim sektorom. To istovremeno znači da je uključivanje institucija formalnog obrazovanja u ovakvu vrstu obuke neophodno da bi se obezbedio kontinuiran i održiv rad sa mladim ljudima na njihovoj pripremi za izlazak na tržište rada. Uvođenje obuka u veštinama aktivnog traženja posla u redovan školski program svih škola na teritoriji Republike, omogućiće da škole prenose praktična znanja narednim generacijama maturanata i pomognu mladim ljudima da aktivno traže i nađu posao.

Neke od konkretnih preporuka bi bile sledeće:

- Srbija treba da stvori specifičnu dugoročnu strategiju zapošljavanja mladih, razrađenu jasnim akcionim planovima regionalne prirode.
- Formalni sistem edukacije treba da sadrži programe karijernog obrazovanja i usmeravanja kao i da promoviše princip aktivnog traženja posla.
- Obrazovni proces treba što pre približiti praksi i modelu zemalja EU, koji će stvarati sposobne, adaptibilne i kvalitetne mlade ljude.
- Država bi trebalo da u saradnji sa civilnim društvom ili putem specijalizovane agencije održava treninge i seminare za stalno karijerno usavršavanje pojedinaca ali i poslodavaca.
- Država bi trebalo da obezbedi specifičan pravni i poreski okvir koji će animirati proces zapošljavanja mladih.
- Važno je promovisati značaj part-time poslova, stažiranja i volontiranja kako kod mladih tako i kod poslodavaca.