



Dr Marija Babovic
Dr Slobodan Cvejic
Olivera Vukovic

LOKALNO TRŽIŠTE RADA U KRAGUJEVCU: STANJE I MOGUĆNOSTI

Beograd, oktobar 2009.

Impresum

Izdavač: **BSC Kragujevac**

Za izdavača: **Nebojša Simić**

Tekstovi: **SeCons, Beograd**

Urednik: **Nebojša Simić**

Prevod studije na engleski jezik: **Ljiljana Smuda**

Prevod sažetka na engleski jezik: **Vukica Tišma-Agbaba**

Tehnički urednik: **Zoran Dragoljević ŽoRž**

Grafički dizajn: **Agencija Krug**

Štampa: **Papir Print Kragujevac**

Tiraž: **300**

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

ISBN 978-86-87567-12-2

Sadržaj

Sažetak.....	5
Uvod.....	11
1. Ciljevi i metodologija istraživanja	15
1.1. Ciljevi istraživanja	17
1.2. Metodologija istraživanja	18
2. Ekonomski i socijalni profil Kragujevca	21
2.1. Opšte karakteristike i socio-demografski trendovi.....	23
2.2. Karakteristike ekonomije i strategija lokalnog razvoja.....	24
2.3. Karakteristike tržišta rada	27
3. Karakteristike potražnje radne snage na lokalnim tržištima rada.....	29
3.1. Uspešnost poslovanja preduzeća i ulaganje u inovacije i ljudske resurse.....	32
3.2. Potencijal za zapošljavanje radnika.....	32
3.3. Planovi i projekcije zapošljavanja.....	34
3.4. Prakse zapošljavanja i upravljanje ljudskim resursima.....	35
4. Stanje na tržištu rada u Kragujevcu i karakteristike ponude radne snage.....	39
4.1. Stanovništvo Kragujevca prema aktivnosti.....	41
4.2. Karakteristike zaposlenosti na lokalnom tržištu rada u Kragujevcu	42
4.3. Karakteristike nezaposlenosti u Kragujevcu.....	45
4.4. Karakteristike ponude rada u Kragujevcu.....	46
4.4.1. Obrazovne karakteristike ponude radne snage	46
4.4.2. Obrasci traženja posla.....	48
4.4.3. Iskustva sa aktivnim merama zapošljavanja	49
4.4.4. Radne spremnosti i očekivanja od zaposlenja	51
5. Obrazovni sistem i tržište rada u Kragujevcu.....	55
5.1. Srednjoškolski sistem	57
5.2. Univerzitet u Kragujevcu.....	62
5.3. Alternativne ustanove za obuke.....	65
6. Karakteristike i funkcionalnost lokalnih mreža podrške zapošljavanju.....	67
Grad Kragujevac	69
Uloga gradskog veća u sistemu obrazovanja u Kragujevcu	69
Gradska uprava za privredne resurse.....	70
Filijala NSZ.....	70
Regionalna privredna komora (RPK).....	71
Asocijacija privatnih preduzetnika Šumadija	71
Regionalna agencija za ekonomski razvoj Šumadije i Pomoravlja	72
Trenkwalder	73
7. Usklađenost ponude i potražnje za radnom snagom, obrazovanja i potreba lokalnog tržišta rada	75
7.1. Usklađenost ponude i tražnje radne snage.....	77
7.2. Usklađenost obrazovnog sistema sa potrebama tržišta rada	79
7.3. Funkcionalnost lokalnih mreža podrške zapošljavanju	81
8. Preporuke.....	83
9. Prilozi.....	87
Aneks 1: Broj učenika po školama	89
Aneks 2 : Mere podsticanja zapošljavanja NSZ.....	92
Reference.....	95

Lista skraćenica

NSZ	Nacionalna služba za zapošljavanje
CSR	Centar za socijalni rad
NVO	Nevladine organizacije
RZS	Republički zavod za statistiku Srbije
ARS	Anketa o radnoj snazi
ISCO	International Standard Classification of Occupations (Međunarodna standardna klasifikacija zanimanja)
ISIC	International Standard Industrial Classification (Međunarodna standardna klasifikacija grana delatnosti)
EPLIC	Employment Promotion and Learning Innovation Credit (Projekat unapređenja zapošljavanja i prenošenja inovativnih znanja)
BSC	Biznis start-up centar
SP LER	Strateški plan lokalnog ekonomskog razvoja
CARDS program	The Community Assistance for Reconstruction, Development and Stabilization Programme
USAID	United States Agency for International Development
LS	Lokalna samouprava
SIEPA	Serbia Investment and Export Promotion Agency /Agencija za strana ulaganja i promociju izvoza

SAŽETAK

Najvažniji nalazi istraživanja:

- 1.) **Trendovi ekonomskog restrukturiranja** i privatizacije u Kragujevcu doveli su do značajnih promena na lokalnom tržištu rada. One su se ogledale pre svega u porastu nezaposlenosti, restrukturiranju radne snage prema svojinskoj, sektorskoj i kvalifikacionoj strukturi. U sektoru privrednih društava, ustanova, organizacija i zadruga, u periodu 2007–2009 došlo do pada obima ukupne zaposlenosti od gotovo 7000 radnih mesta, od čega najviše u prerađivačkoj industriji (pad od 43%), a potom u sektoru saobraćaja, skladištenja i veza uz znatno manji pad zaposlenosti u obrazovanju i poljoprivredi. Ostali sektori beleže blagi porast zaposlenosti, ali krajnje nedovoljan da kompenzuje pad zaposlenosti u industriji, saobraćaju i skladištenju.
- 2.) **Preduzeća iz uzorka** zapošljavaju ukupno 9069 lica, a prema navodima predstavnika preduzeća, više od polovine preduzeća iz uzorka posluje uspešno. 'Gubitaši' su uglavnom preduzeća osnovana još u periodu socijalizma ili ranih 1990ih godina koja se suočavaju sa tegobama restrukturiranja i prilagođavanja novim ekonomskim i tržišnim uslovima. Među preduzećima koja vrlo uspešno posluju preovlađuju mala preduzeća.
- 3.) Kao **najvažniji problem u poslovanju** navodi se problem u naplati potraživanja. Nijedan drugi problem nije naveden ni u približnom broju slučajeva kao ovaj. Iza ovog problema sledi nedostatak resursa, novca i opreme koji je istakao znatno manji broj ispitanika, a potom svetska ekonomska kriza.
- 4.) **Značajan broj preduzeća ulaže** u inoviranje tehnologije, organizacije i u razvoj ljudskih resursa. Više od trećine preduzeća iz uzorka ostvarilo značajna ulaganja u osavremenjivanje tehnologije, više od polovine preduzeća uvodilo je promene u način organizovanja rada sa ciljem povećanja produktivnosti i efikasnosti, u toku poslednjih godinu dana, a tri četvrtine preduzeća ulaže u razvoj ljudskih resursa kroz različite vrste obuka zaposlenih.
- 5.) U prethodne dve godine preduzeća iz uzorka otpustila su dvostruko više radnika nego što su u istom periodu zaposlila novih. Međutim, važno je uočiti da se za ovoliki broj otpuštenih radnika duguje manjem broju velikih preduzeća koja se suočavaju sa problemima opstanka i restrukturiranja. Kad je reč o **razlozima otpuštanja** radnika kao najvažniji razlozi navode problemi tehnoloških viškova, i kršenje radne discipline i smanjeni obim posla. U ostalim slučajevima razlog je bio dobrovoljni odlazak zaposlenih, nekompetentno obavljanje posla, i dr.
- 6.) Četvrtina preduzeća je prijavila problem tehnoloških viškova i najavila nova otpuštanja, dok je trećina najavila povećanje broja zaposlenih u periodu od naredne dve godine. Izrazita većina **poslodavaca spremna je da zaposli nove radnike uz uslov ostvarivanja neke vrste podrške**.
- 7.) **Dinamika zapošljavanja** - U posmatranom periodu 80% preduzeća zapošljavalo je nove radnike, dok je 51% preduzeća otpuštalo radnike. Kod polovine preduzeća koja su zabeležila promenu broja zaposlenih, zaposleno je više novih radnika nego što je otpušteno, pa se može reći da su ovo preduzeća koja rastu. Kao najvažniji razlog za prijem novih radnika navedeno je proširenje posla.
- 8.) **Preduzeća koja rastu** najčešće su iz sektora prerađivačke industrije, potom trgovine, sektora klasičnih i sektora socijalnih usluga, a onda preduzeća iz oblasti energetike i građevine.
- 9.) Prema stručnim profilima, **među novozaposlenim radnicima** preovlađuju različiti profili službenika (uglavnom zahvaljujući velikom talasu zapošljavanja u „Formi Ideale“), dok među otpuštenim radnicima preovlađuju proizvodni radnici.

Kako je nastala studija?

Studija „**Lokalno tržište rada u Kragujevcu: stanje i mogućnosti**“ sačinila je nevladina organizacija „SeConS – grupa za razvojnu inicijativu“ za potrebe projekta koji sprovodi „Biznis Start-up Centar – Kragujevac“, uz podršku međunarodne organizacije Spark i Holandske vlade.

Ciljevi studije:

Studija predstavlja analizu stanja na lokalnom tržištu rada u Kragujevcu u kontekstu aktuelnih uslova i osobnosti socio-ekonomskog razvoja Kragujevca, kao i problema proisteklih iz restrukturiranja ekonomije i reformi ključnih lokalnih institucija koje treba takav razvoj da podrže.

Značaj ovakve studije je prvenstveno praktičan, jer treba da ponudi evidenciju i analize na osnovu kojih je moguće oblikovati adekvatnije i efikasnije politike i konkretne mere usmerene u pravcu pospešivanja razvoja i unapređenja uslova života lokalne populacije, prvenstveno mladih.

Istraživanje na kome se temelji ova studija usmereno je na ključna područja:

- 1.) Potencijal i karakteristike potražnje za radom snagom u lokalnoj ekonomiji;
- 2.) Karakteristike aktuelne ponude radne snage na lokalnom tržištu rada;
- 3.) Karakteristike lokalnog obrazovnog sistema, uključujući i ponudu usluga za obrazovanje, obuku i podizanje radnih veština izvan osnovnih državnih obrazovnih institucija u lokalnoj zajednici.

Osnovne metodološke napomene:

Istraživanje, koje predstavlja osnov za izradu studije, je sprovedeno složenom metodologijom koja je kombinovala analizu relevantnih dostupnih podataka iz sekundarnih izvora, sa originalnim kvantitativnim i kvalitativnim istraživanjima. Istraživačka metodologija prilagođena je potrebama i osobenostima tri ključna aspekta istraživanja:

- 1.) **Istraživanje potražnje za radnom snagom** sprovedeno je na bazi podataka iz anketnog istraživanja o karakteristikama poslodavaca i potražnje za radnom snagom¹. Ovu bazu podataka čini uzorak od 51 preduzeća u Kragujevcu. Reč je o stratifikovanom uzorku sa slučajnim izborom preduzeća u okviru tri stratuma: velika, srednja i mala preduzeća. Pored toga sprovedeno je i kvalitativno istraživanje metodom dubinskih intervju sa 9 poslodavaca preduzeća različite veličine i sektora delatnosti sa namerom da se steknu dublji uvidi u aspekte kao što su: prakse i politike zapošljavanja u preduzećima, procesi selekcije, ocene kvaliteta radne snage i sl.
- 2.) **Istraživanje karakteristika ponude radne snage** sprovedeno je na uzorku od 300 domaćinstava izabranih na slučaj, u kojima bar jedan član pripada kategoriji aktivne populacije (kao zaposlen u bilo kom obliku ili nezaposlen, aktivni tražilac posla). Osnovni podaci o položaju na tržištu rada i obrazovanju, obukama, traženju posla i sl. prikupljeni su za sve članove domaćinstva koji spadaju u kategoriju aktivne populacije, što se odnosi na 1094 pojedinaca. Pored toga, opsežniji i detaljniji podaci prikupljeni su za jednog, na slučaj izabranog člana domaćinstva iz kontingenta aktivne populacije.

3.) **Istraživanje kapaciteta pružalaca usluga obrazovanja i obuka** sprovedeno je na sekundarnim podacima koji su bili dostupni, tj. onim podacima koji se sakupljaju za interne potrebe organizacije ili institucije. Pored toga obavljani su dubinski intervjui sa predstavnicima najvažnijih aktera u ovoj oblasti.

¹ S obzirom da je istraživanje „Mapiranje šansi za zapošljavanje interno raseljenih lica u Kragujevcu, Kraljevu i Vranju“ sprovedla ista organizacija (SeConS), samo dva meseca pre realizacije ovog projekta, odlučeno je da se analiza sprovede na bazi podataka iz koje je izdvojen reprezentativni uzorak preduzeća iz Kragujevca. Za odobrenje da se ova baza upotrebi za analizu tržišta rada u okviru ovog projekta, SeConS i BSC duguju zahvalnost Programu za razvoj Ujedinjenih nacija u Srbiji.

- 10.) Istraživanjem su registrovani i **profili deficitarnih kadrova** na tržištu rada: najčešće inženjeri i stručnjaci iz oblasti prirodno-tehničkih nauka, a potom odgovarajući metal-ski, fabrički mašinski operateri, mašinski i slični radnici.
- 11.) U traženju novih kadrova poslodavci kombinuju **različite kanale regrutovanja**. U najvećem broju slučajeva obraćaju se Nacionalnoj službi za zapošljavanje, potom se oslanjaju na socijalne mreže svojih aktuelnih zaposlenih, zatim na formalne i neformalne kontakte sa drugim poslodavcima, a u manjem broju slučajeva regrutuju kadrove putem oglašavanja u medijima. Poslodavci iz uzorka gotovo uopšte ne koriste usluge privatnih agencija za posredovanje u zapošljavanju.
- 12.) **Informisanost o programima podrške zapošljavanju NSZ** namenjenim poslodavcima može se oceniti kao dobra. Najveći procenat poslodavaca informisan je o programu 'pripravnici i volonteri', a zatim o sajmovima zapošljavanja. Tek nešto više od polovine poslodavaca je koristilo neki od programa podrške.
- 13.) Pri zapošljavanju novih radnika, **najvažniji metod vrednovanja kandidata je intervju**, zatim slede preporuka osobe od poverenja i CV kandidata. Više od polovine praktikuje probni rad, kao i pisanu preporuku od prethodnog poslodavca, ili obrazovne ustanove. Provere i testovi se organizuju u manjem broju slučajeva. Sa druge strane, pri odlučivanju o izboru kandidata, prema ocenama poslodavaca na prvom mestu se našla stručnost, kvalifikacija, na drugom radno iskustvo i na trećem - dobra preporuka.
- 14.) **Zapaženi su i izvesni diskriminacijski stavovi poslodavaca** u vezi sa zapošljavanjem i to u odnosu na starije radnike, žene, osobe bez radnog iskustva i Rome.
- 15.) **Nezaposleni ne predstavljaju ukupnu ponudu** rada na lokalnom tržištu rada, već se zajedno sa njima javljaju i druge kategorije aktivnog stanovništva, kao što su privremeno, neformalno zaposleni, pa i formalno zaposleni. Među ispitanicima onima koji su u nedelji koja je prethodila istraživanju tražili posao najviše je nezaposlenih, ali odmah za njima su trenutno zaposleni.
- 16.) **Među tražiocima zaposlenja**, više od polovine su mlade osobe (15–34 godina starosti), zatim osobe srednje starosti (35–54) a 6% su starija lica (55–64). Među njima je gotovo podjednako muškaraca i žena, a prema obrazovanju preovlađuju osobe srednjih kvalifikacija za radnička i službeničko-tehničarska zanimanja.
- 17.) Podaci iz istraživanja pokazuju da **osobe koje traže zaposlenje prepoznaju značaj usavršavanja i sticanja dodatnih veština**. Razlike u vrstama znanja i veština koje poseduju muškarci i žene se uočavaju u tome što žene u većem procentu poseduju „modernija“ znanja (jezici i kompjuteri) odnosno znanja potrebna za sektor modernih usluga, ali i tradicionalne veštine starih zanata, dok muškarci češće poseduju veštine osobene za sektor proizvodnje, transporta, popravki i sl.
- 18.) Na osnovu podatka iz istraživanja može se zaključiti da **lica koja traže zaposlenje obuhvaćena uzorkom dominantno koriste pro-aktivne metode** u traženju posla.
- 19.) U protekle dve godine jedna **trećina ispitanika koji sada traže zaposlenje dobilo je ponudu za posao**, a četvrtina među njima je odbila tu ponudu iz nekog od sledećih razloga: posao nije bio u skladu sa kvalifikacijama ispitanika, zarada ili radno vreme nisu bili odgovarajući, posao je bio previše udaljen ili su ispitanici ocenili da su šanse za održivost tog zaposlenja male.
- 20.) Među nezaposlenim i neformalno zaposlenim ispitanicima koji traže posao, **veliki broj njih je prijavljen na evidenciju Nacionalne službe** za zapošljavanje, dok je 20% nekada bilo prijavljeno ali više nije.
- 21.) **Informisanost o aktivnim merama** zapošljavanja NSZ od strane nezaposlenih i neformalno zaposlenih nije zadovoljavajuća. Više od polovine ispitanika radnog uzrasta koji traže posao nije čulo ni za jednu aktivnu meru zapošljavanja. Među onima koji su čuli za programe aktivnog zapošljavanja, uočava se bolja informisanost o pojedinim programima, kao što su

sajmovi zapošljavanja, zapošljavanje pripravnika, subvencionisano zapošljavanje i sl., i znatno slabija informisanost o drugim, poput programa „virtualno preduzeće“, podrške talentima, osnovnog obrazovanja odraslih, i sl. Ispitanici su o ovim programima pretežno informisani preko medija.

22.) Pri donošenju odluke da prihvate određeni posao, ispitanicima je ubedljivo najvažnije da primaju redovno platu, potom da posao bude formalan, odnosno da im se redovno uplaćuju doprinosi za penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje i zatim da su im određena osnovna prava na radu garantovana, poput prava na godišnji odmor, bolovanje i sl. Očigledno u nepovoljnim uslovima na tržištu rada, kada je potraga za zaposlenjem često dugačka, obeležena neuspesima, faktori kao što su mogućnost napredovanja, usavršavanja, dobri fizički uslovi rada, pa i visina plate imaju manji značaj za većinu ispitanika.

23.) Kada je reč o subjektivnim aspektima usklađenosti ponude i tražnje radne snage, na strani ponude rada uočavaju se relativno visoke spremnosti da se kroz fleksibilnija ponašanja i različite radne aranžmane bolje prilagodi aktuelnim uslovima na loklanom tržištu rada, koji su obeleženi izrazitom dinamikom promena i povećanom konkurencijom u osvajanju radnih mesta. Spremnost da se radi dodatno, više poslova, da se steknu nova znanja i veštine koje povećavaju šanse za zapošljavanjem i boljim položajima u zoni zaposlenosti, prisutni su u ponudi radne snage. Uočavaju se i relativno visoke spremnosti za počinjanjem samostalnog posla, više kroz samozaposlenost nego kroz preduzetništvo, mada je i ova druga opcija prisutna u značajnom obimu.

24.) Nalazi istraživanja pokazuju da postoji značajna neusklađenost strukture ponude rada prema stručnim profilima u odnosu na potražnju. Naime, stručni profil lica koja aktivno traže zaposlenje iz uzorka značajno se razlikuje od iskazanih potreba poslodavaca za stručnim profilima u planiranom zapošljavanju. U ponudi radne snage značajno je manje različitih profila proizvodnih radnika, mašinskih operatera, montera i sl. u odnosu na potrebe poslodavaca, a značajno više tehničara i službenika različitih profila. Takođe, ponuda stručnjaka nije odgovarajuća, s obzirom da se među stručnjacima u ponudi rada ne nalazi adekvatan broj inženjera i stručnjaka prirodno-tehničkih profila.

25.) Sistem obrazovanja u velikoj meri centralizovan, što znatno umanjuje fleksibilnost i prilagodljivost realnim i konstantno menjajućim potrebama u sferi rada. Treba istaći da i u vladinom i nevladinom sektoru postoji svest o potrebi reforme srednjoškolskog obrazovanja.

26.) Reformski trend se ne distribuira linearno, neke škole i fakulteti znatno više angažovani nego drugi. Škole koje imaju aktivniji nastup i profesionalniju upravu uspevaju da omoguće bolje uslove usavršavanja za svoje nastavnike i bolje uslove rada i prosperitetnije obrazovne programe za svoje učenike.

27.) Predstavnici uprave škola nisu dovoljno upoznati sa podacima o prolaznosti i tražnji profila koje obrazuju.

28.) Alternativni obrazovni centri odgovaraju aktuelnim potrebama za obrazovanjem usmerenim na nova znanja i veštine koje se razlikuju po načinu rada i ponudi od formalnih kanala obrazovanja.

29.) Gradska uprava je orijentisana na razvoj ekonomije bazirane na znanju i svojim programima i sredstvima podržava određene srednjoškolske i univerzitetske aktivnosti usmerene u ovom pravcu.

30.) U Kragujevcu postoji svest o problemu nezaposlenosti i na njegovom rešavanju rade mnogi akteri: škole, Regionalna školska uprava, Univerzitet, NSZ, Regionalna privredna komora, poslodavci. Još bolja okolnost je to što ove aktivnosti sve više dobijaju obrise jasne i fokusirane politike, jer veliki broj inicijativa stiže iz gradske uprave i usmerava se ka ciljevima usklađenim sa strategijom privrednog razvoja.

31.) Obim aktivnosti koji se odnosi na podsticanje zapošljavanja nije dovoljan i funkcionalan da značajnije izmeni trenutnu situaciju.



UVOD

Studija „Lokalno tržište rada u Kragujevcu: stanje i mogućnosti“ sačinila je nevladina organizacija „SeConS – grupa za razvojnu inicijativu“ za potrebe projekta koji sprovodi „Biznis Start-up Centar - Kragujevac“ uz podršku međunarodne organizacije Spark i Holandske vlade. Studija predstavlja analizu stanja na lokalnom tržištu rada u Kragujevcu u kontekstu aktuelnih uslova i osobenosti socio-ekonomskog razvoja Kragujevca, kao i problema proisteklih iz restrukturiranja ekonomije i reformi ključnih lokalnih institucija koje treba takav razvoj da podrže.

Osnovni zadatak ove studije je da pokaže na koji način su se procesi ekonomskih i socijalnih promena reflektovali u području tržišta rada, koji su najznačajniji trendovi i problemi na aktuelnom lokalnom tržištu rada i šta je moguće učiniti kako bi se uslovi na njemu unapredili i time pospešio lokalni razvoj. Značaj ovakve studije je prvenstveno praktičan, jer treba da ponudi evidenciju i analize na osnovu kojih je moguće oblikovati adekvatnije i efikasnije politike i konkretne mere usmerene u pravcu pospešivanja razvoja i unapređenja uslova života lokalne populacije.

Studija je organizovana u sedam tematskih celina. U prvom poglavlju prikazani su ciljevi i metodologija istraživanja na kojima se temelji studija. U drugom poglavlju predstavljen je relevantan socio-ekonomski kontekst, kao i ključni trendovi od značaja za razumevanje stanja i procesa na tržištu rada. U trećem, četvrtom i petom poglavlju prikazane su analize sprovedene na osnovu izvornih istraživanja tri ključna aspekta na koje je projekat bio usmeren: karakteristika potražnje za radnom snagom, karakteristika ponude radne snage i karakteristika lokalnog sistema obrazovanja i ponude usluga obrazovanja i obuka za potrebe tržišta rada. U šestom poglavlju opisano je funkcionisanje lokalne mreže porške unapređenju zapošljavanja. U sedmom, zaključnom poglavlju izloženi su rezultati analiza usmerenih na usklađenost ponude i tražnje rada sa jedne strane i sistema obrazovanja i potreba tržišta rada sa druge. U osmom poglavlju predloženi su skupovi preporuka za mere unapređenja stanja na tržištu rada.



1.

CILJEVI I METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Osnovni zadatak ispitivanja stanja i potencijala na lokalnom tržištu rada u Kragujevcu predstavlja samo najopštiji okvir koji sadrži skupove posebnih i preciznih ciljeva. Ostvarivanje postavljenih ciljeva nametnulo je da se u realizaciji projekta postavi složena metodologija koja će omogućiti da se kombinovanjem različitih metoda, izvora podataka i analiza postavljeni ciljevi ostvare. Stoga su u ovom poglavlju prikazani ciljevi i metode na kojima studija počiva.

1.1. Ciljevi istraživanja

Pored opšteg cilja da se sagledaju karakteristike i problemi savremenog tržišta rada u Kragujevcu u kontekstu ekonomskih i socijalnih promena, istraživanje na kome se temelji ova studija usmereno je na tri ključna područja:

- 1.) Potencijal i karakteristike potražnje za radom snagom u lokalnoj ekonomiji;
- 2.) Karakteristike aktuelne ponude radne snage na lokalnom tržištu rada;
- 3.) Karakteristike lokalnog obrazovnog sistema, uključujući i ponudu usluga za obrazovanje, obuku i podizanje radnih vještina izvan osnovnih državnih obrazovnih institucija u lokalnoj zajednici.

Svaki od navedenih aspekata obuhvatio je niz specifičnih ciljeva. U području ispitivanja potencijala i karakteristika potražnje za radnom snagom postavljeni su sledeći ciljevi:

- Identifikovanje ekonomskih i potencijala za zapošljavanje preduzeća na području Kragujevca, preko prepoznavanja segmenata poslovnog sektora i privrede koji su uspešni, rastu i stvaraju nova radna mesta.
- Identifikovanje strukture novih i upražnjenih radnih mesta (prema traženim kvalifikacijama, dužini ugovora, itd.).
- Identifikovanje segmenata privrede i preduzeća koji se suočavaju sa problemima u restrukturiranju, poslovanju i opstanku na tržištu, uz ispitivanje posledica koje ovi problemi stvaraju u obliku viškova radne snage, smanjenja potražnje za radom i povećane konkurencije na tržištu rada.
- Uočavanje karakteristika praksi zapošljavanja: kanala, obrazaca i kriterijuma selekcije novih radnika, kao i i razvoja ljudskih resursa u lokalnim preduzećima.
- Procena inicijativa u lokalnoj politici i inicijativa različitih aktera koje su orijentisane na smanjenje nezaposlenosti i razvoj i podršku poslovnom sektoru.

U okviru drugog aspekta proučavanja stanja na tržištu rada izdvojeni su sledeći ciljevi:

- Uočavanje karakteristika lokalne radne snage prema osnovnom položaju na tržištu rada prema aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti.
 - Uočavanje karakteristika zaposlenosti u Kragujevcu, sagledavanjem formalnog i neformalnog rada, rada za poslodavce i u različitim vidovima samozaposlenosti i preduzetništva, preko kvalifikacionih i sektorskih struktura zaposlenosti i uz uočavanje osobenosti za pojedine kontigente radnog stanovništva prema polu, starosti i obrazovanju.
 - Uočavanje karakteristika nezaposlene populacije.
 - Identifikovanje grupa koje se javljaju u aktuelnoj neposrednoj ponudi rada na lokalnom tržištu rada.
 - Ostvarivanje sistematskih uvida u karakteristike humanog kapitala aktivne populacije, a posebno radne snage koja je u potrazi za zaposlenjem, uključujući pored osnovnih kvalifikacija i dodatne veštine koje mogu doprineti lakšem zapošljavanju.
 - Identifikovanje obrazaca traženja posla, uključujući kanale, metode i intenzitet potrage za zaposlenjem.
 - Uočavanje uloge aktivnih mera zapošljavanja, kao i iskustava radne snage sa programima podrške u zapošljavanju.
 - Identifikovanje radnih spremnosti, očekivanja od zaposlenja i procene poželjnih radnih vrednosti koje utiču na ponašanje radne snage u procesima zapošljavanja i traženja zaposlenja.

Treći aspekt - proučavanje adekvatnosti sistema obrazovanja potrebama tržišta rada obuhvata sledeći skup ciljeva:

- Identifikovanje obrazovnih profila koji su na ponudi kako u okviru formalnog, državnog sistema obrazovanja, tako i u okviru ponude obrazovanja/obuka od strane privatnih, nevladinih ili državnih institucija izvan formalnog sistema obrazovanja.
- Opis stanja resursa: prostornih, tehničkih, finansijskih, ljudskih, kao i praksi unapređenja nastavnih programa i njihovog prilagođavanja tržištu rada.
- Procena kvaliteta dostupnih sadržaja i programa: način na koji se procenjuje kvalitet, ko to radi, na koji način se unapređuju programi na osnovu procena.

Pored navedenih skupova posebnih ciljeva, istraživanje stanja na tržištu rada uključuje i niz ciljeva koji se tiču odnosa između ponude i tražnje radne snage, kao i adekvatnosti ponude obrazovanja za potrebe tržišta rada:

- Procenu (ne)usklađenosti između ponude i tražnje radne snage u Kragujevcu sa stanovišta kvalifikacionih struktura, ali i sa stanovišta subjektivnih percepcija, orijentacija, vrednosti i očekivanja dve strane koje se susreću na tržištu rada.
- Identifikovanje uloge Nacionalne službe za zapošljavanje i programa aktivnog zapošljavanja u procesima usklađivanja radne snage potrebama poslodavaca, kao i u neposrednijem povezivanju prvih i drugih.
- Identifikovanje uloge i efektivnosti obrazovnog sistema u procesu pripreme radne snage odgovarajuće potrebama tržišta rada.
- Procenu funkcionalnosti mreža lokalnih zainteresovanih strana i servisa podrške u obezbeđivanju povoljnog konteksta za zapošljavanje.
- Procenu socio-ekonomskih trendova relevantnih za unapređenje zaposlenosti u Kragujevcu.

Svi predloženi ciljevi predstavljaju osnov analize izložene u ovoj studiji i prikazani su u obliku analitičkog okvira u narednom grafikonu.

1.2. Metodologija istraživanja

Istraživanje stanja na tržištu rada u Kragujevcu sprovedeno je složenom metodologijom koja je kombinovala analizu relevantnih dostupnih podataka iz sekundarnih izvora, sa originalnim kvantitativnim i kvalitativnim istraživanjima sprovedenim za potrebe studije. Istraživačka metodologija prilagođena je potrebama i osobenostima tri ključna aspekta istraživanja.

Istraživanje potražnje za radnom snagom

Analiza karakteristika potražnje za radnom snagom sprovedena je na bazi podataka iz anketnog istraživanja o karakteristikama poslodavaca i potražnje za radnom snagom sprovedenim za potrebe UNDP u okviru projekta „Mapiranje šansi za zapošljavanje interno raseljenih lica u Kragujevcu, Kraljevu i Vranju“. S obzirom da je to istraživanje sproveda ista organizacija (SeConS), samo dva meseca pre realizacije ovog projekta, odlučeno je da se analiza sprovede na bazi podataka iz koje je izdvojen reprezentativni uzorak preduzeća iz Kragujevca. Za odobrenje da se ova baza upotrebi za analizu tržišta rada u okviru ovog projekta, SeConS i BSC duguju zahvalnost Programu za razvoj Ujedinjenih nacija u Srbiji.

Potrebno je napomenuti da je ova baza podataka sačinjena na osnovu anketnog istraživanja na uzorku od 51 preduzeća u Kragujevcu. Reč je o stratifikovanom uzorku sa slučajnim izborom preduzeća u okviru tri stratuma: velika, srednja i mala preduzeća. Sigurnost izbora je obezbeđena za velika preduzeća, kako ne bi došlo do izostavljanja

glavnih izvora radnih mesta na tržištu rada. Preduzeća su birana iz spiska Agencije za privredne registre. U svakom od odabranih preduzeća anketiran je generalni direktor ili rukovodilac službe za ljudske resurse. Za prikupljanje podataka korišćen je strukturisani upitnik. Pored toga sprovedeno je i kvalitativno istraživanje metodom dubinskih intervjua sa 9 poslodavaca preduzeća različite veličine i sektora delatnosti sa namerom da se steknu dublji uvidi u aspekte kao što su: prakse i politike zapošljavanja u preduzećima, procesi selekcije, ocene kvaliteta radne snage i sl.

Istraživanje karakteristika ponude radne snage

U cilju istraživanja karakteristika ponude radne snage sprovedeno je anketno istraživanje na uzorku od 300 domaćinstava izabranih na slučaj u Kragujevcu, u kojima bar jedan član pripada kategoriji aktivne populacije (kao zaposlen u bilo kom obliku ili nezaposlen, aktivni tražilac posla). Osnovni podaci o položaju na tržištu rada i obrazovanju, obukama, traženju posla i sl. prikupljeni su za sve članove domaćinstva koji spadaju u kategoriju aktivne populacije, što se odnosi na 1094 pojedinaca. Pored toga, opsežniji i detaljniji podaci prikupljeni su za jednog, na slučaj izabranog člana domaćinstva iz kontigenta aktivne populacije.

Podaci su prikupljeni strukturiranim upitnikom. Njegovu osnovu je činio upitnik Ankete o radnoj snazi Republičkog zavoda za statistiku kako bi se obezbedile iste definicije, klasifikacije i uporedivost podataka. Procedure kodiranja i intervjuisanja sledile su metodologiju Ankete o radnoj snazi (detalji u RZS, 2004, ARS – Metodološko uputstvo).

Istraživanje kapaciteta pružalaca usluga obrazovanja i obuka

Za analizu odnosa između obrazovnog sistema, tržišta rada i institucija podrške u Kragujevcu, primarno smo koristili kvalitativnu metodologiju. Obavili smo nekoliko dubinskih intervjua sa predstavnicima obrazovnih ustanova i organizacija koje se mogu pojaviti kao posrednici između nezaposlenih i poslodavaca. Što se tiče obrazovnih ustanova, intervjui su obavljeni u 6 srednjih škola (1 gimnazija, ekonomska, ugostiteljska, 1 tehnička, politehnička i medicinska), 4 fakulteta (mašinski, prirodno-matematički, ekonomski i pravni), Radničkom univerzitetu, privatnom školom ABC, sa rukovodiocem Regionalne školske uprave Kragujevac, rukovodiocem Centra za razvoj karijere i savetovanje studenata pri Univerzitetu u Kragujevcu. Pored toga, obavljen je i razgovor sa predstavnikom BCS kao značajnim pružaocem različitih obuka.

Intervjuima su prikupljeni podaci o sledećim aspektima obrazovne ponude:

- Opremljenost i logistički kapaciteti institucije/organizacije (nastavno osoblje, nastavna pomagala, prostor, opremljenost, kapaciteti)
- Programi i planovi obuke (proces razvijanja programa, usaglašenost sa potrebama lokalne potražnje, interesovanje, kvalitet)
- Održivost programa i obuka (procena kvaliteta, način finansiranja, saradnja sa privredom i ostalim akterima)

U analizi kapaciteta pružalaca usluga formalnog i neformalnog obrazovanja korišćeni su i sekundarni podaci koji su bili dostupni, tj. oni podaci koji se sakupljaju za interne potrebe organizacije ili institucije.

Istraživanje lokalnih mreža podrške zapošljavanju

Pored navedenih aspekata, istraživanjem su obuhvaćene i lokalne mreže relevantnih institucija i organizacija, uključenih na različite načine u podršku zapošljavanju. Polustrukturisani dubinski intervjui u okviru ove komponente istraživanja sprovedeni su sa različitim akterima koji na posredan način utiču na funkcionisanje tržišta rada. To su predstavnici: lokalne filijale Nacionalne službe za zapošljavanje, Gradskog veća – Gradske uprave za privredne resurse, Regionalne privredne komore, Asocijacije privatnih preduzetnika 'Šumadija' i firme Trenkwalder.

Potrebno je još jednom napomenuti da su pored izvornih istraživanja i primarnih izvora podataka korišćeni i dostupni sekundarni izvori, posebno u nastojanju da se pruže temeljniji uvidi u širi socio-ekonomski kontekst Kragujevca koji bitno utiče na stanje lokalnog tržišta rada, ali upućuje i na njegove potencijale.



2.

EKONOMSKI I SOCIJALNI PROFIL KRAGUJEVCA

Trendove na tržištu rada nije moguće adekvatno sagledati bez osnovnih uvida u karakteristike šireg lokalnog ekonomskog i socijalnog konteksta. Stoga će u ovom poglavlju biti predloženi najvažniji podaci koji opisuju najvažnije društveno-ekonomske karakteristike grada Kragujevca.

2.1. Opšte karakteristike i socio-demografski trendovi

Grad Kragujevac je privredni, kulturno-prosvetni, zdravstveni i politički centar Šumadije i Pomoravlja, pa i susednih regiona. Grad Kragujevac je teritorijalna jedinica lokalne samouprave utvrđena zakonom, koja obuhvata 5 gradskih opština: Aerodrom, Pivara, Sanovo, Stari Grad i Stragari. Administrativno uređenje Kragujevca definisano je statutom grada i obuhvata sledeće organe uprave: Skupštinu grada, Gradonačelnika i Gradsko veće. Skupština grada je predstavnički organ koji donosi statut grada i Poslovnik o radu Skupštine, budžet i završni račun Grada, program razvoja Grada i pojedinih delatnosti, kao i urbanistički plan. Pored toga, Skupština grada uređuje korišćenje građevinskog zemljišta, osniva službe, komunalna javna preduzeća, ustanove i organizacije utvrđene statutom grada i vrši nadzor nad njihovim radom. Gradonačelnik vrši izvršnu funkciju: predstavlja i zastupa grad, stara se o izvršavanju poverenih poslova, usmerava i usklađuje rad gradskih uprava, naredbodavac je za izvršenje budžeta itd. Gradsko veće je organ grada koji usklađuje ostvarivanje funkcija Gradonačelnika i Skupštine i vrši kontrolno-nadzornu funkciju nad radom gradskih uprava.

U Kragujevcu su obrazovane sledeće Gradske uprave:

- 1.) za ekonomiju i finansije
- 2.) za razvoj gradskih resursa i nadzor
- 3.) za urbanizam i izgradnju
- 4.) za imovinu
- 5.) za vanprivredu
- 6.) za privredne resurse i
- 7.) za poslove Gradskog veća, Gradonačelnika i opšte poslove organa grada.

Sa 180.252 stanovnika (po popisu iz 2002.) Grad je po veličini prvi u Šumadiji, a četvrti u Republici Srbiji. Teritoriju Grada čine 57 naseljenih mesta sa 78 mesnih zajednica. Na gradskom području živi 147.473 stanovnika, a na seoskom 32.779 (Aneks 1 Strateškog plana lokalnog ekonomskog razvoja). Gustina naseljenosti iznosi 206 stanovnika po km² što Kragujevac naravno čini urbanim područjem.

Kragujevac beleži negativni prirodni priraštaj između dva popisa, od -0.5 (RZS, 2009). U strukturi stanovnika žensko stanovništvo čini 51%, a muško 49%. Starosna struktura stanovništva je povoljnija od iste strukture na nivou Republike Srbije. Mladi (15 do 34 godina starosti) čine 28% populacije, a radno sposobno stanovništvo u ukupnom stanovništvu učestvuje sa 65.2% što je takođe povoljnije od učešća radno sposobnog stanovništva u ukupnom stanovništvu u Republici Srbiji (60.6%). Indeks starenja, koji predstavlja odnos populacije starije od 64 godine prema populaciji dece (0–14 godina) na osnovu popisnih podataka iz 2002. godine pokazuje da na 100 dece dolazi 92 stara lica.

Ukupni indeks zavisnosti koji predstavlja proporciju „neproduktivne populacije“ (dece 0–14 i starih 65+) u odnosu na populaciju radnog uzrasta (15–64) pokazuje da na 100 stanovnika radnog uzrasta dolazi 42 stanovnika iz zavisnih kontigenata stanovništva. Permanentno opadanje stope fertiliteta dovodi u pitanje i normalno obnavljanje stanovništva i zamenu generacija. Očekivano trajanje života na rođenju (za živorođene) iznosi 70.6 godina za muškarce i 75.4 godina za žene što je na nivou vrednosti za Srbiju (RZS, 2009).

Obrazovna struktura stanovništva starog 15 i više godina pokazuje još uvek relativno visoko učešće osoba bez završene osnovne škole i sa ostvarenim osnovnim obrazovanjem, ali i najveće učešće osoba sa završenom srednjom školom.

Tabela 2.1: Stanovništvo starosti 15 i više godina prema obrazovnoj strukturi (popis 2002)

Najviša završena škola	%
Bez škole	4.1
Nezavršena osnovna škola	11.8
Završena osnovna škola	22.7
Srednja škola	49.1
Viša škola	5.1
Fakultet	7.2
Ukupno	100

Izvor: RZS, Opštine u Srbiji 2008.

Tabela 2.2: Obrazovni kapaciteti u Kragujevcu (62 osnovne škole, 9 srednjih škola i 6 viših škola i fakulteta.)

Obrazovne ustanove	Broj učenika/studenata			
	1995	2000	2005	2008
Predškolske ustanove	26 415	26 418		
Osnovne škole	20 405	18 581		
Srednje škole	9 233	10 276	10 261	8824
Više škole i fakulteti	7 711	9 151	12 000	

U osnovnim školama se sprovode i posebni programi vaspitno-obrazovnog rada. Jedan od njih je i program profesionalne orijentacije koji ima za cilj da pruži pomoć učenicima da dobiju celovitu i realnu sliku o sebi i sagledaju svoju ulogu u svetu rada, da prati i podstiče individualne sposobnosti, da razvije pravilan odnos prema radu i dr.

2.2. Karakteristike ekonomije i strategija lokalnog razvoja

Ekonomija Kragujevca tradicionalno je obeležena visokim učešćem industrijskog sektora. Upravo ovaj sektor našao se na udaru tranzicionih procesa nakon sloma socijalizma i raspada Jugoslavije, što je dovelo do velikog pada industrijske proizvodnje. Kao najvažniji razlozi opadanja industrijske proizvodnje prepoznati su sledeći:

- Prenaglašeno učešće industrije saobraćajnih sredstava u ukupnoj industrijskoj proizvodnji (preko 65%), koja je sa raspadom bivše Jugoslavije u uslovima zavođenja sankcija međunarodne zajednice izgubila tržište;
- Program namenske industrije redukovana je za 2/3 u skladu sa potrebama smanjenog tržišta;
- Visoka izvozna orijentacija (80%) proizvodnje galovih lanaca i uvozna zavisnost ovog proizvoda, čije su tržište osvojili drugi svetski proizvođači;
- Visoka programska vezanost tekstilne industrije za proizvodnju opreme za potrebe vojske;
- Visoka vezanost ostale industrije za industriju saobraćajnih sredstava;
- Nizak asortiman proizvodnje u prehrambenoj industriji i njena slaba povezanost sa razvojem sirovinke baze (poljoprivrednom proizvodnjom);
- Nedostatak svojinske motivacije u društvenim preduzećima u borbi za tržište, proizvodnu orijentaciju i razvoj preduzetništva (Strateški plan lokalnog ekonomskog razvoja – SP LER).

Međutim, navedeni uzroci pada industrijske proizvodnje predstavljaju posledice odloženog restrukturiranja ekonomije i privatizacije preduzeća, koji su bili, kao i u većini drugih gradova i regiona u Srbiji blokirani tokom 1990ih godina. Najveći pad proizvodnje zabeležen je u proizvodnji automobila, kamiona, delova i pribora od

plastike, u metalnom kompleksu sa proizvođačima saobraćajnih sredstava, uz nešto manji pad u proizvodnji konfekcije i prehrambenoj proizvodnji (SP LER).

Sa intenziviranjem reformi i novom ekonomskom politikom u Srbiji nakon 2000. godine, pristupilo se restrukturiranju lokalne ekonomije, restrukturiranju i privatizaciji preduzeća, otvaranju i stvaranju povoljnijih uslova za strane direktne investicije.

Na području grada Kragujevca registrovano je 1.214 privrednih subjekata. Od ukupnog broja preduzeća 88.9% su privatna, 4.2% je zadružnih, 3.5% društvenih, 1.9% mešovitih i 1.5% državnih. Prema veličini preovlađuju mala preduzeća (95.1%), dok srednja čine 3.2%, a velika 1.6% ukupnog broja preduzeća. Prema grani delatnosti preovlađuju trgovinska a zatim industrijska preduzeća.

Tabela 2.3: Preduzeća u Kragujevcu prema grani delatnosti

Grana delatnosti	% preduzeća
Poljoprivreda, ribolov, šumarstvo	4.2
Vađenje rude kamena	0.4
Prerađivačka industrija	23.7
Proizvodnja električne energije, gasa i vode	0.4
Građevinarstvo	5.4
Trgovina i opravka	44.9
Hoteli i restorani	1.4
Saobraćaj, skladištenje i komunikacije	6.9
Finansijsko posredovanje	0.2
Nekretnine, rentiranje, poslovne aktivnosti	7.8
Obrazovanje	1.9
Zdravstvo i socijalni rad	0.7
Komunalne delatnosti, društvene i lične usluge	1.9
Ostalo	0.6
Ukupno	100

Izvor: SP LER Kragujevac

Od kada je počeo proces privatizacije 2002. godine do danas privatizovano je 35 od ukupno 54 društvenih preduzeća u kojima je zaposleno 6.567 radnika. Prodajna cena privatizovanih preduzeća bila je 2.679.294.381 dinara, a ukupna vrednost investicija uložena u njih još 1.223.680.000 dnara (podaci Odeljenja za lokalni ekonomski razvoj od 20.03.2009.).

U Kragujevcu je registrovano i 5.550 privatnih preduzetnika, od čega najveći broj posluje u oblasti trgovine (37.64%) i prerađivačke industrije (17.11%). Najvažniju destinaciju izvoza kragujevačke privrede predstavlja tržište EU sa 54.4%, potom tržišta bivših republika Jugoslavije (33.8%).

Grad Kragujevac je usvojio 2006. godine Strateški plan lokalnog ekonomskog razvoja za period 2007–2011. godine. Ovim strateškim planom razvoj industrijskog sektora prepoznat je kao jedan od tradicionalnih stubova kragujevačke ekonomije, koji treba da se nalazi i ubuduće u osnovi ekonomskog razvoja Kragujevca. U ovoj oblasti definisani su sledeći prioriteti:

- Temeljita promena postojećeg metaloprerađivačkog sektora, odnosno njegovo tehničko-tehnološko, proizvodno, organizaciono i marketinško prestrukturiranje na osnovama privatnog preduzetništva;
- Poboljšanje postojeće proizvodne strukture metaloprerađivačkog sektora povećanjem proizvodnje i proširenja asortimana specijalnih alata, procesne opreme i sl.
 - Proizvodnja proizvoda od plastike širokog asortimana;
 - Preorijentacija slobodnih kapaciteta u vojnoj industriji za civilne potrebe
 - Modernizacija postojećih kapaciteta prehrambene industrije, proširenje asortimana proizvoda i novih prehrambenih grana;
 - Tehničko-tehnološko unapređenje i brži razvoj postojećih industrijskih grana u privatnom sektoru;

- Podsticanje zajedničkih ulaganja sa kompanijama iz razvijenih zemalja kao najbrži put za ulazak modernih tehnologija i znanja u domaća preduzeća i izlazak na razvijena inostrana tržišta;
- Privlačenje direktnih stranih investicija u izgradnju novih proizvodnih kapaciteta;
- Stvaranje povoljne, podsticajne lokalne klime za sve vrste stranih ulaganja u industriju Kragujevca.

Pored planiranja razvoja industrijske proizvodnje, kao značajne oblasti lokalnog ekonomskog razvoja prepoznati su i sektori trgovine i ugostiteljstva i turizma, za koje su definisani sledeći pravci akcije:

- Izgradnja savremene strukture trgovine i trgovinske mreže koja će biti u funkciji moderne tržišne privrede, a time i u interesu proizvođača i potrošača;
- Internacionalizacija trgovinskog prostora kroz ulazak inostranih trgovinskih kuća;
- Modernizacija trgovine kroz elektronsko poslovanje prema međunarodnim standardima;
- Razvoj modernog trgovinskog upravljanja i marketinga po sistemu zadovoljstva proizvođača i potrošača kroz širinu asortimana i snabdevenosti;
- Strukturno i kvalitativno transformisanje i prilagođavanje turističko-ugostiteljske ponude promenljivim zahtevima tražnje, u cilju stvaranja uslova za brži razvoj domaćeg turizma;
- Uključivanje u savremene tokove međunarodnog ugostiteljsko-turističkog tržišta;
- Ostvarivanje visokog nivoa ukupne organizovanosti i efikasnosti upravljanja razvojem u ugostiteljstvu i turizmu;
- Razvoj novih trendova u turizmu: ruralni, eko turizam, religiozni, kongresni i integrisanje poljoprivrede, ugostiteljstva i turizma.

Osim navedenog, lokalnom strategijom ekonomskog razvoja istaknuto je da se kao važne oblasti razvoja prepoznaju informacione i komunikacione tehnologije, razvoj nauke i obrazovanja, kao i izgradnja naučno-tehnološkog parka. Ocenjuje se da je u sferi obrazovanja potrebno ojačati naučno-istraživački rad i povezati ga sa privrednim razvojem te stvoriti vezu između potreba na tržištu rada i razvoja ljudskih resursa.

U cilju uspešnog ostvarivanja postavljenih ciljeva osnovan je i Biznis inovacioni centar koji treba da doprinese razvoju infrastrukture za podršku biznisu, poboljšanju saradnje između lokalne samouprave sa značajnim akterima poput asocijacija preduzetnika, Regionalne privredne komore, Regionalne agencije za ekonomski razvoj regiona Šumadije i Pomoravlja, Univerziteta u Kragujevcu i td. Pored toga, centar treba da doprinese unapređenju uslužnog sektora u gradu Kragujevcu, pružanje kvalitetnih i blagovremenih informacija za poslovni sektor i finansijskom jačanju malih preduzeća u početnim fazama rada (SP LER).

Kragujevac, kao jedna od uspešnijih investicionih destinacija u Centralnoj Srbiji uspeo je da zabeleži ulaganja od preko 400 miliona eura u proizvodne i trgovačke lance, stambene komplekse. Neki od najvećih investitora su „Plazza“, „Merkator“, „Tuš“, „Supernova“, „Metro“, „Forma Ideale“, a svakako najvažniji je „Fiat“, čijim je investicijama započeta revitalizacija auto industrije. Grad je obezbedio preko 70 lokacija za proizvodne i uslužne delatnosti, za mala i srednja preduzeća, u radnim zonama Petrovac, Skladište i Denino brdo. Kragujevac kvalitetnim infrastrukturno opremljenim zemljištem i saobraćajnim koridorom koji su od ključnog značaja za investicije.

2.3. Karakteristike tržišta rada

Opisani trendovi ekonomskog restrukturiranja i privatizacije u Kragujevcu doveli su do značajnih promena na lokalnom tržištu rada. One su se ogledale pre svega u porastu nezaposlenosti, restrukturiranju radne snage prema svojinskoj, sektorskoj i kvalifikacionoj strukturi. Podaci o stanju na lokalnom tržištu rada koji su dostupni iz zvaničnih statističkih praćenja, odnose se na 2007. godinu i treba ih uzeti sa izvesnom dozom opreza kako zbog vremenske udaljenosti podataka, tako i zbog činjenice da je veličina stanovništva radnog uzrasta zasnovana na proceni za istu godinu, a podaci o zaposlenosti su zasnovani na praćenju zaposlenosti i zarada a ne na Anketi o radnoj snazi koja preciznije beleži stanje na tržištu rada² (RZS, 2008). Prema ovim procenama, stanovništvo radnog uzrasta (15–64 godine) u gradu Kragujevcu iznosilo je 122.612 lica, zaposlenih je bilo 49.044 (40%), a nezaposlenih 25.020 (20.4%)³. Gotovo polovina nezaposlenih prvi put traži zaposlenje i nema radnog iskustva. Kvalifikaciona struktura nezaposlenih je nepovoljna, s obzirom da je u Kragujevcu trećina osoba nezaposlenih bez kvalifikacija (NKV i priučeni PKV radnici). Takođe se zapaža visoko učešće žena među nezaposlenima (59%) (RZS, 2009b).

Potrebno je istaći da je u sektoru privrednih društava, ustanova, organizacija i zadruga, u periodu 2007–2009 došlo do pada obima ukupne zaposlenosti. Ovaj pad obima zaposlenosti iznosi gotovo 7.000 radnih mesta. Pad zaposlenosti tesno je povezan sa strukturnim promenama u lokalnoj ekonomiji. On se u Kragujevcu najviše duguje snažnom opadanju zaposlenosti u sektoru prerađivačke industrije, u kome je 2007. godine bilo zaposleno 15.666 lica a u julu 2009. godine 8.848 lica (RZS, 2009c). U Kragujevcu je takođe pala zaposlenost i u sektoru saobraćaja, skladištenja i veza (sa 2.818 na 1.922), a beleži se i znatno manji pad zaposlenosti u obrazovanju i poljoprivredi. Ostali sektori beleže blagi porast zaposlenosti, ali krajnje nedovoljan da kompenzuje pad zaposlenosti u industriji, saobraćaju i skladištenju.

Tabela 2.4: Zaposlenost u preduzećima, ustanovama, organizacijama i zadrugama

Grana delatnosti	% zaposlenih
Poljoprivreda, ribolov, šumarstvo	0.9
Prerađivačka industrija, vađenje rude kamena	27.3
Proizvodnja električne energije, gasa i vode	4.6
Građevinarstvo	5.1
Trgovina i opravka	11.9
Hoteli i restorani	0.9
Saobraćaj, skladištenje i komunikacije	5.9
Finansijsko posredovanje	2.5
Nekretnine, rentiranje, poslovne aktivnosti	3.7
Državna uprava, obavezno socijalno osiguranje	5.8
Obrazovanje	11.6
Zdravstvo i socijalni rad	16.1
Komunalne delatnosti, društvene i lične usluge	3.7
Ukupno	100

Izvor: RZS, Zaposleni u Republici Srbiji, 2009, saopštenje stanja 31. marta

2 Podaci na nivou opština i gradova dostupni su na osnovu publikacija Republičkog zavoda za statistiku „Opštine u Srbiji“. Praćenje zaposlenosti i zarada koje se objavljuje u ovoj publikaciji temelji se na metodologiji koja je manje pouzdana za procene stvarne zaposlenosti u odnosu podatke dobijene Anketom o radnoj snazi. Naime, statistika o zaposlenim licima ograničena je na zaposlenost u preduzećima, ustanovama, zadrugama, organizacijama i sl. i zasniva se na izveštajima koje ovi privredni subjekti podnose Republičkom zavodu za statistiku. Stoga ovakvom statistikom nisu obuhvaćene osobe angažovane kao pomažući članovi u porodičnom poslu, neformalno zaposleni i samozaposleni. Podaci o nezaposlenim licima se preuzimaju od lokalnih filijala Nacionalne službe za zapošljavanje i oni su znatno manje pouzdani i ažurni u odnosu na podatke koji se dobijaju Anketom o radnoj snazi. Zbog toga se javljaju i značajne razlike u procenama stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti u odnosu na ARS.

3 Zbog navedenih metodoloških ograničenja, stopa zaposlenosti izračunata na osnovu ovih podataka je niža (40%) a stopa nezaposlenosti znatno viša (33%) u odnosu na stope dobijene za Centralnu Srbiju prema metodologiji Ankete o radnoj snazi za istu godinu (55.7%, odnosno 16.5%).

Značajno je primetiti i da se u Kragujevcu uvećalo učešće preduzetnika i zaposlenih kod preduzetnika u ukupnom obimu zaposlenosti u istom periodu,. Naime, dok je u 2007. godini sektor preduzetnika učestvovao sa 20% u ukupnoj zaposlenosti, učešće ovog sektora poraslo je u Kragujevcu na 25%.

Opisani trendovi nametnuli su potrebu za različitim oblicima podrške koji treba da pospeše prilagođavanje ponude radne snage novim ekonomskim uslovima i potrebama izmenjenog poslovnog sektora. Lokalnim planom ekonomskog razvoja, razvoj ljudskih resursa identifikovan je kao jedan od osnovnih preduslova za smanjenje nezaposlenosti i bolju regulaciju ponude i tražnje za radnom snagom. Jačanje preduzetničkih kapaciteta i podsticanje omladinskog preduzetništva prepoznati su kao važne komponente unapređenja zaposlenosti. Kao prioriteti u oblasti unapređenja uslova na tržištu rada navedeni su:

Bolje funkcionisanje tržišta rada koje treba da olakša prestrukturiranje radne snage ka sektorima i delatnostima koji doprinose podizanju nivoa efikasnosti kao važne pretpostavke za otvaranje novih radnih mesta;

Legalizovanje radnog odnosa relativno velikog broja radnika koji su angažovani preko „crnog“ tržišta radne snage;

Pružanje pomoći nezaposlenima da započnu sopstveni biznis,

Razvijanje partnerskog odnosa između privatnog i javnog sektora kojim treba da se poveća zaposlenost (SP LER).

Opisana stanja i trendovi na lokalnom tržištu rada predstavljaju samo početni okvir za istraživanje aspekata definisanim kroz specifične ciljeve. Znano detaljni opisi oslanjaju se na primarne izvore podataka dobijene anketiranjem poslodavaca i lica koja se javljaju u ponudi rada. Nalazi ovih istraživanja prikazani su u dva naredna poglavlja.

3.

KARAKTERISTIKE POTRAŽNJE RADNE SNAGE NA LOKALNIM TRŽIŠTIMA RADA

Istraživanje karakteristika potražnje za radnom snagom obuhvatilo je ukupno 51 preduzeće. Učešće preduzeća različite veličine definisano je planom uzorka prema njihovom učešću u ukupnom broju preduzeća, dok je metodom slučajnog izbora trebalo da se obezbedi njihova reprezentativnost u pogledu svojinskog i sektora delatnosti. Na pitanja iz upitnika su odgovarali vlasnici, direktori preduzeća i nadležni službenici iz službi za ljudske resurse.

Tabela 3.1: Preduzeća iz uzorka prema veličini

Veličina preduzeća ⁴	%
Velika	15.7
Srednja	31.4
Mala	27.5
Mikro	25.5
Ukupno	100

U uzorku prevlađuju privatna preduzeća (68.6%), dok je 15.7% javnih i 15.7% mešovitih. Među preduzećima iz uzorka najviše je onih koja posluju u oblasti prerađivačke industrije, a potom preduzeća iz sektora trgovine na veliko i malo i opravke.

Tabela 3.2: Preduzeća prema grani delatnosti

Grana delatnosti	%
Prerađivačka industrija	43.1
Proizvodnja električne energije, gasa i vode	3.9
Građevinarstvo	5.9
Trgovina na veliko i malo, opravka	21.6
Klasične usluge (hoteli i restorani, saobraćaj, skladištenje i veze, finansijsko posredovanje, nekretnine, lične usluge)	11.8
Socijalne usluge, državna uprava (obavezno socijalno osiguranje, obrazovanje, zdravstvo, socijalni rad, komunalne delatnosti, druge društvene delatnosti)	13.7
Ukupno	100

Izrazita većina preduzeća iz uzorka (84%) osnovana je pre 2000. godine, a neka su čak veoma „stara“, poput JKP „Gradske tržnice“ osnovano davne 1928. godine, ili hotela „Šumarice“ i GP „Kazimir Veljković“ osnovanih neposredno nakon Drugog svetskog rata 1946. odnosno 1948. godine. Čak 38% preduzeća prvobitno je osnovano još u vreme socijalizma u Srbiji. Ovako veliki broj „starih“ preduzeća, ukazuje i na velike potrebe za restrukturiranjem i privatizacijom kroz koje su preduzeća u Kragujevcu morala da prođu nakon perioda socijalizma i perioda otežane tranzicije tokom 1990-ih godina. Procesi restrukturiranja vodili su i značajnim turbulencijama na tržištu rada i nametnuli velike zahteve za adaptacijom ponude radne snage koja je morala da se prilagodi novim potrebama, kako u obliku izmenjene kvalifikacione strukture, tako i u pogledu prihvatanja novih uslova na tržištu rada obeleženih nestabilnostima, povećanom konkurencijom i sl.

Tabela 3.3: Preduzeća prema periodu prvobitnog osnivanja

Period osnivanja	% preduzeća
Pre 19' 89. godine	38
U periodu 1990–1999. godine	46
Od 2000. godine do danas	16
Ukupno	100

⁴ Preduzeća su klasifikovana prema veličini na osnovu broja zaposlenih. Kao mikro preduzeća razvrstana su ona koja zapošljavaju najviše 10 radnika, preduzeća sa 11-50 zaposlenih razvrstana su kao mala, preduzeća sa 51-250 zaposlenih kao srednja a preduzeća sa više od 250 zaposlenih kao velika.

Među preduzećima osnovanim tokom socijalizma najmanje je učešće privatnih preduzeća – tek nešto više od trećine. To su uglavnom javna i mešovita preduzeća. Među preduzećima osnovanim od 1990. godine na ovamo dominiraju privatna preduzeća (gotovo 90%).

Preduzeća iz uzorka zapošljavaju ukupno 9.069 lica. Međutim, potrebno je napomenuti da više od polovine zaposlenih radi samo u nekoliko velikih preduzeća: „Zastava automobili“, „Forma ideale“, „Zastava kamioni“, „Takovo osiguranje“ i „Energetika“. Ovih pet najvećih preduzeća iz uzorka zapošljavaju ukupno 5.781 lica.

3.1. Uspešnost poslovanja preduzeća i ulaganje u inovacije i ljudske resurse

Prema navodima predstavnika preduzeća, više od polovine preduzeća iz uzorka posluje uspešno.

Tabela 3.4: Preduzeća prema oceni uspešnosti poslovanja

Ocena uspešnosti	% preduzeća
Posluju s gubicima	20.4
Jedva opstaju ali posluju pozitivno	20.4
Dobro posluju	46.9
Vrlo uspešno posluju	12.2
Ukupno	100

‘Gubitaši’ su uglavnom preduzeća osnovana još u periodu socijalizma ili ranih 1990ih godina koja se suočavaju sa tegobama restrukturiranja i prilagođavanja novim ekonomskim i tržišnim uslovima. Među preduzećima koja vrlo uspešno posluju preovlađuju mala preduzeća. Predstavnici preduzeća su zamoljeni da navedu i tri najvažnija problema sa kojim se preduzeća suočavaju u poslovanju. Kao najvažniji problem u poslovanju, više od 2/3 ispitanika navelo je problem u naplati potraživanja. Nijedan drugi problem nije naveden ni u približnom broju slučajeva kao ovaj. Iza ovog problema sledi nedostatak resursa, novca i opreme koji je istakao znatno manji broj ispitanika (20%), a potom svetska ekonomska kriza (navedena u 18% slučajeva).

Više od polovine preduzeća iz uzorka (57%) nije ostvarilo povećanje realnog prometa u odnosu na prethodnu godinu, dok je 39% preduzeća ostvarilo minimalno povećanje a 4% značajno povećanje realnog prometa u ovom periodu.

Više od trećine preduzeća iz uzorka (38%) je prema navodima ispitanika ostvarilo značajna ulaganja u osavremenjivanje tehnologije, dok je u 16% preduzeća ovo ulaganje bilo minimalno. Preostalih 46% preduzeća nije ostvarilo nikakva ulaganja u unapređenje tehnologije. Više od polovine preduzeća uvodilo je promene u način organizovanja rada sa ciljem povećanja produktivnosti i efikasnosti, u toku poslednjih godinu dana.

Značajan broj preduzeća ulaže i u razvoj ljudskih resursa – 76% organizuje neku vrstu obuke zaposlenih. Među tim preduzećima 47% organizuje obuku svake godine, 13% organizuje obuke redovno, svakog meseca, 29% organizuje obuke povremeno, ređe od jednom godišnje, a 11% samo jednom, onda kada novi zaposleni stupi na radno mesto. Predstavnici polovine preduzeća koja ne organizuju obuke zaposlenih smatra da su im ovakve obuke potrebne, dok druga polovina nije svesna ovakvih potreba.

3.2. Potencijal za zapošljavanje radnika

U prethodne dve godine preduzeća iz uzorka otpustila su dvostruko više radnika (2.445) nego što su u istom periodu zaposlila novih (1.112). Međutim, važno je uočiti

da se za ovoliki broj otpuštenih radnika duguje manjem broju velikih preduzeća koja se suočavaju sa problemima opstanka i restrukturiranja. Samo jedno preduzeće – „Zastava automobili“ - otpustilo je u posmatranom periodu 1.000 radnika. Pored toga, preduzeća „Diork“, „21. oktobar“, trgovinsko preduzeće „Srbija“, građevinsko preduzeće „Kazimir Veljković“ i „Zastava kamioni“ otpustila su još 1.158 radnika. To znači da je samo 12% preduzeća iz uzorka odgovorno za otpuštanje 88% od ukupnog broja otpuštenih radnika u poslednje dve godine u preduzećima iz uzorka.

Međutim, da bi se ocenio potencijal zapošljavanja preduzeća iz uzorka, nije dovoljno osloniti se na ove ukupne brojeve, već je potrebno ispitati kapacitete i dinamiku zapošljavanja radnika i na drugačiji način. Uočava se da je u celom uzorku u posmatranom periodu 80% preduzeća zapošljavalo nove radnike. U istom periodu procenat preduzeća koja su otpuštala radnike iznosio je 51%. U ovom ciklusu otpuštanja i zapošljavanja radnika, važno je uočiti da je među preduzećima koja su i otpuštala i zapošljavala radnike manji procenat preduzeća otpustio više radnika nego što je primio novih. Naime, 42.1% preduzeća iz uzorka je otpustilo veći broj radnika nego što je zaposlilo novih (ukoliko je uopšte zapošljavalo), što znači da je promena u ukupnom broju zaposlenih negativna (danas zapošljavaju manje radnika nego pre dve godine). Kod 10% preduzeća nije došlo do promene u broju zaposlenih, odnosno i kada je bilo otpuštanja i novih zapošljavanja, ukupan broj zaposlenih ostao je isti. Kod 47.4% preduzeća iz ove grupe, u procesima otpuštanja i zapošljavanja u celini je zaposleno više novih radnika nego što je otpušteno, pa se može reći da su ovo preduzeća koja rastu. Prema ovom pokazatelju „Forma ideale“ se izdvojila kao preduzeće u izrazitoj ekspanziji, sa 450 novozaposlenih radnika.

Kao najvažniji razlog za prijem novih radnika u 60% slučajeva navedeno je proširenje posla, dok je u 20% slučajeva kao razlog naveden gubitak radnika. Time navedeni podaci ukazuju da je kod firmi koje su primale nove radnike, razvoj poslovanja, a ne visoka fluktuacija primarni razlog za zapošljavanje. Preduzeća koja su navela da su primala nove radnike zbog proširenja posla su najčešće iz sektora prerađivačke industrije (42%), potom trgovine, sektora klasičnih i sektora socijalnih usluga (po 17%), a onda slede preduzeća iz oblasti energetike i građevine (po 4%).

Kad je reč o razlozima otpuštanja radnika kao najvažniji razlog kod 39% preduzeća naveden je problem tehnoloških viškova, u 27% slučajeva uzrok je bilo kršenje radne discipline, u 15% slučajeva smanjeni obim posla, a u ostalim slučajevima razlog je bio dobrovoljni odlazak zaposlenih, nekompetentno obavljanje posla, i dr.

Stručni profil novoprimljenih i otpuštenih radnika

Veoma je važno uočiti kakvi su stručni profili novoprimljenih i otpuštenih radnika. Izrazito visoko učešće službenika među radnicima zaposlenim u poslednje dve godine duguje se isključivo jednom preduzeću – već pomenutom preduzeću u izrazitoj ekspanziji, „Formi ideale“. Od 458 novozaposlenih službenika, ovo preduzeće zaposlilo je 456 službenika različitih profila, uglavnom za rad sa klijentima i sl. Takođe, ovo preduzeće zaposlilo je 80 tehničara od 109 tehničara zaposlenih u poslednje dve godine.

Važno je napomenuti da je 26.3% novoprimljenih radnika zaposleno na neodređeno vreme. Među stručnjacima je jedino više od polovine novozaposlenih koji su primljeni na neodređeno vreme, dok se kod drugih zanimanja pretežno radi o zapošljavanju na određeno vreme.

Tabela 3.5: Stručni profili radnika zaposlenih u poslednje dve godine

Stručni profili	% u grupi novozaposlenih
Stručnjaci	8.1
Tehničari	11.7
Službenici	49.1
KV radnici u uslugama	0.7
Proizvodni KV, VKV radnici i zanatlije	10.6
Fabrički radnici, mašinski operateri, monter	10.3
NKV radnici	9.5
Ukupno	100

Među novozaposlenim stručnjacima je najviše inženjera i stručnjaka iz oblasti prirodno-tehničkih nauka, a potom stručnjaka za biznis i administraciju. Među tehničarima zaposlenim u poslednje dve godine je najviše pomoćnika, tehničara iz oblasti prirodnih nauka i inženjeringa. Kada je reč o službenicima, već je napomenuto da su to različiti profili opštih, službenika za rad sa klijentima i sl. U kategoriji kvalifikovanih proizvodnih radnika i zanatskih radnika najviše su zastupljeni metalski i mašinski radnici. U kategoriji fabričkih mašinskih radnika, najviše je mašinskih operatera i montera, dok je među nekvalifikovanim radnicima najviše fizičkih radnika u građevini i proizvodnji.

Kada je reč o profilima otpuštenih radnika uočava se da više od polovine čine proizvodni radnici. Među njima je najviše radnika metalčkih, mašinskih i srodnih radnika. Među otpuštenim radnicima 72% je bilo zaposleno na neodređeno vreme.

Tabela 3.6: Stručni profil radnika otpuštenih u poslednje dve godine

Stručni profili	% u grupi otpuštenih
Stručnjaci	0.5
Tehničari	3.9
Službenici	14.2
KV radnici u uslugama	0.3
Proizvodni KV, VKV radnici i zanatlije	53.1
Fabrički radnici, mašinski operateri, monter	18.8
NKV radnici	9.2
Ukupno	100

Podaci o stručnom profilu novoprimitljenih i otpuštenih radnika ukazuju da se u posmatranom periodu odvijalo intenzivno restrukturiranje lokalne ekonomije pa i pojedinačnih, velikih proizvodnih preduzeća. To se posebno uočava u visokom učešću proizvodnih kvalifikovanih radnika koji su otpušteni iz preduzeća u okviru posmatranog uzorka, dok su isti kvalifikacioni profili zapošljavani u prosperitetnijim proizvodnim preduzećima, ali u značajno manjem obimu.

Među preduzećima u uzorku 24.5% ima tehnološki višak radnika. Predstavnici 57% preduzeća sa problemom tehnološkog viška naveli su da planiraju da otpuste radnike koji su tehnološki višak uz otpremninu, dok je 14% navelo da planira takve radnike da prekvalifikuje. Ostali za sada nisu odlučili na koji način će regulisati problem tehnoloških viškova.

3.3 Planovi i projekcije zapošljavanja

Poslodavci iz uzorka su ispitivani i o planovima i projekcijama u vezi sa radnom snagom koju nameravaju da zaposle u preduzeću u predstojećem periodu. Upitani da na osnovu aktuelnog stanja u preduzeću i predstojećih planova procene da li će se broj zaposlenih povećati, smanjiti ili ostati isti, poslodavci su u 33% slučajeva ocenili da će se broj zaposlenih povećati, u 16% slučajeva da će se smanjiti, u 41% slučajeva da će ostati isti, dok 10% nije bilo u mogućnosti da proceni. Prema izloženim procenama poslodavaca u periodu od narednih godinu dana u preduzećima iz uzorka trebalo bi da se zaposli oko 124 novih radnika. Podaci o stručnim profilima radnika čije se zapošljavanje planira prikazani su u narednoj tabeli.

Tabela 3.7: Stručni profili radnika čije se zapošljavanje planira

Stručni profili	% u grupi planiranih radnih mesta
Stručnjaci	16.9
Tehničari	19.4
Službenici	3.2
KV radnici u uslugama	0.8
Kvalifikovani proizvodni radnici	33.1
Fabrički radnici, mašinski operateri, monter	14.5
NKV radnici	12.1
Ukupno	100

Poslodavci su upitani da li bi zaposlili nove radnike ukoliko bi dobili podršku u obliku kredita ili opreme, ukoliko bi dobili plaćeno radno mesto ili donaciju za proširivanje posla. Najveći broj poslodavaca (79%) izjavilo je da bi zaposlili nove radnike ukoliko bi dobili donaciju za proširenje posla, 54% je izjavilo da bi zaposlili nove radnike u slučaju da dobiju plaćeno radno mesto, 53% je reklo da bi zaposlilo nove radnike ukoliko bi dobili pomoć u opremi, a 34% ukoliko bi dobili kredit⁵.

Sudeći prema izjavama predstavnika preduzeća, na lokalnom tržištu rada u Kragujevcu pojedini stručni profili su deficitarni. Naime, 30% predstavnika preduzeća iz uzorka tvrdi da se suočava sa problemom nemogućnosti da pronađe određene stručne profile. To su najčešće (u 40%) slučajeva inženjeri i stručnjaci iz oblasti prirodno-tehničkih nauka, a potom odgovarajući metalski, fabrički mašinski operateri (u 33% slučajeva) mašinski i slični radnici (u 27% slučajeva) i dr.

Pored radnika koji su zaposleni na određeno i neodređeno vreme, preduzeća iz uzorka u 64% slučajeva angažuju i povremenu radnu snagu (sezonski, preko ugovora o delu, omladinskih zadruga i sl.). Među onima koji angažuju povremenu radnu snagu, 16% poslodavaca tvrdi da kontinuirano angažuju ovakve radnike. Prema navodima poslodavaca u najvećem broju slučajeva ova radna snaga čini do 10% ukupne radne snage u preduzeću.

Poslodavci su ispitivani i o planovima za otpuštanje radnika. O ovom aspektu, međutim, nisu bili spremni da razgovaraju, pa je istraživanje ostalo uskraćeno za ovu vrstu podataka.

3.4. Prakse zapošljavanja i upravljanje ljudskim resursima

Značajan deo anketiranja poslodavaca bio je usmeren na ispitivanje praksi zapošljavanja, kanale regrutovanja zaposlenih, iskustva sa uslugama i programima Nacionalne službe za zapošljavanje, ali i percepcija i ocena zadovoljstva radnom snagom, kao i očekivanja od zaposlenih.

U traženju novih kadrova poslodavci kombinuju različite kanale regrutovanja. U najvećem broju slučajeva obraćaju se Nacionalnoj službi za zapošljavanje (u 76% slučajeva), potom se oslanjaju na socijalne mreže svojih aktuelnih zaposlenih (u 59% slučajeva), zatim na formalne i neformalne kontakte sa drugim poslodavcima (u 51% slučajeva), a u manjem broju slučajeva regrutuju kadrove putem oglašavanja u medijima (u 37% slučajeva). Poslodavci iz uzorka gotovo uopšte ne koriste usluge privatnih agencija za posredovanje u zapošljavanju. Pored toga poslodavci su upitani i da identifikuju kanal koji najviše, odnosno najčešće koriste pri pronalaženju novih kadrova. Iz naredne tabele se uočava da najveći broj poslodavaca najčešće koristi Nacionalnu službu za zapošljavanje kao posrednika u pronalaženju novih kadrova. Važno je napomenuti da je 24% poslodavaca navelo da uopšte ne sarađuje sa Nacionalnom službom za zapošljavanje. Poslodavci su zamoljeni i da procene kojim kanalima dobijaju najkvalitetnije zaposlene i kao što se vidi iz priložene tabele, za najveći broj poslodavaca to su formalni i neformalni kontakti sa drugim poslodavcima.

5 Pitanje sa višestrukim odgovorima.

Tabela 3.8: Kanali regrutovanja nove radne snage prema oceni važnosti i oceni kvaliteta kadrova koje obezbeđuju poslodavcima

Način traženja posla	Najčešće koriste	u % Obezbeđuje najbolje kadrove
Nacionalna služba za zapošljavanje	42.6	28.3
Oglasi u medijima	17.0	15.2
Formalni i neformalni kontakti sa drugim poslodavcima	25.5	37.0
Preko socijalnih mreža svojih aktuelnih zaposlenih	8.5	8.7
Omladinske zadruge	6.4	6.5
Privatne agencije	-	4.3
Ukupno	100	100

Poslodavci su tokom dubinskih intervjua izneli svoje stavove o načinim traženje adekvatnih radnika za svoje firme.

„Ne raspisujemo konkurse, u skorije vreme nismo bili u prilici da raspisujemo konkurse. Preko preporuke dolazimo do radnika“ . (poslodavac, veliko preduzeće)

„Svakog dana po dvojica, trojica se raspituju za posao, zašto bih onda oglašavao oglas. Bivši kolega pita da li ima posla.“ (poslodavac, malo preduzeće)

Pojedina zapažanja i ocene poslodavaca dobijene dubinskim intervjuima, ilustruju percepcije uloge Nacionalne službe za zapošljavanje. Neke od tih percepcija su iskustveno zasnovane i opisuju saradnju sa ovom institucijom.

„Mislim da u saradnji sa NSZ dolazimo do kvalitetnih radnika. Sa njima imamo korektan odnos. Na svim poljima imamo dobru saradnju i komunikaciju.

Primili smo dvadesetak pripravnika preko programa „Prva šansa“. To je program preko kojeg se zapošljavaju mladi radnici do 30 godina, koji nisu imali prethodnog radnog iskustva.“ (poslodavac veliko preduzeće)

Istraživanjem je ispitivana i informisanost poslodavaca o merama NSZ kojima se podstiče zapošljavanje, a koje su usmerene na poslodavce (opis ovih mera nalazi se u Aneksu 2).

Najveći procenat poslodavaca informisan je o programu 'pripravnici i volonteri', a zatim, poput lica koja traže zaposlenje, o sajmovima zapošljavanja. Generalno informisanost o programima je dobra, s tim što iznenađuje da upravo za program koji bi trebalo da im bude od posebnog, redovnog značaja pri zapošljavanju novih radnika – selekcija i klasifikacija, je čuo najmanji broj poslodavaca.

Tabela 3.9: Informisanost o merama podsticanja zapošljavanja NSZ namenjenim poslodavcima

Program	% slučajeva koji su čuli ⁶
Subvencija za otvaranje do 50 novih radnih mesta	74
„Otpremninom do posla“ – finansijska podrška	64
Mentoring i specijalističke obuke	54
Oslobađanje poslodavaca od plaćanja doprinosa za zapošljavanje ugroženih kategorija	86
Sprovođenje javnih radova	68
Pripravnici i volonteri	92
Obuke nezaposlenih za poznatog poslodavca	64
Selekcija i klasifikacija	42
Sajmovi zapošljavanja	90

Tek nešto više od polovine poslodavaca (52%) je koristilo neki od navedenih programa podrške. Među onima koji su koristili programe NSZ, najviše (69%) je koristilo program „pripravnici i volonteri“, 46% je učestvovalo na sajmovima zapošljavanja, 27% je koristilo program oslobađanja od plaćanja doprinosa za zapošljavanje socijalno ugroženih grupa, dok je ostale programe koristio vrlo mali broj poslodavaca.

Zamoljeni da, na skali od 1 do 10, ocene svoju saradnju sa NSZ, poslodavci su ocenili ovu saradnju relativno povoljno (prosečna ocena 7.6). Poslodavci su zamoljeni i da navedu tri najvažnija problema sa kojima se suočavaju u saradnji sa NSZ. Polovina je istakla da nema nikakvih problema u saradnji, petina se žalila na nestručnost, neažurnost, a manji broj je prigovorio da NSZ ne raspolaže odgovarajućim kadrovima koji su im potrebni, ili da su procedure službe previše komplikovane i neefikasne.

Poslodavci su zamoljeni i da rangiraju tri najznačajnija kriterijuma na osnovu kojih vrednuju kandidate prilikom prijema novih zaposlenih. Prema odgovorima ispitanika na prvom mestu se našla stručnost, kvalifikacija, na drugom radno iskustvo i na trećem - dobre preporuke. Važno je napomenuti da iako se nisu našli u visokim rangovima, kriterijumi kao što su pol i starost kandidata ipak se javljaju među odgovorima poslodavaca iz uzorka: 4% za prvu, odnosno 14% za drugu karakteristiku, što upućuje na neke obrasce diskriminacijskih praksi.

„ Na prvom mestu je obrazovanje. Pre svega zahtevamo stručno obrazovanje. Pored toga, značajno nam je da zainteresovani imaju radno iskustvo. Kada je nekvalifikovana radna snaga u pitanju, bitno je da imaju fizičku snagu. Pošto su ti poslovi teški potrebno je da to bude muškarac. Pol je bitan zbog toga.“ (poslodavac srednje preduzeće)

„Kada smo primali pripravnike, nismo vršili selekciju jer oni nemaju iskustvo. Svakako tražili smo da imaju odgovarajuće kvalifikacije. Potrebno je da poseduju teorijska znanja. Nismo od njih očekivali praktična znanja jer znamo da nemaju mnogo radnog iskustva. Ipak, se u radu u preduzeću nauče veštine, koje oni nisu bili u prilici da savladaju tokom školovanja.“ (poslodavac veliko preduzeće)

Diskriminacijske orijentacije ispitivane su posebnim skupom pitanja. Naime, poslodavci su zamoljeni da zamisle situaciju u kojoj su se na konkurs pojavila dva kandidata istih kvalifikacija i motivisanosti za rad i upitani kome bi dali prednost: osobi mlađoj ili starijoj od 45 godina, muškarcu ili ženi, osobi bez radnog iskustva ili osobi sa radnim iskustvom, interno raseljenom licu ili starosedeocu, pripadniku romske nacionalnosti ili pripadniku ne-romske nacionalnosti? Naravno, ispitanici su mogli da kod svake ponuđene opcije odaberu i odgovor da im je svejedno.

Tabela 3.10: Davanje prednosti kandidatima određenih socijalnih kategorija

Kome bi dali prednost		
Osobi mlađoj od 45 g.	Osobi starijoj od 45 g.	Svejedno
68%	2%	30%
Muškarcu	Ženi	Svejedno
23%	10%	67%
Osobi sa radnim iskustvom	Osobi bez radnog iskustva	Svejedno
70%	3%	27%
Starosedeocu	Interno raseljenom licu	Svejedno
27%	1%	72%
Pripadniku ne-romske nacionalnosti	Pripadniku romske nacionalnosti	Svejedno
37%	2%	61%

Ispoljene tendencije ka diskriminaciji treba uzeti u obzir kada se oblikuju mere podrške zapošljavanju.

Ispitivane su i percepcije, očekivanja poslodavaca od zaposlenih kao i njihovo zadovoljstvo zaposlenima u preduzeću. Poslodavci su zamoljeni da navedu do tri osobine koje najviše cene kod zaposlenih. Prema učestalosti navođenja

izdvojilo se sledećih prvih pet: stručnost, poštenje, odgovornost, marljivost i spremnost na timski rad i dobre odnose sa kolegama.

Tabela 3.11: Poželjne osobine zaposlenih prema ocenama poslodavaca

Osobina zaposlenih	% poslodavaca koji su naveli datu osobinu ⁷
Stručnost, znanje, veštine	45.8
Poštenje, poverenje	43.8
Odgovornost	39.6
Marljivost, vrednoća	18.8
Timski rad, onos sa kolegama	18.8
Radna disciplina	12.5
Tačnost, preciznost, urednost	10.4
Efikasnost, umešnost, snalažljivost	6.3

Napokon, poslodavci su zamoljeni da ocene stručnost i znanje, kao i odgovornost i posvećenost zaposlenih u svojim preduzećima (na skali od 1–10) Poslodavci su relativno dobro ocenili zaposlene – za oba aspekta prosečne ocene iznose 7.3.

⁷ Ispitanici su mogli da navedu tri osobine.

4.

STANJE NA TRŽIŠTU RADA U KRAGUJEVCU I KARAKTERISTIKE PONUDE RADNE SNAGE

Istraživanje zaposlenosti i karakteristika ponude radne snage na lokalnom tržištu rada u Kragujevcu sprovedeno je na uzorku od 300 domaćinstava u kojima bar jedan član pripada kontigentu aktivnog stanovništva, odnosno spada u zaposlena ili nezaposlena lica. Osnovni podaci o položaju na tržištu rada, kvalifikacijama, obavljanju dodatnih poslova, praksama traženja posla i usavršavanja, prikupljeni su za sve članove domaćinstva radnog uzrasta (15–64 godine starosti), tako da uzorak za navedene aspekte iznosi 1.094 lica. Na detaljnija pitanja o radnim iskustvima, traženju posla, iskustvima sa merama aktivnog zapošljavanja i radnim spremnostima odgovarao je samo po jedan član domaćinstva izabran na slučaj među članovima iz kategorije aktivnog stanovništva.

Domaćinstva iz uzorka u proseku imaju 3.6 članova. Među članovima domaćinstava iz uzorka, 14% su deca mlađa od 15 godina, 7% su osobe starije od 64 godine, a preostalih 79% su osobe radnog uzrasta. Mladi uzrasta 15–34 godina starosti, kojima će biti posvećena posebna pažnja u ovom izveštaju čine 35.2% uzorka. Muškarci i žene su gotovo jednako zastupljeni (48.5% prema 51.5%).

Da bi se stekli temeljniji uvidi u karakteristike ponude radne snage na lokalnom tržištu rada, potrebno je sagledati prvo neke najvažnije karakteristike lokalnog stanovništva u pogledu njegovog položaja na tržištu rada. Stoga će prvo biti prikazane odlike lokalne populacije prema aktivnosti, zatim karakteristike zaposlenosti i nezaposlenosti, da bi se potom izložile detaljnije karakteristike aktuelne ponude radne snage, kako prema njenim objektivnim karakteristikama, tako i prema stavovima, radnim spremnostima, subjektivnim očekivanjima.

4.1. Stanovništvo Kragujevca prema aktivnosti

S obzirom da je uzorak na kome je sprovedeno istraživanje isključio domaćinstva bez aktivnih članova, to nije moguće izračunati pouzdane stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti, obzirom da će one prikazati nešto bolju sliku nego u slučaju da su istraživanjem obuhvaćena i domaćinstva bez aktivnih članova.

Struktura stanovništva radnog uzrasta grada Kragujevca, obuhvaćenih istraživanjem, ukazuje na najveće učešće zaposlenih lica, potom neaktivnih i na kraju nezaposlenih. Kategorija zaposlenih obuhvata, u skladu sa definicijama i standardima Ankete o radnoj snazi sva lica koja su u protekloj sedmici obavljala neku radnu aktivnost na osnovu koje su bila ili će biti plaćena u novcu ili naturi, kao i lica koja imaju zaposlenje ali su bila privremeno odsutna sa njega u toku sedmice koja je prethodila anketiranju. Nezaposlena lica obuhvataju sva lica koja nisu obavljala nikakav posao u prethodnoj sedmici, koja aktivno traže zaposlenje i mogla bi da stupe na radno mesto u roku od dve nedelje ukoliko im se takvo mesto ponudi. Neaktivna lica su sva lica koja nisu zaposlena niti nezaposlena prema navedenim kriterijumima.

Tabela 4.1: Ispitanici radnog uzrasta prema aktivnosti i polu, u %

Status prema aktivnosti	Ukupno	Muškarci	Žene
Zaposleni	55.7	62.1	49.7
Nezaposleni	18.3	16.7	19.9
Neaktivni	26.0	21.2	30.4
Ukupno	100	100	100

Na osnovu prikazanih podataka uočavaju se značajne rodne razlike prema aktivnosti. Među ženama radnog uzrasta značajno je manje zaposlenih a više nezaposlenih i neaktivnih nego među muškarcima. Razlike prema aktivnosti značajno se ispoljavaju i prema starosnim kategorijama, pri čemu se kao najaktivnija kategorija pokazuju sredovečna lica (starosti 35–54 godine). Ova kategorija beleži izrazito visoko učešće zaposlenih, ali i veće učešće nezaposlenih u odnosu na ostale dve starosne kategorije, uz izrazito nisko učešće neaktivnih. U poređenju sa ovom kategorijom, mladi i stariji pokazuju veće učešće neaktivnih lica.

Tabela 4.2: Ispitanici radnog uzrasta prema aktivnosti i starosti, u %

Status prema aktivnosti	Starosne kategorije		
	15–34	35–54	55–64
Zaposleni	45.5	73.0	46.7
Nezaposleni	15.8	21.6	18.0
Neaktivni	38.7	5.4	35.3
Ukupno	100	100	100

Među mladima koji nisu aktivni 99% čine studenti i učenici, pa je i ukupno manje angažovanje na tržištu rada ove starosne kategorije razumljivo. U grupi najstarijih ispitanika radnog uzrasta je najviše penzionera (92%), dok su među ostalima zastupljene domaćice/domaćini i druga neaktivna lica.

4.2. Karakteristike zaposlenosti na lokalnom tržištu rada u Kragujevcu

Obrazovni profil zaposlenih lica iz uzorka ukazuje na preovlađujuće učešće osoba sa srednjim kvalifikacijama, pre svega tehničkih i službeničkih zanimanja, potom radničkih i najmanje opšteg, gimnazijskog profila. Uočava se i visoko učešće osoba sa završenom visokom školom ili univerzitetskim obrazovanjem i izrazito nisko učešće osoba niskog obrazovanja.

Tabela 4.3: Zaposleni prema obrazovanju

Najviša završena škola	% zaposlenih
Nezavršena i završena OŠ	5.6
Srednja škola za radnička zanimanja	20.7
Srednja škola za tehničare i službenike	31.7
Gimnazija	6.8
Viša škola i fakultet	35.2
Ukupno	100

Rodne razlike u obrazovanju među zaposlenima nisu značajne. Ispoljavaju se najviše u tome što je među muškarcima znatno veće učešće osoba koje su završile školu za radnička zanimanja nego među ženama, dok je među zaposlenim ženama više osoba sa fakultetskim obrazovanjem nego među zaposlenim muškarcima. Pored toga, u mlađim starosnim kategorijama učešće visokoobrazovanih je niže nego u starijim, što je i za očekivati s obzirom da se veliki broj mladih koji studiraju još nije uključio u svet zaposlenih.

Izrazita većina zaposlenih nalazi se u statusu zaposlenih radnika, odnosno radi za poslodavce. Razlike se javljaju prema polu, kao i prema starosti, ali ni u jednom od ova dva slučaja nisu statistički značajne.

Tabela 4.4: Zaposleni prema statusu na poslu, polu i starosti, u %

Status na poslu	Ukupno	Prema polu		Starosne kategorije		
		Muškarci	Žene	15–34	35–54	55–64
Preduzetnici i samozaposleni	15.2	18.8	10.9	10.4	17.6	18.6
Zaposleni radnici	83.5	80.4	87.3	89.0	80.2	81.4
Pomažući članovi domaćinstva	1.3	0.8	1.8	0.6	2.2	-
Ukupno	100	100	100	100	100	100

Kao što je već uočeno u drugim istraživanjima (Babović, 2007, Popović-Pantić, Petrović, 2007) žene se teže odlučuju na samozaposlenost i preduzetništvo u odnosu na muškarce. Patrijarhalni kulturni obrasci umanjuju „odvažnost“ žena u preu-

zimanju rizika koje preduzetništvo podrazumeva, i otežavaju usklađivanje privatnih, porodičnih i profesionalnih obaveza. Kada su u pitanju razlike koje se uočavaju između starosnih kategorija, uočava se još jednom da su šanse za započinjanje samostalnog posla veće kod kategorija koje su imale vremena da steknu radna i profesionalna iskustva, kao i potrebna znanja i važne kontakte koji su značajni elementi upuštanja u samostalne poslovne poduhvate.

Nažalost, poduzorkom istraživanja, kojim su detaljnije ispitivani pojedinci o karakteristikama svog radnog statusa, radnih orijentacija i ponašanja, obuhvaćen je mali broj sitnih preduzetnika i samozaposlenih (18 ukupno). Stoga se karakteristikama ovih kategorija zaposlenih ne mogu izvoditi kvantitativne analize niti izvoditi statistički pouzdani zaključci. Neke najvažnije karakteristike ove grupe ipak će biti izložene opisno. Većina preduzetnika i samozaposlenih bili su zaposleni radnici, odnosno, radili su za druge poslodavce pre nego što su započeli samostalan posao. Pri osnivanju sopstvenog posla oslanjali su se na pomoć svojih neformalnih socijalnih mreža. Više od polovine ocenjuje da im posao ide dobro, mada najveći broj ispitanika iz ove grupe navodi da je najvažniji problem sa kojim se suočavaju u poslovanju ekonomska nesigurnost okruženja.

Među zaposlenima 16% radi u zoni neformalne ekonomije. Učešće zaposlenih koji obavljaju neformalni rad razlikuje se kod kategorija prema statusu na radnom mestu. Naime, među zaposlenim radnicima, dakle onima koji rade za neformalne poslodavce, 12% radi bez formalnog ugovora o radu, dok u kategoriji samozaposlenih više od polovine (53%) obavlja delatnost koja nije registrovana. Još jednom razlike prema polu i starosti nisu statistički značajne, ali se uočava nešto veće učešće neformalno zaposlenih među muškarcima nego među ženama i među mladima nego među starijim starosnim grupama zaposlenih.

Većina zaposlenih radi u privatnom sektoru (54.5%), dok 41% radi u državnom, a ostatak u sektoru mešovitih preduzeća. Žene su nešto češće zaposlene u državnom sektoru nego muškarci (46% prema 37%). Mladi su, pak, znatno češće zaposleni u privatnom sektoru (u 62% slučajeva) nego sredovečni (40%) i stariji radnici (33%). Kategorija starijih radnika (55–64), se u evropskim praćenjima zaposlenosti i rizika od siromaštva i socijalne isključenosti smatra jednom od ugroženijih kategorija, zbog većih rizika od siromaštva u slučaju gubitka posla uslovljenih značajno manjim šansama za povratak u zaposlenost. U uzorku iz istraživanja, više od polovine ovih starijih radnika (53%) zaposleno je u državnim preduzećima. S obzirom da je četvrtina među njima zaposlena u industrijskim, netransformisanim preduzećima, može se zaključiti da se ova kategorija nalazi pred velikim rizicima gubitka posla i suočavanja sa problemom siromaštva zbog smanjenih mogućnosti ponovnog zapošljavanja.

Izrazita većina zaposlenih (76%) radi na osnovu formalnog ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vreme, dok 15% radi na osnovu ugovora na određeno vreme, 8% radi povremeno a 1% sezonski.

Struktura zaposlenih prema zanimanju pokazuje najveće učešće kvalifikovanih radnika u proizvodnji i uslugama, ali se zapaža i visoko učešće službenika i tehničara, kao i stručnjaka različitih profila. U ovom aspektu postoje izražene, statistički značajne razlike između muškaraca i žena.

Tabela 4.5: Zaposleni prema zanimanju i polu, u %

Zanimanje	Ukupno	Pol	
		Muškarci	Žene
Rukovodioci	9.2	11.7	6.4
Stručnjaci	20.8	16.7	25.5
Službenici i tehničari	25.6	21.0	30.9
KV radnici u uslugama	16.1	13.6	19.1
KV radnici u proizvodnji	20.1	29.2	9.5
NKV radnici	8.2	7.8	8.6
Ukupno	100	100	100

Iz prikazanih podataka se može uočiti da su među ženama zastupljenija stručnjačka, kao i zanimanja tehničara i službenika, dok su među muškarcima zastupljeniji rukovodioci i proizvodni radnici.

Razlike u zanimanjima zaposlenih prema starosnim kategorijama pokazuju interesantne međugeneracijske razlike. Među mladima su značajno više zastupljeni kvalifikovani radnici u uslugama nego kvalifikovani radnici u proizvodnji, za razliku od zaposlenih iz viših starosnih kohorti. Kod starijih radnika (55–64) se zapaža veće učešće rukovodilaca i stručnjaka, kao i veće učešće proizvodnih radnika u odnosu na druge dve starosne kategorije, a posebno mlade.

Tabela 4.6: Zaposleni prema zanimanju i starosti, u %

Zanimanje	Starosne kategorije		
	15–34	35–54	55–64
Rukovodioci	5.8	10.6	13.2
Stručnjaci	19.3	19.4	28.9
Službenici i tehničari	26.9	24.6	25.0
KV radnici u uslugama	25.1	12.3	3.9
KV radnici u proizvodnji	14.0	23.3	25.0
NKV radnici	8.8	9.3	3.9
Ukupno	100	100	100

Još jedan važan aspekt zaposlenosti predstavlja struktura prema sektoru delatnosti. Tri dominantna sektora u kojima zaposleni iz uzorka rade su prerađivačka industrija, trgovina i opravka i sektor socijalnih usluga, uključujući obrazovanje, zdravstvenu zaštitu i socijalnu zaštitu. Rodne razlike se ponovo pokazuju kao značajne, a ispoljavaju se pre svega u značajno većem učešću zaposlenih u industriji među muškarcima i značajno većem učešću zaposlenih u socijalnim uslugama među ženama.

Tabela 4.7: Zaposleni prema grani delatnosti⁸ ukupno i prema polu, u %

Grana delatnosti	Ukupno	Pol	
		Muškarci	Žene
Poljoprivreda, ribolov, šumarstvo	2.4	3.6	0.9
Prerađivačka industrija, vađenje rude kamena, energetika	20.0	23.5	15.9
Građevinarstvo	6.2	9.2	2.8
Trgovina i opravka	21.1	21.9	20.1
Hoteli i restorani	3.7	2.4	5.1
Saobraćaj, skladištenje i komunikacije	5.2	7.6	2.3
Finansijsko posredovanje, nekretnine, poslovne aktivnosti	4.7	3.6	6.1
Državna uprava, obavezno socijalno osiguranje	9.2	8.4	10.3
Socijalne usluge (obrazovanje, zdravstvo, socijalni rad)	19.4	10.4	29.9
Komunalne delatnosti, društvene i lične usluge	6.5	6.8	6.1
Ostalo	1.7	2.8	0.5
Ukupno	100	100	100

Razlike između starosnih kategorija nisu statistički značajne, ali se zapaža ponovo veća zastupljenost zaposlenih u trgovini i opravkama među mladima i veća zaposlenost u industriji među starijim starosnim grupama.

Izrazita većina zaposlenih (77.4%) posao obavlja u preduzeću ili ustanovi, dok 4.2% radi na ulici, pijaci, 7.3% obavlja posao u vozilu, a ostali rade pretežno u sopstvenoj ili tuđoj kući, na poljoprivrednom imanju i sl. Žene znatno češće nego muškarci rade u preduzećima i ustanovama (90% prema 67%), dok muškarci znatno češće obavljaju posao na drugim mestima nego žene (posebno u vozilu).

⁸ Klasifikacija grana delatnosti predstavlja svedenu verziju ISIC međunarodne klasifikacije, revizija 3.

Pored osnovnog posla, 9% ispitanika obavlja i dodatni posao i to uglavnom povremeno, 5–6 puta godišnje. Muškarci obavljaju češće dodatne poslove nego žene (13% prema 5%), sredovečne osobe (35–54) češće nego mlađi i stariji, i osobe viših kvalifikacija nešto češće nego osobe nižih stepena obrazovanja. Više od polovine lica koja su prijavila da obavljaju dodatan posao to čini u formi samozaposlenosti, dok preko trećine radi dodatno za poslodavce, a ostali se angažuju u formi članova domaćinstva koji pomažu u porodičnom poslu. Ovaj dodatni rad je najčešće neformalan, jer 82% ispitanika koji obavljaju dodatni posao to čini bez formalnog, honorarnog ili sličnog ugovora. U gotovo polovini slučajeva dodatni poslovi se obavljaju u oblasti trgovine, ugostiteljstva i ličnih usluga, iza kojih slede građevinarstvo i proizvodnja, dok je dodatni rad u drugim oblastima zastupljen u malom broju slučajeva.

4.3. Karakteristike nezaposlenosti u Kragujevcu

Veoma je važno napomenuti na početku da se nezaposlenost razlikuje kada se ispitanici sami izjašnjavaju o svom radnom statusu i kada se ovaj status rekonstruiše objektivnije preko niza pitanja, odnosno varijabli. U uzorku iz istraživanja, na osnovu samoizjašnjavanja, registrovano je 159 nezaposlenih lica. Kada se međutim, u nezaposlene svrstaju samo oni koji zadovoljavaju standarde definicije Međunarodne organizacije rada (ILO), a koja se primenjuje u Anketi o radnoj snazi u Srbiji (u skladu sa metodologijom Eurostat), odnosno oni koji u nedelji pre ispitivanja nisu obavljali nikakav posao, koji aktivno traže zaposlenje i mogli bi da počnu da rade u roku od dve nedelje ako im se posao ponudi, onda se dobije broj od 71 nezaposlenog lica. Ovakav nalaz nije začuđujuć, s obzirom da se subjektivno izjašnjavaju kao nezaposleni često i oni koji trenutno rade ali u nestandardnim, neformalnim i povremenim poslovima, kao i deo neaktivnih, koji su u nekom trenutku odustali od aktivnog traženja zaposlenja. Stoga će u ovom delu izveštaja kao nezaposleni biti analizirani isključivo oni koji zadovoljavaju već navedene kriterijume Međunarodne organizacije rada.

U kategoriji nezaposlenih, najveće učešće beleže mladi starosti od 15 do 34 godine (56.3%), potom ispitanici starosti 35–54 godine (38.0%), dok je kohorta najstarijih u kontingentu stanovništva radnog uzrasta od 55 do 64 godine značajno manje zastupljena (5.7%). Većinu nezaposlenih (60%) čine žene, a prema obrazovanju, osobe srednjih stručnih kvalifikacija. Obrazovna struktura nezaposlenih nepovoljnija je u odnosu na obrazovnu strukturu zaposlenih iz uzorka. Razlike ukazuju na povoljnije uslove zapošljavanja osoba visokih kvalifikacija, odnosno osoba sa završenim višim i univerzitetskim obrazovanjem. Značajne razlike uočavaju se u većem učešću osoba sa radničkim obrazovanjem među nezaposlenima i znatno većim učešćem osoba visokog obrazovanja među zaposlenima.

Tabela 4.8: Zaposleni i nezaposleni prema obrazovanju, u %

Najviša završena škola	Zaposleni	Nezaposleni
Nepotpuna i završena OŠ	5.6	4.2
Srednja škola za radnička zanimanja	20.7	32.4
Srednja stručna škola za tehničare i službenike	31.7	33.8
Gimnazija	6.8	12.7
Viša škola i fakultet	35.2	16.9
Ukupno	100	100

Polovina onih koji poseduju radno iskustvo radila je čak preko 12 godina. Razlog za nezaposlenost kod 48% ispitanika predstavlja gubitak posla usled restrukturiranja ili stečaja preduzeća, ili dobijenog otkaza iz drugih razloga. Pored toga 8% navodi da je ostalo bez posla zbog toga što je posao bio privremenog ili sezonskog karaktera, a 11% da je posao napustilo iz porodičnih razloga. Interesantno je da čak 32% navodi da je razlog za gubitak posla bio rat, odnosno vojna intervencija NATO-a, što znači da u desetogodišnjem periodu nisu uspeali da se vrate u status zaposlenosti.

Najveći broj nezaposlenih sa prethodnim radnim iskustvom bio je zaposlen u industriji (35%) i trgovini i ugostiteljstvu (36%). Kada se posmatra struktura nezaposlenih prema zanimanju koje su obavljali na poslednjem radnom

mestu, uočava se da su se na udaru otpuštanja u prethodnom periodu našli radnici u uslugama i proizvodni kvalifikovani radnici.

Tabela 4.9: *Nezaposleni prema zanimanju na poslednjem radnom mestu*

Zanimanje na poslednjem radnom mestu	% nezaposlenih
Direktori i rukovodioci	7.0
Stručnjaci	8.1
Službenici i tehničari	18.6
Kvalifikovani radnici u uslugama	30.3
Kvalifikovani proizvodni radnici	27.9
Nekvalifikovani radnici	5.8
Ukupno	100

Učešće dugoročno nezaposlenih⁹ je izrazito visoko, s obzirom da osobe koje se u ovom statusu nalaze duže od 12 meseci čine 64% nezaposlenih. Gotovo svi nezaposleni iz uzorka (95%) imaju neko prethodno radno iskustvo. Dugotrajni status nezaposlenosti je vrlo nepovoljna okolnost za lica koja traže zaposlenje, zato što ih sputava u razvoju veština i znanja potrebnih za pronalaženje posla, smanjuje poslovne kontakte i udaljava od kanala informacija važnih za bolje pozicioniranje na tržištu rada.

4.4. Karakteristike ponude rada u Kragujevcu

Nezaposleni ne predstavljaju ukupnu ponudu rada na lokalnom tržištu rada, već se zajedno sa njima javljaju i druge kategorije aktivnog stanovništva, kao što su privremeno, neformalno zaposleni, pa i formalno zaposleni. Zbog toga će analiza karakteristika ponude rada uzeti u obzir ukupnu ponudu rada, uz diferenciran pristup različitim kategorijama prema sadašnjem statusu na tržištu rada, jer i mere intervencije treba oblikovati prema prioritetima definisanim na osnovu takve analize.

Među ispitanicima radnog uzrasta iz uzorka, 17% je izjavilo da je u nedelji koja je prethodila istraživanju tražila posao. Stoga će u nastavku izveštaja upravo ova kategorija biti smatrana za aktuelnu neposrednu ponudu radne snage u Kragujevcu. Unutar te kategorije 48% čine nezaposlene osobe, 44% su trenutno zaposleni, a 8% spadaju u neaktivna lica (uglavnom studenti i učenici koji traže povremeno zaposlenje). Više od polovine zaposlenih koji su izjavili da traže zaposlenje u vreme istraživanja bilo je neformalno zaposleno, zbog čega je razumljiva njihova potraga za drugim zaposlenjem.

4.4.1. Obrazovne karakteristike ponude radne snage

Među tražiocima zaposlenja, više od polovine (53%) su mlade osobe (15–34 godina starosti), 41% su osobe srednje starosti (35–54), a 6% su starija lica (55–64). Među njima je gotovo podjednako muškaraca (51%) i žena (49%), a prema obrazovanju preovlađuju osobe srednjih kvalifikacija za radnička i službeničko-tehničkarska zanimanja.

Tabela 4.10: *Lica koja traže zaposlenje prema obrazovanju*

Najviša završena škola	%
Nezavršena i završena osnovna škola	4.8
Srednja škola za radnička zanimanja	32.4
Srednja stručna škola za tehničare i službenike	35.9
Gimnazija	9.0
Viša škola i fakultet	17.9
Ukupno	100

⁹ Prema standardima ILO i Eurostat, u dugoročnu nezaposlenost spada nezaposlenost duža od 12 meseci.

Podaci iz istraživanja pokazuju da osobe koje traže zaposlenje prepoznaju značaj usavršavanja i sticanja dodatnih veština. Naime, 61.4% ispitanika koji traže zaposlenje pohađalo je neke oblike dodatnog obrazovanja, obuke. Među njima, čak 95% je pohađalo neke kontinuirane kurseve za koje se izdaju odgovarajući sertifikati, dok je 5% pohađalo slične kurseve ali bez potvrde u obliku sertifikata, a 15% je učestvovalo na stručnim seminarima, konferencijama i sl.¹⁰ Kod ispitanika koji nisu pohađali dodatno obrazovanje navedeni su različiti razlozi. Najviše je onih (43.4%) koji tvrde da nisu imali novca da plate željene kurseve, obuke, učestvuju na seminarima ili konferencijama, 30% je navelo da nema interesovanja, dok su ostali naveli prepreke u vidu lošeg zdravlja, starosti, porodičnih obaveza i sl.

Ispitivana su i dodatna znanja i veštine koje tražioci zaposlenja poseduju, pored svojih osnovnih kvalifikacija, a koje mogu biti od značaja za pronalaženje zaposlenja na aktualnom lokalnom tržištu rada. Uočava se da značajan broj lica koji traže zaposlenje raspolaže znanjem stranog jezika, rada na računaru, a poseduje i vozačku dozvolu, što povećava njihove šanse na tržištu rada. Razlike u vrstama znanja i veština koje poseduju muškarci i žene se uočavaju u tome što žene u većem procentu poseduju „modernija“ znanja (jezici i kompjuteri) odnosno znanja potrebna za sektor modernih usluga, ali i tradicionalne veštine starih zanata, dok muškarci češće poseduju veštine osobene za sektor proizvodnje, transporta, popravki i sl.

Tabela 4.11: Lica koja traže zaposlenje prema posedovanju dodatnih znanja i veština

Veština, znanje	% lica koja poseduju veštinu ¹¹		
	Ukupno	Muškarci	Žene
Znanje stranog jezika	48.1	40.3	57.4
Rad na računaru	63.9	58.3	70.5
Posedovanje vozačke dozvole	74.4	84.7	62.3
Tehničke, zanatske veštine	27.8	37.5	16.4
Muzičke, umetničke veštine	14.3	12.5	16.4
Tradicionalne veštine (rukotvorine, stari zanati)	6.8	1.4	13.1

Pored toga uočavaju se i razlike u vrstama veština koje poseduju ispitanici različitih starosnih grupa. Mladi znatno češće nego stariji znaju strane jezike (58% prema 30%), nešto češće znaju da se služe računarima (68% prema 60%), ali ređe poseduju vozačku dozvolu (70% prema 83%) i ređe poseduju tehničke i zanatske veštine (20% prema 34%).

Posedovanje dodatnih veština i znanja je u pozitivnoj korelaciji sa nivoom osnovnog, formalnog obrazovanja. Više i visoko obrazovana lica koja traže zaposlenje češće poseduju i dodatne veštine i znanja nego lica srednjeg obrazovanja.

Tabela 4.12: Lica koja traže zaposlenje prema obrazovanju i posedovanju dodatnih znanja i veština

Veština	% lica koja poseduju veštinu ¹²	
	Osobe srednjeg obrazovanja	Osobe višeg i visokog obrazovanja
Znanje stranog jezika	45.1	65.4
Rad na računaru	62.7	76.9
Posedovanje vozačke dozvole	73.5	84.6
Tehničke, zanatske veštine	26.5	34.6
Muzičke, umetničke veštine	14.7	15.4
Tradicionalne veštine (rukotvorine, stari zanati)	8.8	-

Izloženi podaci prikazuju aktuelne osnovne obrazovne karakteristike ispitanika koji traže zaposlenje. Nešto kasnije biće analizirane njihove spremnosti da se dodat-

10 Neki ispitanici su pohađali više oblika dodatnog usavršavanja, zbog čega ukupan zbir prelazi 100 procenata.

11 Reč je o pitanju sa višestrukim odgovorima (ispitanici su mogli da navedu više znanja i veština koje poseduju) zbog čega ukupna suma prelazi 100 procenata

12 Osobe bez škole ili sa završenom osnovnom školom su isključene iz ove tabele zbog male zastupljenosti.

no obučavaju u cilju pronalaženja posla, kada se budu analizirale različite vrste spremnosti ispitanika da se prilagode uslovima na tržištu rada.

4.4.2. Obrasci traženja posla

Kanali i metode traženja posla predstavljaju izuzetno važne faktore uspešnosti u zapošljavanju. Pro-aktivni obrasci traganja za zaposlenjem podrazumevaju niz aktivnosti koje ispitanici preduzimaju u potrazi za poslom, od kontaktiranja lokalne filijale Nacionalne službe za zapošljavanje, informisanja i povezivanja sa poslodavcima preko neformalnih socijalnih mreža (prijatelja, poznanika, rođaka), praćenja oglasa u medijima i javljanja na oglase, do direktnog kontaktiranja poslodavaca. Pasivni oblici traganja za zaposlenjem značajno smanjuju šanse za uspešan ishod, a u ove metode se ubrajaju različite vrste „čekanja“ - da lice bude kontaktirano od strane NSZ, da se dobije obaveštenje o ishodu nekog prethodnog konkursa, dok se u međuvremenu propuštaju šanse za druge konkurse i sl. Na osnovu podatka iz istraživanja može se zaključiti da lica koja traže zaposlenje obuhvaćena uzorkom dominantno koriste pro-aktivne metode u traženju posla.

Tabela 4.13: Lica koja traže zaposlenje prema načinu traganja za poslom

Načini traženja posla	% slučajeva ¹³
Obraćanjem lokalnoj filijali NSZ	57.9
Obraćanjem privatnim agencijama za posredovanje u zapošljavanju	6.9
Direktnim obraćanjem poslodavcima	36.6
Preko prijatelja, poznanika, rođaka	63.4
Davanjem i javljanjem na oglase u novinama, na internetu	47.6
Čekali su rezultate prijave koju su ranije poslali	1.4
Čekali su poziv iz NSZ	0.7
Čekali su rezultate konkursa u nekoj javnoj instituciji	1.4

Razlike u načinima traženja posla između muškaraca i žena nisu posebno velike, u smislu da su jedni manje ili više pro-aktivni nego drugi. One se pre uočavaju u različitoj učestalosti korišćenja pojedinih kanala potrage za poslom, a posebno u činjenici da žene češće nego muškarci kombinuju više različitih metoda traženja posla. To ne čudi, s obzirom da se žene suočavaju sa većim teškoćama u zapošljavanju (up. Babović, 2007), te da moraju da ulože i veće napore u pronalaženje posla.

Tabela 4.14: Lica koja traže zaposlenje prema metodi traženja posla i polu

Način traženja posla	% slučajeva	
	Muškarci	Žene
Obraćanjem lokalnoj filijali NSZ	47.3	69.0
Obraćanjem privatnim agencijama za posredovanje u zapošljavanju	6.8	7.0
Direktnim obraćanjem poslodavcima	32.4	40.8
Preko prijatelja, poznanika, rođaka	66.2	60.6
Davanjem i javljanjem na oglase u novinama, na internetu	43.2	52.1
Čekali su rezultate prijave koju su ranije poslali	1.4	1.4
Čekali su poziv iz NSZ	-	1.4
Čekali su rezultate konkursa u nekoj javnoj instituciji	1.4	1.4

Žene samo nešto ređe od muškaraca koriste socijalne mreže kao kanal potrage za poslom, dok se češće obraćaju NSZ, poslodavcima direktno, i češće koriste različite me-

¹³ Reč je o pitanju sa višestrukim odgovorima.

dije kao kanale traženja posla. Važno je ipak primetiti da su muškarci najčešće skloni da se oslone na socijalne mreže, dok su žene preovlađujuće sklone da se oslone na NSZ.

Razlike u metodama traženja posla između mladih (15–34) i starijih (35–64) se ne razlikuju značajno. Stariji su nešto češće skloni da se obraćaju NSZ (61.8% prema 54.5%) i da se direktno obraćaju poslodavcima (39.7% prema 33.8%), dok su mladi nešto češće skloni da traže posao davanjem i javljanjem na oglase (50.6% prema 44.1%).

U traženju posla razlikuju se oni koji su trenutno zaposleni i oni koji su nezaposleni. Prvi se znatno ređe obraćaju NSZ (47% prema 66%), što je razumljivo jer jedan deo se nalazi u statusu formalne zaposlenosti. Učestalost korišćenja drugih kanala, ne razlikuje se značajno između ovih kategorija.

Potrebno je obratiti pažnju na još jedan podatak u vezi sa načinima traženja posla. Naime, postavlja se pitanje koliko su pojedini kanali traženja posla efikasni. Da bi se stekao bar osnovni uvid u ovaj aspekt zapošljavanja, svi koji su se u vreme anketiranja nalazili u statusu zaposlenosti (i formalne i neformalne), bez obzira da li traže drugi posao ili ne, upitani su na koji način su pronašli aktuelni posao. Gotovo polovina zaposlenih (46%) tvrdi da je sadašnji posao pronašla preko neformalnih socijalnih mreža. Samo 9% tvrdi da se zaposlilo preko NSZ, 10% je do posla došlo direktnim kontaktiranjem poslodavaca, a 18% preko oglasa u medijima, dok su ostali naveli neke druge načine. Time je još jednom potvrđen značaj neformalnih socijalnih mreža u zapošljavanju, a pitanje efikasnosti NSZ se nameće kao problem za buduće intervencije u pravcu unapređenja njene uloge u posredovanju pri zapošljavanju.

Polovina ispitanika koji traže zaposlenje to čini neprekidno duže od 12 meseci¹⁴, a u proseku ispitanici traže zaposlenje 34 meseci. Više od polovine ispitanika (60%) traži zaposlenje sa punim radnim vremenom, samo 5% traži zaposlenje sa delimičnim radnim vremenom dok preostalima radno vreme nije važan činilac.

U protekle dve godine 30% ispitanika koji sada traže zaposlenje dobilo je ponudu za posao, a četvrtina među njima je odbila tu ponudu iz nekog od sledećih razloga: posao nije bio u skladu sa kvalifikacijama ispitanika, zarada ili radno vreme nisu bili odgovarajući, posao je bio previše udaljen ili su ispitanici ocenili da su šanse za održivost tog zaposlenja male.

4.4.3. Iskustva sa aktivnim merama zapošljavanja

Među nezaposlenim i neformalno zaposlenim ispitanicima koji traže posao, 71% je prijavljeno na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje, dok je 22% nekada bilo prijavljeno ali više nije, a 7% nikada nije ni bilo prijavljeno. Pored toga, 13% prima nadoknadu za nezaposlene. Informisanost o aktivnim merama zapošljavanja NSZ, međutim, nije zadovoljavajuća. Više od polovine ispitanika radnog uzrasta koji traže posao (57%) nije čulo ni za jednu aktivnu meru zapošljavanja. Među onima koji su čuli za programe aktivnog zapošljavanja, uočava se bolja informisanost o pojedinim programima, kao što su sajmovi zapošljavanja, zapošljavanje pripravnika, subvencionisano zapošljavanje i sl., i znatno slabija informisanost o drugim, poput programa „virtualno preduzeće“, podrške talentima, osnovnog obrazovanja odraslih, i sl (detaljan prikaz mera dat je u aneksu 2).

14 Neprekidno znači da nisu pravili pauzu u traženju posla dužu od mesec dana.

Tabela 4.15: Informisanost lica koja traže zaposlenje o merama aktivnog zapošljavanja NSZ

Vrsta programa	% slučajeva koji su informisani ¹⁵
Subvencionisano zapošljavanje pripravnika	76.2
Obuka za poslove radnog mesta	47.6
Informatička obuka	63.5
Kursevi usavršavanja stranih jezika	71.4
Prekvalifikacija i dokvalifikacija	54.0
Osnovno obrazovanje odraslih	34.9
Podrška talentima	27.0
Virtuelno preduzeće	17.5
Obuka za aktivno traženje posla	61.9
Obuka za samozapošljavanje	54.0
Subvencija za samozapošljavanje	76.2
Subvencija „Otpremninom do posla“	47.6
Klub za aktivno traženje posla	49.2
Sajmovi zapošljavanja	81.0

Ispitanici su o ovim programima pretežno informisani preko medija: 52.4% je za programe saznalo iz novina, elektronskih medija ili preko interneta, 17.5% preko neformalnih socijalnih mreža (prijatelja, poznanika, rođaka), 16% je dobilo zvanično obaveštenje od službenika NSZ, a 14.3% je izjavilo da su se sami raspitivali u lokalnoj filijali NSZ.

Tek 12% ispitanika radnog uzrasta koji traže zaposlenje, ili 28.6% od onih koji su čuli za neku od mera aktivnog zapošljavanja je i učestvovalo u nekom od navedenih programa. Pošto je reč o malom broju ispitanika (18) podaci se ne mogu prikazati kvantitativno. Dovoljno je reći da su ispitanici učestvovali u svim programima osim: virtuelnog preduzeća, programa podrške talentima, i programa „klub za aktivno traženje posla“. Ispitanici koji su učestvovali u nekom od programa zapošljavanja zamoljeni su da ocene u kojoj meri im je taj program pomogao da steknu bolje veštine u traženju posla, da donesu odluku kojim poslom da se bave, da usklade znanja i veštine sa poslom koji žele da obavljaju, kao i da stupe u kontakt sa poslodavcima i uspešnije vode razgovor sa poslodavcima. Na ovim dimenzijama ispitanici su prilično nepovoljno ocenili efekte programa: na skali od 1 (program im uopšte nije pomogao) do 5 (program im je izuzetno mnogo pomogao), prosečne ocene se kreću od 1.44 (za doprinos programa odlučivanju kojim poslom da se bave) do 1.89 (za doprinos programa u spretnosti vođenja razgovora sa poslodavcem).

Napokon, ispitanici su zamoljeni da sami navedu program podrške u zapošljavanju koji bi, po njihovom mišljenju, najviše doprineo da se uspešnije snađu u pronalaženju posla. Interesantno je da se približno isti broj ispitanika opredelio za programe obuke i subvencija za samozapošljavanje i program subvencionisanog zapošljavanja kod poslodavaca.

Tabela 4.16: Lica koja traže zaposlenje prema programu zapošljavanja koji prepoznaju kao adekvatan sopstvenim potrebama

Vrsta programa	% ispitanika
Obuka i subvencija za samozapošljavanje	35.2
Subvencionisano zaposlenje kod poslodavca	32.4
Prekvalifikacija	12.7
Obuka za efikasnije traženje posla	9.9
Pomoć u pronalasku konkretnog posla	9.9
Ukupno	100

15 Višestruki odgovori

Ovako visoka zastupljenost izbora programa obuke i subvencija za samozapošljavanje nije u skladu sa podatkom da većina lica koja traže zaposlenje želi da se zaposli kod poslodavaca. Međutim, može se očekivati da u uslovima dugotrajne nezaposlenosti, aktivnog a bezuspešnog traženja posla, kod velikog broja ispitanika postoji izvesna doza svesti o tome da je tek samozapošljavanje više pod njihovom kontrolom, te da preostaje kao izglednija alternativa u sadašnjim uslovima na lokalnim tržištima rada.

Preko četvrtine ispitanika koji traže zaposlenje (28%) izrazilo je umerenu ili veliku spremnost da se uključe u programe prekvalifikacije u cilju uspešnog pronalaženja posla. Ispitanici su zamoljeni da navedu i zanimanja za koja bi bili spremni da se prekvalifikuju. Nažalost, predložene želje, nisu dovoljno u skladu sa potrebama na tržištu rada (o čemu će kasnije biti više reči). Naime, 20% onih koji su spremni da se prekvalifikuju želeli bi da se obuču za poslove u oblasti ličnih usluga, 12% za rad u trgovini, 13% bi bilo spremno da se obuču za rad u proizvodnji (prerada drveta, izrada odeće, proizvodnja hrane i sl.), 11% je spremno da se obuču za bilo koji posao koji može da obezbedi zaposlenje, dok su preostali uglavnom navodili poslove u prevozu, građevini, administraciji, informatici i sl.

Kvalifikacije, obrazovni profili, dodatna znanja i veštine predstavljaju važne karakteristike radne snage koje treba imati u vidu kada se ispituju mogućnosti zapošljavanja. Međutim, pored ovih objektivnih karakteristika koje ukazuju na stručni potencijal ponude rada, važno je ispitati niz subjektivnih aspekata koji utiču na realna ponašanja radne snage na tržištu rada. Ovi subjektivni aspekti uključuju različite radne orijentacije, spremnosti nezaposlenih i drugih osoba koje traže zaposlenje da se angažuju u različitim radnim aranžmanima, očekivanja od budućeg zaposlenja, percepcija zahteva poslodavaca u pogledu poželjnih karakteristika zaposlenih i sl.

4.4.4. Radne spremnosti i očekivanja od zaposlenja

Istraživanjem su ispitivane različite vrste spremnosti lica koja traže zaposlenje da se uključe u fleksibilne oblike rada, ili pak da prilagode svoje radne orijentacije uslovima na lokalnim tržištima rada. Ove spremnosti i orijentacije ukazuju na fleksibilnost i adaptabilnost radne snage u uslovima intenzivne restrukturacije lokalne ekonomije, transformacije tržišta rada i posebno promena izazvanih trendovima ekonomske krize. Radne orijentacije ispitivane su preko niza dimenzija kojima se merila spremnost na prostornu pokretljivost zbog posla, fleksibilnost u prihvatanju različitih poslova dostupnih na tržištu rada, pa i onih koji su ispod kvalifikacija ispitanika, rad po ugovoru, u neformalnoj ekonomiji, spremnost da se radi intenzivnije (duže radno vreme, dodatni poslovi), kao i samostalni oblici rada (samozaposlenost i preduzetništvo). Takođe ispitivana je i spremnost da se stiču nova znanja i veštine u cilju prilagođavanja sopstvenih kvalifikacija potrebama na tržištu.

Iz podataka se uočava da su ispitanici u većini slučajeva spremni da rade bilo kakav plaćen posao, da rade duže od normalnog radnog vremena, da uz osnovni posao rade i dodatni posao po ugovoru, da stiču nova znanja i veštine, da se samozaposle i upuste u preduzetništvo. Ostale opcije nisu prihvatljive za većinu ispitanika. Još jednom iznenađuje izrazito visoka spremnost da se započne samostalan posao. Ona je iznenađujuća u kontekstu ranije registrovane tendencije da ispitanici pretežno traže posao u statusu zaposlenih radnika.

Tabela 4.17: Spremnost lica koja traže zaposlenje da se uključe u različite radne aranžmane

Vrste spremnosti	% slučajeva koji bi bili spremni da se uključe u dati oblik rada
Spremnost da se promeni mesto stanovanja zbog zaposlenja	48.6
Spremnost da se radi bilo kakav plaćeni posao	56.9
Spremnost da se radi duže od normalnog radnog vremena	80.6
Spremnost da se radi posao ispod kvalifikacije ali za veću platu	47.2
Spremni su da iz stalnog radnog odnosa pređu na povremeni ali za veću platu po ugovoru	29.2
Spremni su da uz osnovni posao rade i dodatni po ugovoru	75.0
Spremnost da se radi neformalno	36.1
Spremnost da se steknu nova znanja i veštine	88.9
Spremnost da se započne samostalan posao	76.4
Spremnost da se sa drugima udruži u zadrugu	40.3
Spremnost da se osnuje sopstvena firma samostalno ili sa drugim vlasnicima	54.2

Pored načelnih spremnosti da se uključuju u različite radne aranžmane, ispitanici su zamoljeni i da navedu tri najvažnija aspekta zaposlenja o kojima vode računa kada se opredeljuju da prihvate neki posao. Sudeći po odgovorima, ispitanicima je ubedljivo najvažnije da primaju redovno platu, potom da posao bude formalan, odnosno da im se redovno uplaćuju doprinosi za penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje i zatim da su im određena osnovna prava na radu garantovana, poput prava na godišnji odmor, bolovanje i sl.

Tabela 4.18: Najvažnije karakteristike posla pri odlučivanju da se posao prihvati

Karakteristike posla	% pozitivnih odgovora
Da bude formalan, da m se redovno uplaćuju doprinosi	63.0
Da je plata redovna	84.2
Da je plata viša od minimalne	30.0
Da je posao sa punim radnim vremenom	26.3
Da je posao sa skraćenim radnim vremenom	3.0
Da se poštuju prava na godišnji odmor i bolovanje	50.0
Da je moguće napredovati na tom poslu	44.4
Da je moguće usavršavati se na tom poslu	28.2
Da posao odgovara kvalifikacijama ispitanika	25.6
Da su međuljudski odnosi dobri	47.8
Da su fizički uslovi rada dobri	26.8
Da je posao dugoročan	40.0

Očigledno u nepovoljnim uslovima na tržištu rada, kada je potraga za zaposlenjem često dugačka, obeležena neuspesima, faktori kao što su mogućnost napredovanja, usavršavanja, dobri fizički uslovi rada, pa i visina plate imaju manji značaj za većinu ispitanika.

Anketiranjem su prikupljeni i podaci o najnižoj zaradi za koju su ispitanici spremni da rade. Prosek najniže zarade za koju su spremni da prihvate posao iznosi 25 014 dinara. S obzirom da su prosečne neto zarade za grad Kragujevac u avgustu 2009. godine iznosile 28 811 dinara (RZS, 2009), to znači da bi ispitanici u proseku bili spremni da rade i za platu nižu od aktuelnog proseka. Nezaposlena lica su spremna da rade za nižu platu od zaposlenih – kod njih ovaj prosek iznosi 21 029 dinara, dok kod drugih iznosi 25 226 dinara.

Napokon, ispitanici su zamoljeni i da navedu tri osobine za koje smatraju da poslodavci najviše cene kod zaposlenih. Pitanje je bilo otvorenog tipa, odnosno

ispitanici su davali slobodne odgovore. Najveći broj ispitanika ocenio je da poslodavci najviše cene vrednoću, marljivost zaposlenih, potom slede odgovornost, tačnost, preciznost i urednost.

Tabela 4.19: Procena koje osobine poslodavci najviše vrednuju kod zaposlenih

Osobina zaposlenih	% onih slučajeva koji su naveli datu osobinu ¹⁶
Marljivost, vrednoća	69.0
Poštenje, poverenje	21.1
Efikasnost, umešnost, snalažljivost	4.2
Stručnost, znanje, veštine	14.1
Odgovornost	29.6
Tačnost, preciznost, urednost	23.9
Poslušnost	12.7
Radna disciplina	9.9
Timski rad, odnos sa kolegama	5.6
Mladost	4.2
Iskustvo	2.8
Upornost	5.6

U zaključnom poglavlju ove percepcije će biti upoređene sa stavovima poslodavaca o vrednovanju osobina zaposlenih, pa će se moći proceniti u kojoj meri su one u skladu.

¹⁶ Ispitanici su mogli da navedu tri osobine.



5.

OBRAZOVNI SISTEM I TRŽIŠTE RADA U KRAGUJEVCU

U analizi uloge obrazovnog sistema u Kragujevcu, sa stanovišta obezbeđivanja odgovarajućih kadrova za potrebe lokalnog tržišta rada, pažnja je posvećena srednjim školama, univerzitetu i alternativnim uslugama obrazovanja, izvan ovog osnovnog stuba formalnog obrazovanja.

5.1. Srednjoškolski sistem

Srednje škole u Kragujevcu pripadaju državnom sistemu obrazovanja. Nastavni programi koji se primenjuju su u nadležnosti Ministarstva prosvete i moraju biti odobreni od strane Prosvetog saveta, centralne državne ustanove. Škole su dužne da realizuju takve programe i da upisuju učenike po propisanim kvotama za različite obrazovne profile (zanimanja). Svaki od profesora ima mogućnost da prilagođava deo propisanog plana i programa potrebama učenika, realnim društvenim okolnostima ili mogućnostima izvođenja nastave.

Sve inicijative za izmene i osavremenjavanje programa, kao i za uvođenje novih obrazovnih profila moraju proći istu proceduru i biti odobrene od strane Prosvetnog saveta. Nešto lakši put i povoljniju okolnost čini osnivanje oglednih odeljenja (novina koja je uvedena 2004. godine). Svaki profesor i svaka škola mogu uputiti obrazložen zahtev za izmenu sadržaja nastave ili izmenu nastavnog programa, ali to podrazumeva dugotrajnu proceduru i usaglašavanje na nivou centralne vlasti. Kada se traži uvođenje novog stručnog profila, potrebno je dostaviti neophodnu dokumentaciju koja obrazlaže potrebu. Dokumentacija mora da sadrži potrebe privrede, da li škola ima socijalnog partnera za realizaciju tog programa, kakvo je mišljenje Privredne komore, Nacionalne službe za zapošljavanje. Pored toga, Ministarstvo uzima u obzir i sugestije koje stižu od strane različitih lokalnih aktera: direktora srednjih i osnovnih škola, predstavnika Zavoda za unapređivanje nastave, Regionalne školske uprave, kao i Nacionalne službe za zapošljavanje. Najčešće se novi programi uvode u formi oglednih odeljenja za nove profile. Treba istaći, da pored ove vrste oglednih odeljenja u stručnim školama u gimnazijama često postoje posebna odeljenja za talentovanu decu.

Finansiranje srednjih škola je podeljeno između lokalne i centralne vlasti, plate zaposlenih su obaveza Ministarstva prosvete, a tekuće održavanje na budžetu lokalne samouprave. Škola pravi godišnji budžet koji se usvaja od strane skupštine grada na godišnjem nivou i planira troškove neophodne za funkcionisanje škole: struja, voda, grejanje, telefon, održavanje čistoće, sredstva za promenu nameštaja, neke kapitalnije investicije neophodne za održavanje škole; zatim, nagrade najboljim učenicima, knjige, putovanja, takmičenja, i stručnu obuku profesora.

Treba istaći da siromaštvo zemlje i ekonomska kriza se najpre iskazuju tako što ni centralna ni lokalna vlast ne ulažu dovoljno, tako da se škole često snalaze i same, pružajući neke usluge na otvorenom tržištu, ili što je češći slučaj, dobijajući jednokratne donacije od međunarodnih organizacija ili privrednih preduzeća.

Stoga možemo zaključiti da iako su osnove finansiranja i planiranja nastavnih programa iste za sve državne škole, među školama u Kragujevcu ipak postoji određena razlika u unapređenju programa, prilagođavanju potrebama tržišta, atraktivnosti za buduće učenike, kao i u infrastrukturnoj opremljenosti i ulaganju u nastavne resurse (učila, usavršavanje nastavnika i sl.).

U Kragujevcu je smeštena Regionalna školska uprava¹⁷ za Šumadiju i Pomoravlje. Školska uprava je ispostava Ministarstva prosvete zadužena za koordinaciju i sprovođenje politike obrazovanja na nivou osnovnih i srednjih škola. Ovo predstavlja dobru okolnost za usklađivanje sistema obrazovanja i potreba privrede, jer ostali relevantni akteri u procesu tranzicije od sistema obrazovanja ka zaposlenju (lokalna samouprava, poslodavci, NSZ) mogu neposrednije da komuniciraju sa centralnom ustanovom nadležnom za obrazovanje.

Plan i program uprave se fokusira na sledeće elemente rada:

- rukovođenje,
- nastava
- etička pitanja,

¹⁷ Osnovni zadaci školske uprave su da se stara o platama u školama, da radi na godišnjem planu obrazovanja u regionu, da daje podršku realizaciji nastave i prati kvalitet, da organizuje samovrednovanje škola, kao i da radi eksternu evaluaciju.

- resursi i
- nastavni program.

U upravi su svesni da je sistem obrazovanja prilično nefleksibilan i da je procedura inoviranja nastavnih programa spora i slabo podržana resursima (kako finansijskim, tako i ljudskim). Stoga osim osnovnih aktivnosti nastoje da omoguće što više usavršavanja nastavnima i da povežu važne aktere na nivou grada kako bi približili planiranje programa realnim potrebama preduzeća u regionu., velik problem je to što država sporo reaguje, a većina zaposlenih po školama nema inicijativu i čeka instrukciju.

Školska uprava nastoji da ojača lokalnu mrežu podrške obrazovanju i razvije proaktivni pristup kontinuiranom saradnjom i podsticanjem lokalnih aktera. Kako bi obrazovanje na lokalnom nivou što bolje odgovaralo potrebama, neophodno je da se lokalna samouprava opredeli koji su joj razvojni prioriteti, kakvi su obrazovni profili potrebni i kakvi nastavni programi. Na osnovu toga se školama može preporučiti odgovarajuća programska orijentacija.

Kroz izabranih 6 srednjih škola u Kragujevcu pokriveni su najvažniji obrazovni profili:

- 1.) Srednja ekonomska škola
- 2.) Prva gimnazija
- 3.) Trgovinsko – ugostiteljska škola
- 4.) Politehnička škola
- 5.) Prva tehnička škola
- 6.) Medicinska škola

Ove škole se razlikuju po profilima koje obrazuju, po modalitetima saradnje sa privredom i načinima dodatnog finansiranja, ali i po interesovanju učenika.

Srednja ekonomska škola

U ovu školu je upisano 1036 učenika, pretežno ženskog pola, a profili koje škola obrazuje su: ekonomski tehničar, finansijski tehničar, pravni tehničar. Osim toga, škola ima ogledno odeljenje bankarskih službenika, što je program razvijen u saradnji sa nemačkom vladom i koordiniran od strane Gete centra u Beogradu. Broj odeljenja za neke profile varira iz godine u godinu, u zavisnosti od procena koje napravi Ministarstvo prosvete. Škola je prema oceni predstavnika dobro opremljena, kako u infrastrukturnom smislu, tako i u pogledu opreme i učila. Međutim, ocenjeno je da bi programi 'trebalo da budu elastičniji', da se razviju neki novi profili (kao na primer, službenik u osiguranju, carinski tehničar), koji se već obrazuju kroz ogledna odeljenja u nekim školama.¹⁸

Interesovanje učenika za ovu školu je veliko, pa se ne mogu upisati svi zainteresovani, a najatraktivniji profili su ekonomski tehničar i bankarski službenik.

Škola nema praktično nikakvu saradnju sa NSZ i tržištem rada. Sa poslodavcima sarađuju utoliko što učenici na kraju svake godine provedu 2 nedelje u raznim preduzećima i ustanovama na praksi, poput privatnih preduzeća i banaka, ali i sudova, lokalne samouprave. Međutim, ni poslodavci, ni filijala NSZ nemaju uticaj na definisanje nastavnih programa i profila.

Prva gimnazija

Ovu školu trenutno pohađa 1071 učenik. Pored podjednakog broja odeljenja prirodnomo-matematičkog i društveno-jezičkog smera (oko 4 u svakom razredu godini) postoji i ogledno matematičko odeljenje. I u ovoj školi, poput prethodne, polna struktura đaka je obeležena većim učešćem devojčica. Ministarstvo određuje sadržaj programa za sme-

¹⁸ Tokom intervjua predstavnik škole nije bio upoznat ko i na koji način odobrava pokretanje ovakvih oglednih odeljenja za nove profile zanimanja.

rove i na osnovu svojih procena određuje broj učenika za svaki smer. Gimnazija svake godine ima više zainteresovanih nego što može da upiše.

Ova škola se suočava sa problemima u održavanju, jer je većina učila i opreme još iz 1970-ih godina, a zgrada je stara i pod zaštitom države kao kulturni spomenik, što je čini teškom za održavanje.

Ministarstvo i lokalna samouprava nemaju sredstava za obnavljanje i opremanje škole, pa se za ove potrebe oslanja na sponzore, projekte i sl. Jedino se redovno naručuju knjige za biblioteku i nešto restriktivnije literatura za usavršavanje nastavnika. Sopstveni prihodi se koriste za tekuće održavanje. Saradnja sa privredom je slaba, poslodavci nemaju interes da ulažu u ove obrazovne profile, ali se računa na socijalno odgovorno poslovanje i solidarnost bivših učenika gimnazije koji su sada na uticajnim pozicijama. Učenici I kragujevačke gimnazije postižu odlične rezultate i na međunarodnim takmičenjima i pri upisu na prestižne fakultete. Od 2009. godine gimnazija je klasifikovana kao škola od posebnog interesa za republiku, zbog čega se očekuju neka dodatna sredstva.

Trgovinsko – ugostiteljska škola

Školu pohađa 1039 učenika, raspoređenih na sledeće profile: trgovinski tehničar, kulinarski tehničar, ugostiteljski tehničar, turistički tehničar, konfekcijski tehničar, tehničar modelar obuće, aranžer u trgovini, konobar, kuvar, poslastičar, trgovac, ženski frizer, muški frizer. Uprava škole nema tačan podatak kakav je položaj njihovih svršenih učenika na tržištu rada, ali zna da neki profili prolaze odlično, a neki lošije ali nije u stanju da iznese podatak o kojim je profilina reč. Najveće interesovanje je za smer turistički tehničar, a najmanje za tekstilnu struku.

Čak ni u ovoj školi poslodavci nemaju nikakav uticaj na nastavni program, ali učenici imaju dosta praktične nastave. Škola je dobro opremljena sredstvima za nastavu, ali je infrastruktura u lošem stanju. Finansiranje je kao i u drugim školama – plate zaposlenih od Ministarstva, a održavanje i oprema od lokalne samouprave. Dodatni prihodi su minimalni, u obliku poneke donacije od firme sa kojima i inače sarađuju zbog prakse. Seminari koje organizuje lokalna samouprava su redovni i oni su osnovni model usavršavanja nastavnika. Kvalitet prate školski timovi za razvojni plan, za samovrednovanje itd, ali i školski savetnici u ime Ministarstva prosvete.

Politehnička škola

Ovo je najveća srednja škola u Kragujevcu sa 1583 upisana učenika. Među njima su i 74 vanredna učenika i jedno odeljenje sa 24 samofinansirajuća učenika. Učenici se školuju u 3 oblasti: mašinstvo i obrada metala, saobraćaj i elektrotehnika. Treba istaći da ova škola ima više oglednih odeljenja. Među učenicima veće učešće beleže dečaci. Škola obrazuje sledeće stručne profile tehničara: mašinske tehničare za kompjutersko konstruisanje, kompjutersko upravljanje, za robotiku, za motorna vozila, za reparaturu (ogledno odeljenje, eksperimentalno), za grejne i rashladne tehnike, mehaničare za medicinsku i laboratorijsku opremu, operatere mašinske obrade (ogledno), automehaničare, tehničare mehatronike (ogledno), tehničare drumskog saobraćaja, tehničare unutrašnjeg transporta, tehničare za bezbednost saobraćaja (ogledno), i vozače motornog vozila.

Tokom razgovara predstavnik škole nije bio u stanju da precizira prohodnost profila ove škole na tržištu rada, ali ocenjuje da je slaba i to zbog stagnacije privrede (pogotovo Zastave). Istaknut je podatak da procenat svršenih učenika koji pronalaze posao nije veći od 20%. Zanimljivo je da su novi profili (ogledna odeljenja) otvorena u skladu sa saradnjom koju su imali sa filijalom NSZ i Regionalnom privrednom komorom. Za ta zanimanja imaju i povratnu informaciju od poslodavaca, ali to je mali broj, svega 3–4 firme koje su zaposlile operatera mašinske obrade.

Pored redovnog finansiranja od Ministarstva prosvete i lokalne samouprave kao kod drugih škola, ova škola ima i registrovanu sopstvenu delatnost (mašinska obrada, obuka za vozače, tehnički pregled vozila), zahvaljujući kojoj ostvaruje i sopstvene prihode koje ulaže u unapređenje nastave, opremu i sl. Škola prihode dopunjava i donacijama od sindikalnih organizacija iz Italije, iz grada Ro s kojima su u saradnji već više godina, dok su pojedini kabineti opremljeni zahvaljujući CARDS programu.

Nastavnici se permanentno usavršavaju. Kada lokalna samouprava ne može to da finansira, škola plaća kotizacije za seminare. Profesori su dosta uključeni u razne projekte (pominju se oni koje je realizovao Centar za interaktivnu pedagogiju, Romski informativni centar, zatim program CARDS 1 i saradnja sa Evropskom agencijom za rekonstrukciju). Kvalitet se prati preko anketa, samovrednovanja i poseta pedagoških savetnika iz regionalne školske uprave. Ovi savetnici prate nivo postignuća kod učenika i nalažu korektivne mere, pa potom proveravaju da li su ove mere dale rezultate.

Saradnja sa privredom se sastoji od toga što škola učenike šalje na praksu u različita preduzeća.

Prva tehnička škola

Ova škola je samo nešto manjeg kapaciteta od prethodne i ima trenutno 1478 učenika. Oko 75% učenika čine dečaci. Struka kojoj pripada najveći broj odeljenja je elektrotehnička struka, a pored nje su zastupljene građevinske, hemijske i prehrambene struke. Škola obrazuje za sledeće stručne profile:

- Područje rada elektrotehnika (više od 50% odeljenja) kao četvorogodišnji profili elektrotehničari energetike, za termičke i rashladne uređaje, za multimedijalnu tehniku, za računare, za elektroniku na vozilima, (ogledno odeljenje) i na trećem stepenu elektromonter.
- Područje rada građevinarstvo i geodezija: građevinski tehničari za visoku gradnju, za nisku gradnju i ogledno odeljenje na trećem stepenu – monter suve gradnje.
- Području rada hemija i nemetali: ove godine upisani hemijski laboranti ponovo posle više godina, u drugoj i u trećoj godini tehničari za zaštitu životne sredine, kao i tehničar štampe.
- Područje rada poljoprivreda i proizvodnja i prerada hrane: tehničari za biotehnologiju (tu su kombinovani tehničari za biotehnologiju sa prehrambenim tehničarima, s tim što sada trenutno imaju samo tehničare za biotehnologiju); osim toga upisuju i odeljenje trećeg stepena kombinovano po 15 učenika pekara i 15 učenika mesara ili svake druge godine kombinacija pekar - prerađivač mleka.

Ministarstvo prosvete akredituje profile, a na zajednicama stručnih škola ove škole predlažu promene i uvođenje novih profila. Opremljenost učilima i mašinama za nastavu je solidna, postoji kabinet za multimedijalnu tehniku, sopstvena štamparija, mini pekarska linija koja je plod poslovno-tehničke saradnje sa pekarom Klas, ali može još toga da se unapredi. Zgrada škole je veoma stara, ali je prethodnih godina renovirana.

Osim redovnog finansiranja, kao i u drugim školama, prva tehnička škola ima mnogo socijalnih partnera sa kojima sarađuje i omogućava da se održava kvalitet nastave i infrastrukture. Škola izuzetno dobro sarađuje sa Nacionalnom službom za zapošljavanje, sa privrednom komorom, sa socijalnim partnerima kod kojih učenici izvođe praktičnu nastavu. Na taj način '...osluškujemo neke potrebe tržišta oko nas'. Zato škola može da ponudi lepezu interesantnih zanimanja koja ipak mogu da pruže deci šansu da nađu posao.

Sve ovo se u velikoj meri bazira na intenzivnoj saradnji i dobro organizovanoj praktičnoj nastavi u školi i firmama van škole.

Nastavno osoblje se usavršava na seminarima koje organizuje gradska uprava i regionalna školska uprava, iako je nedostatak novca prepreka još boljem usavršavanju

Primer iz škole:

Konkretno, ogledno odeljenje trećeg stepena na građevinskom smeru, je pratila i finansirala opremanje kabineta kompanija Knauf. Kompanija je zaposlila oko 70% svršenih učenika. Neki su otišli u Beograd da rade, neki u okolne gradove, a to i jeste cilj tih oglednih odeljenja. Slično je i sa profilom elektrotehničar za

elektroniku na motornim vozilima. Očekuje se da će i prva generacija tehničara za zaštitu životne sredine lako naći posao jer se planira uvođenje obaveznog ovakvog radnog mesta po firmama. Za sledeću godinu je planirano školovanje i tehničara za reciklažu, jer su zajedno sa par škola i sa školom iz Užica, koja je bila nosilac tog projekta, radili na izgradnji plana i programa. Čekali su još jednu godinu da bi dobro ispitali tržište i saznali iz NSZ, preko privredne komore, Komunalnog preduzeća i ostalih koji imaju neke projekte na tom polju i u toj oblasti da će to zanimanje biti jako deficitarno u bliskoj budućnosti. Dalje, građevinski tehničari relativno brzo dolaze do posla mada tehničari za visokogradnju uglavnom odlaze na studije arhitekture i građevinarstva. Što se tiče računarskih odeljenja i dalje postoji dobra mogućnost za zapošljavanje, mada ova deca uglavnom nastavljaju studije elektrotehnike i informatike. Tehničari štampe isto brzo nalaze posao. Ima par štamparija koje već vezuju učenike za sebe tako što im dozvoljavaju da određeni broj sati mimo one osnovne školske prakse provedu kod njih da 'peku zanat', da dobiju neki honorar za to. Dalje, pekari, mesari, prerađivači mleka svi mogu da se zaposle po završenoj školi. Osim pomenutog, škola ima i izuzetno dobru međunarodnu saradnju. Saradnja sa integrisanom srednjom školom iz Sokolnica kod Brna iz Češke traje 7 godina i donela je mnogo i finansijski, ali i kroz nova saznanja, kulturnu razmenu. Od pre dve godine imaju zajedničko školovanje učenika u Srbiji i u Češkoj. Učenici završe dve godine elektro struke u Kragujevcu i nastave treću i četvrtu u Sokolnicama. U školi već nekoliko godina postoji katedra češkog jezika gde i prva generacija tih učenika, 8 učenika, je sad završila treći razred u Sokolnicama. Nakon završetka škole moći će i da nastave studiranje u Češkoj, ako žele. Slična saradnja je napravljena i sa školom Edil master iz Trsta iz Italije.

Medicinska škola

U ovu školu je upisano 994 učenika, među kojima preovlađuju devojčice. Škola upisuje 8 odeljenja svake godine, a procena je da na listi prijavljenih bude dece za još dva odeljenja. Međutim, Ministarstvo ne dozvoljava povećanje broja jer Medicinske škole postoje i u okolnim većim mestima (Čačak, Kraljevo, Kruševac). Škola ima i ogledno odeljenje opšteg smera na kojem je nastava više praktično usmerena. Procena je da su ti učenici osposobljeniji za samostalan rad u zdravstvenim ustanovama odmah nakon školovanja. Škola obrazuje za sledeće stručne profile: medicinska sestra/tehničar (standardno i ogledno), laboratorijski tehničar, farmaceutski tehničar, zubni tehničar, medicinska sestra akušer, medicinska sestra pedijatar.

Škola se finansira na standardan način, preko Ministarstva prosvete i lokalne samouprave i nema značajnijih priliva iz drugih izvora. Postojali su ozbiljni problemi sa održavanjem zgrade, koji su sada delimično sanirani, ali školi nedostaju sala za fizičko i kabinet za informatiku, koji je neophodan za farmaceutski smer.

Glavni socijalni partneri škole su bolnica, farmaceutska ustanova i stomatološki zavod. U dogovoru sa njima se iskazuju potrebe za određenim obrazovnim profilima i u tim ustanovama se obavljaju vežbe, praktična nastava. U 2008. godini prvi put su održani sastanci sa filijalom NSZ i tada je sugerisano da se sa 3 odeljenja opšteg smera upišu 2 farmaceutska. Uprava škole je znala da ima interesovanja za taj smer, ali je problem da škola ne raspolaže odgovarajućim nastavničkim kadrom, a na listi NSZ nema nezaposlenih farmaceuta koji bi došli da predaju u školi. Trenutno nastavu za ovaj profil drže farmaceuti koji rade u apotekama i sa 30% radnog vremena rade u školi.

Što se tiče stručnog usavršavanja nastavnika, interesovanje je veliko, između ostalog i zato što je to obaveza nastavnika da bi stekli licencu. Uprava ima problem da mora da pravi selekciju zainteresovanih jer lokalna samouprava ne obezbeđuje dovoljno sredstava za sve. Da bi se optimizirali resursi organizuju se ogledni časovi i seminari koje drže lokalni nastavnici koji imaju akreditovane seminare.

Treba istaći da odgovor škola na potrebe privrede se zasniva na individualnim inicijativama i odgovornosti rukovodstva da učine nešto za svoje učenike.

Tome u velikoj meri doprinosi atraktivnost škole i raspoloživih kadrova koji se mogu uposliti za pokretanje novih profila. Ako postoje potencijali među profesorima da se angažuju u formiranju plana i programa za novi profil,

postoji osnova za otpočinjanje procesa pokretanja novog odeljenja ili profila. Takođe postoji interesovanje i od strane privrednika da se pokrenu nova zanimanja.

Socijalne mreže koje se formiraju oko škola su mreže aktera koji se svojim radom uklapaju u neke od aktivnosti škole. Poražavajuće je da predstavnici srednjih škola nemaju uvid u to kako se vrednuju i kolika je potreba tržišta za profilima koje obrazuju.

5.2. Univerzitet u Kragujevcu

S obzirom na razvojne planove grada i transformaciju privrede univerzitetsko obrazovanje ima poseban značaj. Iako u Kragujevcu postoje ispostave (fakulteti, odeljenja) nekoliko privatnih univerziteta, centralno mesto ima državni univerzitet. Iako gradska vlast nad njim nema nikakve nadležnosti niti obaveze, između lokalne izvršne vlasti i univerziteta postoji razvijena saradnja i podrška lokalnog budžeta inoviranju nastavnih programa, a jedan član gradsko veća je zadužen za saradnju sa univerzitetom. Kao što je poznato, u Srbiji je svaki fakultet zasebno pravno lice i po novom zakonu svaki mora da prođe proceduru akreditacije programa i ustanove čime se utvrđuju osnove kvaliteta u visokom obrazovanju. Svaki fakultet preuzima odgovornost da definiše nastavne planove i programe koji mogu da zadovolje potrebe savremene privrede i administracije i da omogući konkurentnost budućim stručnjacima na tržištu rada. Fakulteti imaju znatno veću slobodu i fleksibilnost nego srednje škole u definisanju obrazovnih profila i sadržaja njihovog znanja i veština, kao i u uspostavljanju i održavanju saradnje sa poslodavcima i administracijom.

Centar za razvoj karijere

Pri Univerzitetu u Kragujevcu postoji i Centar za razvoj karijere i savetovanje studenata. Centar je izgradio imidž dobrog posrednika kroz različite aktivnosti: medijsku kampanju, konferenciju organizovanu u saradnji sa BSC, istraživanje o usklađenosti privrede i obrazovanja. U početku su imali i direktne kontakte sa poslodavcima, ali se to sada odvija prvenstveno preko Regionalne agencije za ekonomski razvoj. Imaju dobru saradnju sa Centrom za preduzetništvo pri Mašinskom fakultetu. Sa filijalom NSZ nemaju mnogo direktne saradnje jer su im ciljne grupe različite (nezaposleni i studenti), ali se povremeno sreću na okruglim stolovima, sajmu zapošljavanja, itd. Povremeno imaju saradnju i sa Regionalnom privrednom komorom, takođe i sa NVO, studentskim organizacijama, USAID. Jedna od funkcija ovakvog umrežavanja je da se izbegne dupliranje resursa, ali Centar nema ingerencije da time upravlja jer su fakulteti nezavisna pravna lica.

Centar ima 3 osnovne funkcije: informisanje, edukacija i stvaranje prilika.

- Informisanje je fokusirano na prilike za zaposlenje i mogućnosti za realizaciju stručne prakse. Ova praksa treba da pomogne da se na teorijsko znanje nadogradi više praktičnog znanja. Izvor za informacije o mogućnostima realizacije prakse su redovni kontakti sa pružaocima ovakve mogućnosti i praćenje medija (uključujući internet).
- Na podršku studentskoj karijeri i pripreme za izlazak na tržište rada su usmereni prvenstveno preko individualnog karijernog savetovanja (otprilike 1 student dnevno) i edukacija (pre svega računari i strani jezici, ali i kako tražiti posao, pisati CV i sl.). O ovim mogućnostima studenti su obavešteni preko web site-a, plakata, studentskog parlamenta, vodiča za bruoše. Najčešći korisnici podrške za stipendije i usavršavanje su studenti filološko-umetničkog fakulteta, a za praksu studenti ekonomskog fakulteta.
- Na stvaranju prilika za stručnu praksu najviše rade sa Regionalnom agencijom za ekonomski razvoj. Organizovali su sastanak sa prodekanima nekoliko fakulteta da bi se upoznali sa potrebama za praksom i predložili mogućnosti koje nude preduzeća, ali i da bi podstakli prilagođavanje kurikuluma

potrebama privrede. Ali, Centar će raditi i na direktnom povezivanju fakulteta i preduzeća¹⁹.

U nastavku dajemo informacije o 4 fakulteta čiji predstavnici uprave su intervjuisani i o Centru za razvoj karijere i savetovanje studenata pri Univerzitetu u Kragujevcu.

Mašinski fakultet

Broj studenata upisanih ove godine je 226. Prošle godine je na II godini bilo 135, na III 74, na IV 48 i na master studiji 42 studenta. Devojke čine oko 1/3 upisanih studenata, a to je i proporcija žena među zaposlenima. Obrazovni profil koji se školuje na ovom fakultetu je mašinski inženjer na sva tri nivoa- osnovnom, master i doktorskom. Beogradski i kragujevački mašinski fakulteti su predali projekat i u postupku su pokretanja procedure za akreditovanje pred nemačkom nezavisnom akreditacionom komisijom koja se zove ASI. Fakultet je obezbedio sredstva i predvideo planom unapređenja kvaliteta da postigne akreditaciju pred međunarodnim akreditacionim telom čime bi dokazali da je kvalitet naših izlaza i procesa jednak nemačkom.

Prolaznost na tržištu rada je odlična. Nema nezaposlenih mašinskih inženjera u Kragujevcu. Izveštaji NSZ pokazuju da je po tome profesija mašinskog inženjera jedna od tri vodeće.

Infrastruktorno stanje zgrada je u zadovoljavajuće sa svih aspekata bezbednosti i zdravlja na radu. Laboratorije su opremljene sa protokolima za rad laboranata i učenika, studenata, maksimalno su ispoštovane sve procedure koje se tiču zaštite i bezbednosti na radu. Izvori finansiranja su višestruki: 40% od Ministarstva prosvete, (to odlazi na plate zaposlenih), 20% od Ministarstva nauke (za naučno-istraživačke projekte), 20% od međunarodnih projekata koje raspisuje Evropska Unija, Evropska komisija i druge evropske institucije, oko 14%, od saradnje sa privredom, (što lokalnom, to i onom u Crnoj Gori i BiH). Od ostalih sitnih aktivnosti, dolazi oko pet, šest odsto. Od socijalnog partnerstva sa privredom nema mnogo koristi jer su u krizi svi smanjili fondove.

Kvalitet ishoda se proverava i unapređuje na više načina. Najpre, nastavni plan se usaglašava sa vodećim evropskim fakultetima u struci. Zatim, svake godine se vrši anketiranje poslodavaca koji su zaposlili njihove studente (taj podatak dobijaju od filijale NSZ) kroz koje se proverava zadovoljstvo poslodavaca kompetencijama novih mašinskih inženjera. Konačno, radi se i interna evaluacija i samoevaluacija. Sve ove podatke prikuplja Komisija za obezbeđenje kvaliteta, analizira ih i upućuje odgovarajuće zaključke nastavno - naučnom veću i resornim prodekanima, koji rade na ispravljanju eventualnih nedostataka, odnosno na daljem jačanju onoga što je bilo dobro.

Ekonomski fakultet

Na fakultetu ima ukupno 4204 studenata. Prema slobodnoj proceni 2/3 žena je i među zaposlenima i među studentima. Infrastruktura je u zadovoljavajućem stanju, fakultet svake godine izdvaja određena sredstva za renoviranje zgrade.

Što se tiče obrazovnih profila, na prve dve godine postoje smerovi:

- Opšta ekonomija
- Berze i berzansko poslovanje
- Računovodstvo i poslovne finansije
 - Marketing
- Međunarodni menadžment
- Turizam i hotelijerstvo (u Vrnjačkoj Banji).

Na trećoj i četvrtoj godini pored ovih 6 postoj i Privredni razvoj i preduzetništvo. Sagovornik ocenjuje da su profili dobro prilagođeni potrebama privrede i administracije, ali nisu zadovoljni činjenicom da nemaju povratnu informaciju sa tržišta rada, tako da planiraju da oforme bazu podataka i da prate na kakve probleme njihovi bivši studenti nailaze prilikom zapošljavanja. Konkretno saradnje nema ni sa filijalom NSZ, ni sa poslodavcima. Najveći broj kontakata počiva na ličnim poznavstima profesora.

¹⁹ Postoji interesovanje i fakulteta lociranih van Kragujevca, ali Regionalna agencija za ekonomski razvoj trenutno može da pokrije saradnju samo na području Kragujevca.

Struktura finansiranja liči na onu koja postoji na mnogim fakultetima u Srbiji, dakle većim delom iz budžeta, manjim delom iz sopstvenih prihoda (samofinansirajući studenti) i kroz projekte. Direktne saradnje sa gradskim vlastima u ovom pogledu nema, jer Skupština grada ima saradnju sa Univerzitetom, ali ne i sa fakultetima pojedinačno.

Prirodno-matematički fakultet

Ukupan broj studenata je 1125, a oko 70% studentske populacije je ženskog pola. Nastava se organizuje u okviru 4 instituta: za matematiku i informatiku, biologiju i ekologiju, fiziku, hemiju. U periodu akreditacije je bilo ideja da se krene sa nekim novim, na tržištu rada bolje pozicioniranim profilima (turizmolog), ali su shvatili da nemaju potrebne ljudske resurse.

Zbog akreditacije u poslednje vreme se vodi više računa o kvalitetu nastave. Investirano je u opremu, preko TEMPUS projekta je nabavljena računarska i video oprema za učionice. Biblioteka je solidno opremljena, mada broj primeraka knjiga za neke oblasti nije dovoljan za iskazane potrebe studenata. Trenutno su uključeni i u jedan FP7 projekat.

Zgrada fakulteta je stara i zaštićena zakonom. Priliv sopstvenih sredstava je izuzetno nizak, jer imaju veoma nisku školarinu za samofinansirajuće studente, a najveći deo tih sredstava se potroši na plate, popravke i nabavku materijala za laboratorije. Zbog akreditacionih standarda i činjenice da imaju 16 studijskih programa morali su da zaposle još desetak ljudi, a država im nije povećala budžet zbog toga, tako da moraju sami da se snalaze. Zbog nedostatka sredstava najviše trpi naučni rad i nabavljanje materijala za vežbe.

Uprava ne prati podatke sa tržišta rada da bi videla prilagođenost obrazovnih profila, ali primećuje na primer, da studenti hemije uzimaju fakultativne časove iz metodike nastave i didaktike da bi se prilagodili sa opšteg smera na nastavnički, jer su im tako veće šanse da nađu posao.

Pravni fakultet

Prošle godine je na ovaj fakultet bilo upisano ukupno 2352 studenta, a ove godine je na prvu godinu upisano 432 studenta. Od ukupnog broja studenta oko 2/3 su devojke. Na osnovnim studijama postoji jedan profil – diplomirani pravnik. Na master studijama je veći broj izbornih predmeta, pa studenti profilšu svoju specijalizaciju. Stanje infrastrukture je zadovoljavajuće jer je zgrada relativno nova. Svi kabineti, učionice i čitaonice su opremljeni računarskom opremom i umreženi. Bibliotečki fond je odličan, pogotovo ako se zna da se u istoj zgradi nalazi i Univerzitetska biblioteka.

Fakultet se finansira iz republičkog budžeta i iz sopstvenih sredstava, preko samofinansirajućih studenata i kroz istraživanja i organizovanje projekata (u okviru fakulteta se nalazi i Institut društvenih nauka). Srazmera budžetskih i sopstvenih sredstava je otprilike pola-pola. Sada je i finansiranje materijalnih troškova takvo, ali je do skoro država plaćala samo 10%. Finansijska podrška iz lokalne samouprave je minimalna (nabavljanje jednog stručnog časopisa). Ali, značajna im je saradnja sa Okružnim sudom u Kragujevcu i drugim pravosudnim institucijama, kao i sa ustanovama za izdržavanje kazni, gde studenti stiču praktična znanja iz pojedinih oblasti. Nekoliko iskusnih sudija drže vežbe na fakultetu.

Kvalitet nastave i ishoda se prate na više načina. Dva puta godišnje se sprovodi anketiranje nastavnog osoblja i studenata, a jednom godišnje anketiraju i poslodavce da bi videli kakvo je zadovoljstvo stručnom osposobljenošću studenata i šta bi moglo da se unapredi. Sve ove izveštaje redovno razmatra komisija za kvalitet i samovrednovanje. Anketa poslodavaca pokazuje visoko zadovoljstvo kompetencijama stručnjaka, ali i ukazuje na dodatne potrebe tržišta za uslugama diplomiranih pravnika. Jedan broj studenata je stipendiran od strane nekih ustanova u kojima će kasnije naći zaposlenje.

5.3. Alternativne ustanove za obuke

Alternativni oblici obrazovanja su fleksibilnija forma obrazovanja koja formira svoju ponudu na osnovu tržišnih zahteva. Kroz ove vrste obuka i obrazovanja stiču se znanja i veštine koje olakšavaju pronalaženje posla i čine oni koji traže posao konkurentnijim, ili ih pripremaju za dalje školovanje. Pored toga, postoji i mogućnost kvalifikovanja za neka zanimanja koja se mogu ostvariti i u redovnom školovanju. Vrednovanje ovih diploma i potvrda zavisi od ugleda i programa organizacije koja organizuje obuke.

Radnički univerzitet 'Crveni barjak'

Radnički Univerzitet „Crveni barjak“ u Kragujevcu osnovan je 1957. godine od strane tadašnje opštine Kragujevac, odnosno od Sreskog sindikalnog veća opštine Kragujevac. Trenutno je Radnički Univerzitet društveno preduzeće koje po zakonu o privatizaciji je trebalo da pređe u privatno vlasništvo. U saradnji sa skupštinom grada izuzeto je iz procesa privatizacije, tako da do kraja godine se planira da ostane na nivou grada kao ustanova.

U RU se izvodi pripremna nastava za upis na fakultete. Osim toga RU obezbeđuje prostor i pruža usluge administracije za nastavu koju u Kragujevcu izvodi Visoka škola strukovnih studija za menadžment i biznis (deo Megatrend univerziteta). Radnički univerzitet se finansira isključivo sopstvenim sredstvima, od pružanja usluga, ali se nadaju da će uskoro postati ustanova od značaja za grad i da će dobijati neka sredstva iz gradskog budžeta.

Trenutno je 10 radnika u stalnom radnom odnosu. Sve profesore koji su angažovani u nastavi za visoku školu obezbeđuje matični fakultet, odnosno Visoka škola iz Zaječara. I za stručno osposobljavanje za razna zanimanja nemetalske struke, angažuju profesore iz srednjih škola koji za to imaju određenu kvalifikaciju.

Stručnih kurseva ima mnogo. U okviru njih polaznici stiču znanja o profesiji, ali i o propisima, uspešnom poslovanju itd. Npr. za frizere pravnici drže opšti deo o radnim odnosima, osnivanju zanatske radnje, lekar drži nešto iz zaštite na radu, higijene, a nastavnik praktične nastave koga angažuju iz srednje škole drži tehnologiju zanimanja. Nastavni program za profile definišu sami, ali uzimaju u obzir i praksu drugih jer u Srbiji ne postoji mnogo radničkih univerziteta. Kursevi nisu akreditovani, ali veći deo programa se preuzima iz matičnih stručnih škola. Veliko je interesovanje za građevinska zanimanja, za viljuškare, za ložace parnih kotlova. Univerzitet ima dobru saradnju sa bivšim Zastavinim društvima.

Svake godine u toku godine nekoliko puta reklamiraju svoje obrazovne profile, preko medija, ali vrlo često i preko filijale NSZ, preko raznih nevladinih organizacija koje znaju za njihove kurseve. Pored toga od poslodavaca dobijaju zahteve da se obavi ili obuči jedna određena grupa radnika. Uslovi za opstanak Radničkog univerziteta su povoljni, jer potreba za permanentnim obrazovanjem, obrazovanjem uz rad, za stručnim usavršavanjem postoji i postojaće. Gradska vlast ima nameru da u ovoj instituciji locira regionalni centar za permanentno obrazovanje.

ABC škola stranih jezika i računara

Reč je o privatnoj školi koja je osnovana pre 5 godina, i ima stalno popunjene kapacitete od 6 učionica. Škola ne sarađuje sa poslodavcima, finansira se uglavnom iz sopstvenih sredstava. Prošle godine su sklopili ugovor sa jednom nemačkom nevladinom organizacijom koja plaća za koordinatora nemačkog jezika, i pokriva nabavku nekih tehničkih sredstava, kancelarijskog materijala, putnih troškova, za udžbenike, za reklamu.

Pored vlasnika zaposlena je 1 administrativna radnica, a predavači se angažuju po potrebi. Naglasak je na stranim jezicima, nastave se organizuje iz 8 jezika (engleski, francuski, nemački, italijanski, španski, grčki, ruski, slovenački), plus srpski za strance. Najveće interesovanje vlada za engleski jezik, za nemački i za italijanski. Godišnje se formira 30–35 grupa polaznika, većina za strane jezike (svega 2 za računare). Veličina grupa je svega 6–8 polaznika, što omogućuje odlične uslove za rad. Za računare nastave traje 3–5 nedelja u zavisnosti od naprednosti kursa.

Sa Nacionalnom službom za zapošljavanje je sklopljen ugovor prema kojem polaznici po završenom testu za bilo koji jezik i za računare dobiju sertifikat koji je priznat od strane NSZ. Programi nisu akreditovani, pro-

fesori sami biraju sadržaj i metode rada. Opremljenost sredstvima za nastavu je dobra i pozitivno je ocenjena od strane polaznika kroz evaluaciju.

BSC

Biznis Start-up Centar - Kragujevac nastao je uz podršku međunarodne organizacije SPARK i Vlade Holandije. Osnovni cilj rada BSC je da na različite načine podrži mlade ljude u započinjanju privatnog posla. U ponudi programa obuke se nalazi 40 modula koje izvodi 40 trenera. Pored toga, privrednici na obukama učestvuju kao neko ko prenosi direktna iskustva. U jednom ciklusu se realizuju svi treninzi. Prijavi se tri do četiri puta više kandidata od broja koji je moguće primiti. Prednost imaju oni koji imaju razvijenu preduzetničku ideju. Obuke su besplatne za polaznike.

Moduli su razvijeni u okviru projektnog zadatka. Na samom početku razvijeno je samo 8 tema uz pomoć stranih konsultanata i domaćih lokalnih eksperata. Kako se razvijao program, razvijale su se i nove teme za koje je postojalo interesovanje. Prilikom dizajniranja treninga uvek učestvuje i neko iz privrede ko svojim iskustvom doprinosi da teme korespondiraju sa realnim potrebama. Obuke su prepoznate u lokalnoj sredini kao jako uspešne i kvalitetne. Iako ne postoji zvanični, akreditovani sertifikat, obuke se priznaju prilikom konkurisanja za posao ili za sredstva. Ove obuke su i dobar kanal za zapošljavanje, jer nisu retke situacije u kojima privrednici prilikom gostovanja na obukama, deleći svoja iskustva iz poslovanja i regrutuju neke od polaznika kao buduće saradnike.

Nacionalna služba za zapošljavanje upućuje svoje korisnike da pohađaju ove obuke i visoko ih vrednuje. Lokalna samouprava je pokrenula fond iz kojeg se mogu povlačiti sredstva za preduzetničke ideje. Međutim, prilikom dodele sredstava nisu razvijeni jasni kriterijumi i nisu povezani sa obukom koju pruža BSC.

Kontrola kvaliteta se sprovodi na dva načina. Svakoј obuci prisustvuju asistenti koji izveštavaju o toku i kvalitetu obuke. Pored toga svaki od učesnika ima mogućnost da evaluiira trening i predavača. Evaluacioni upitnik je jako detaljno razvijen i sastoji se od pitanja koja su razvijena u centrali projekta i primenjuju se u svim centrima za obuku. Pored toga postoji mogućnost da polaznici deskriptivno ocene zadovoljstvo treningom. U onim slučajevima kada je obuka ocenjena loše, menja se predavač ili unapređuje obuka u drugim aspektima.

6.

KARAKTERISTIKE I FUNKCIONALNOST LOKALNIH MREŽA PODRŠKE ZAPOSŁJAVANJU

U osnovi, glavne aktere na tržištu rada prepoznavamo u ponudi radne snage (nezaposlena i zaposlena lica koja se javljaju kao aktuelni ili potencijalni tražioci zaposlenja), potražnji radne snage (poslodavcima) i službama za zapošljavanje (posrednici). Jasno je, međutim, da je pozicija sva tri aktera zavisna od širih društvenih okolnosti i stanja u privredi, tako da tržište rada ne može po automatizmu da postiže idealan protok radne snage i balans između ponude i potražnje. Zbog promena u privredi, izazvanih koliko tehnološkim inovacijama i novim oblicima organizacije toliko i širim istorijskim zbivanjima (u rasponu od izolacije i stagnacije do globalizacije i približavanja EU), sasvim je prirodno da se u protoku radne snage javljaju ne samo smanjena tražnja i povećanje nezaposlenosti, nego i strukturna neusklađenost, tj. 'čepovi' koji proizvode nakupljanje određenih obrazovnih profila na spisku nezaposlenih, kao i 'rupe' koje onemogućavaju poslodavce da pronađu potrebni stručni profil na tržištu rada. Oba efekta izazivaju dodatne troškove jer država mora na neki način da vodi računa o nezaposlenima (kako o njihovom ekonomskom opstanku, tako i o održavanju njihovih znanja i veština), dok poslodavci moraju sami da investiraju u obuku potrebnih kadrova. Zbog toga je sasvim prirodno da je niz aktera zainteresovan da interveniše na tržištu rada kako bi se izbeglo razmimoilaženje između znanja i veština radne snage i potreba privrede i administracije i time smanjili nepotrebni troškovi.

Grad Kragujevac

U Kragujevcu se lokalna samouprava, konkretnije Gradsko veće nalazi u centru mreže aktera vezanih za ekonomski razvoj i tržište rada. Skupština grada je usvojila niz strateških dokumenata i na njima baziranih akcionih planova kojima projektuje razvojne ciljeve i potrebne resurse za predstojeći period. Na više načina, kroz formalna tela (odbori, saveti) i neformalne kontakte, kroz projekte i skupove lokalna samouprava često inicira okupljanje pominjanih aktera, ili prihvata njihove inicijative za planiranje i pokretanje različitih aktivnosti. Ove aktivnosti su usmerene na motivisanje poslodavaca za investiranje, otvaranje novih radnih mesta i socijalno partnerstvo, na prilagođavanje obrazovnih programa potrebama privrede i uspostavljanje procesa permanentnog obrazovanja, na ažuriranje podataka potrebnih za uspešno planiranje i upravljanje, ali i na konkretno povezivanje poslodavaca i nezaposlenih. U nastavku dajemo kratak prikaz profila i aktivnosti aktera sa kojima su obavljani intervjui.

Uloga gradskog veća²⁰ u sistemu obrazovanja u Kragujevcu

Lokalna samouprava osim redovnih, zakonom propisanih aktivnosti, preduzima i neke dodatne aktivnosti na unapređenju sistema obrazovanja i njegovom povezivanju sa tržištem rada i poslodavcima. U ovom pogledu lokalna samouprava uspešno sarađuje sa Regionalnom školskom upravom, školama, Univerzitetom, filijalom Nacionalne službe za zapošljavanje, Regionalnom privrednom komorom, nevladinim organizacijama.

Kada je u pitanju usavršavanja nastavnika u osnovnom i srednjem obrazovanju, izrađen je lokalni plan stručnog usavršavanja. Skupovi se održavaju u Kragujevcu na osnovu akreditovanih seminara Ministarstva prosvete (15-ak takvih postoji u samom Kragujevcu), tako da se maksimalno koriste postojeći resursi, a snižavaju troškovi putovanja, smeštaja i organizacije (kotizacije). Radi se i na uspostavljanju Centra za permanentno usavršavanje. Ovu vrstu centara pomogla je Republika, kroz Ministarstvo prosvete u drugim gradovima Srbije. Ova kragujevačka inicijativa nije našla podršku, tako da će grad u partnerstvu sa mašinskim fakultetom pokrenuti ovu inicijativu. Mašinski fakultet će dati prostor, a grad će platiti adaptaciju prostora i obezbediti sredstva za plate rukovodioca i sekretara Centra.

U pogledu usaglašavanja obrazovnog sistema i tržišta rada, gradska uprava upoređuje podatke o upisnim kvotama za profile u različitim školama i stanje na spisku nezaposlenih u Kragujevcu, odakle je konstatovano da škole u velikoj meri reprodukuju obrazovne profile koji su prezastupljeni među nezaposlenima. Nastoje da intervenišu i tako što daju mišljenje o upisnim kvotama za različite profile školskoj upravi koje ova prosleđuje Ministarstvu prosvete, ali i konkretnim projektima koji treba da olakšaju poziciju na tržištu rada nekim zanimanjima.

²⁰ Gradsko veće je organ koji usklađuje funkciju gradonačelnika i skupštine i ima kontrolno-nadzornu ulogu nad radom Uprave

Dobar primer je projekat 'Asistent u nastavi' kojim je ove godine u Kragujevcu 45 nastavnika razredne nastave (učitelja) na godinu dana zaposleno u postojećim školama na terete gradskog budžeta. Ovim putem je omogućeno kontinuirano usavršavanje ovih nastavnika, ali je i povećana individualizacija nastave i inkluzivnost u odeljenjima gde oni asistiraju već postojećim nastavnicima. Neophodan preduslov za realizaciju projekta je bilo potpisivanje sporazuma sa Ministarstvom prosvete.

Sajmovi obrazovanja i sajmovi zapošljavanja se već nekoliko godina unazad održavaju na Gradskom sajmištu u Kragujevcu, a ovogodišnji sajam je po prvi put objedinio obrazovanje i zapošljavanje na jednom mestu. Sajam je okupio predstavnike obrazovnih institucija, agencija za zapošljavanje, poslodavce i nezaposlene.

Kragujevac je jedan od 5 gradova u Srbiji u kojem je otvoren centar za kontinuirano obrazovanje odraslih (lociran u Drugoj tehničkoj školi).

Gradska uprava za privredne resurse

Uprava dodeljuje grantove za samozapošljavanje. U pitanju su bespovratna sredstva u visini do 2.000 evra. Monitoring je pokazao da je održivost podržanih poslova oko 89%. Sredstva dodeljuje iz sopstvenog budžeta, ali ima saradnju sa međunarodnom NVO 'Help' sa kojom je ovaj program započet. Programom se upravlja na osnovu pravilnika i odluka komisije, a usmeren je na određene ciljne grupe, svake godine na drugu (žene, mladi do 35 godina starosti bez zaposlenja i IRL i izbeglice). Ne podržavaju primarnu poljoprivredu (to se finansira kroz druge izvore), trgovinu, taksi prevoz. Na početku je kriterijum pri selekciji korisnika bio stepen socijalne ugroženosti, ali su vremenom prešli na podržavanje projekata za koje se proceni da su održivi. Kriterijumi za selekciju su jasno definisani i transparenti. Sada je srazmera ekonomskih (poslovnih) i socijalnih kriterijuma 60% prema 40%.

Planira se novi program podrške biznisu koji će imati 2 komponente: prva će nastaviti sa podrškom započinjanju sopstvenog biznisa, a druga će biti usmerena na proširenje poslovanja preduzeća koja su na tržištu već 3 godine ili duže (licence, građevinski radovi, nove tehnologije). Same firme moraju da obezbede odgovarajuća investiciona sredstva u iznosu od 50%. Za različite iznose finansijske podrške postoji uslov zapošljavanja određenog broja lica, s tim što će posebno biti bodovano zapošljavanje ugroženih kategorija. Do sad je bilo više slučajeva da su firme koje su dobile podršku zaposlile znatno više lica nego što su bile dužne po projektu.

GGGradska Uprava sprovodi i anketiranje poslodavaca o potrebama za razvoj poslovanja i problemima u poslovanju. U planiranju i realizaciji aktivnosti podrške razvoju poslovanja Uprava se oslanja na sopstvena znanja i iskustva koja preuzima od ministarstava, drugih uprava na nivou grada, evropskih institucija. Takođe, otvoreni su za sve dobre ideje i podsticaje koje donose drugi partneri (NSZ, privredna komora, univerzitet) i skoro sve svoje aktivnosti realizuju partnerski. Planiranje projekata je usklađeno sa lokalnom strategijom ekonomskog razvoja. Svakog meseca dobijaju izveštaje iz NSZ o zapošljavanju i nezaposlenosti.

Predstavnik Uprave je član lokalnog Saveta za zapošljavanje koji čine predstavnici NSZ i privatnih agencija za zapošljavanje, kao i privredne komore i asocijacije privatnih preduzeća. Savet nije aktivan u meri u kojoj je to predvideo pravilnik koji određuje njegovo poslovanje.

Filijala NSZ

Nacionalna služba za zapošljavanje kao deo centralizovanog sistema funkcioniše u svim gradovima po istim pravilima i u istom režimu. Ona čini deo Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja, odnosno predstavlja samo lokalnu filijalu centralizovane Nacionalne službe zapošljavanja (NSZ). Osnovni cilj rada ove institucije je da posreduje u zapošljavanju i olakšava proces pronalaženja posla i radnika. Predpostavlja

se da je najveći broj radnika na evidenciji ove institucije i da se ona na ncelovitiji način bavi ovim problemom. Ostaje otvoreno pitanje uspešnosti i obuhvatnosti merama koje su razvijene u okviru rada ove institucije. Zaposleni ove institucije su uključeni u različite lokalne inicijative kao što su: različiti projekti, radna tela, lokalni saveti (na primer lokalni savet za zapošljavanje).

Nacionalna služba za zapošljavanje je obezbeđuje informacije o određenim obrazovnim profilima, strukturi radne snage i nezaposlenih kao i o raspoloživosti postojećih profila u okolini Kragujevca za potrebe stranih ulagača. U ovoj oblasti se ostvaruje zavidna saradnja sa Privrednom komorom

Regionalna privredna komora (RPK)

Osnivač RPK je Republika Srbija. Svaki privredni subjekt po zakonu je priključen komori. Na teritoriji grada Kragujevca taj broj je 17000 radnji i oko 4200 preduzeća. Rad komore se finansira preko članarine i naplatom usluga, a kvalitet rada se održava stalnim edukacijama zaposlenih. U komori nemaju evidenciju o broju korisnika, jer su oblici podrške raznovrsni, a pristup otvoren, pa je teško sve to pratiti.

Komora za cilj ima stvaranje privrednog ambijenta koji će podstaći zapošljavanje i to preko: pružanja poslovnih informacija, o uslovima poslovanja, raspolaganju finansijskim sredstvima, zastupanja interesa članova prema vladi, ministarstvima, prezentacija proizvodnih usluga firmi, organizacija, nastupa firmi u zemlji i inostranstvu, preko organizacije sajмова, pružaju usluge pomoći prilikom osnivanja preduzeća, usluge davanja poslovnih informacija o stranim tržištima, o carinskim informacijama, business to business, o bonitetu preduzeća.

U okviru Komore je formirana agencija za promociju investicija i podršku biznisu koja je osnovana 2003. u saradnji sa IHK Gesellschaft – preduzeća asocijacije privrednih komora Nemačke. Promoviše se teritorija koja treba da privuče investicije i otvori radna mesta. Osnovne aktivnosti su im pružanje usluga informisanja klijenata, konslating i podrška implementacije. Firmama se nudi pomoć prilikom odabira kadrova, edukacije zaposlenih po potrebi investitora kao i after care usluge.

Podrška zapošljavanju se ostvaruje i kroz saradnju sa Agencijom za strana ulaganja I promociju izvoza (SIEPA) koji predstavlja oblik finansijske podrške za investitore putem kog se nudi veliki broj radnih mesta.

U komori organizuju okrugle stolove gde pozivaju različite firme i upoznaju ih sa tekućim aktivnostima kao i vladinim programima poput programa izdvajanja sredstava po novom zaposlenom.

Najzainteresovaniji za usluge privredne komore su investitori koji su hteli da investiraju u Kragujevac, i to uglavnom kooperanti Fijata ili one firme koje su želele da postanu kooperanti. Njih interesuje struktura raspoložive radne snage kao i oblik i kapaciteti obrazovanog sistema. Mogu dobiti informacije o mogućim lokacijama za biznis, o poslovnim trendovima za Srbiju i Kragujevac, kao i o podsticajnim sredstvima.

Iako Komora ima dobru saradnju sa Univerzitetom i formalnim sistemom obrazovanja, mišljenja su da centri za neformalno obrazovanje mogu bolje da dogovore na iznenadne potrebe tržišta. Ocena je da na Univerzitetu osećaju potrebu za promenom, ali da se promene odvijaju isuviše sporo. Informisani su i o svim centrima za neformalno obrazovanje i edukaciju u regionu.

Komora ima jako dobru saradnju sa različitim akterima u oblasti obrazovanja I zapošljavanja, na primer sa: gradskom vlašću, univerzitetom, Regionalnom agencijom za razvoj, SPARK-om, BSC-om, NSZ, Organizacijom preduzetnika Šumadija. Imali su priliku da daju svoj doprinos parterskim inicijativama kao što su: izrada strategije ekonomskog razvoja za Kragujevac, izrada projekta osnivanja tehnološkog parka, osnivanje Biznis inovacionog centra, Biznis start up centra.

Asocijacija privatnih preduzetnika Šumadija

Asocijaciju je 90ih godina osnovalo nekoliko entuzijasta koji su verovali u ideju udruživanja, a vrlo brzo su došli do cifre od 150.000 članova malih i srednjih preduzeća i automatski postali nezaobilazan sagovornik u svim onim temama koje se odnose na poslovanje, na zakone koje treba usvojiti, utvrđivanje minimalnih zarada. Članstvo je dobrovoljno, a u Kragujevcu broji oko 10.000

preduzeća. To su uglavnom srednja preduzeća, procentualno najmanje ima malih preduzeća. Asocijacija se finansira prvenstveno od članarine (preko 90%) a ostatak prihoda se ostvaruje od usluga, poput izrade biznis planova.

Organizacija ima izuzetno razgranatu mrežu pružalaca usluga, firme i organizacije u kojima su zaposleni eksperti za različite oblasti i koji mogu da budu angažovani da pomognu na konkretnim projektima. Asocijacija članovima pruža različite usluge: javno zastupanje, informisanje (sve što izlazi u službenom glasniku se jednom mesečno sublimira, štampa i šalje svim članovima; takođe se šalju informacije o uslugama koje se odnose na zdravlje i zaštiti na radu), pregovaranje prilikom štrajkova, poslovni pregovori, pomoć pri administrativnim poslovima (prijava za kredit i sl.), raspolaganje bazama podataka koje nisu javno dostupne.

Aktivnosti koje su podsticale zapošljavanje su u prethodnom periodu bile usmerene na zapošljavanje mladih. Zbog uočenog problema strukturne neusklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada učestvovali su kao partneri u nekoliko projekata vezanih za unapređenje obrazovanja mladih. Asocijacija ostvaruje saradnju i sa organizacijama osoba sa invaliditetom kako bi unapredili njihovu kvalifikovanost i pripremili ih za mogućnosti koje će doneti novi zakon o zapošljavanju invalida.

Asocijacija ima kancelarije u 20 gradova Srbije koje imaju kapacitete da podrže poslovne centre na toj teritoriji. Interesovanje za usluge asocijacije nije konstantno. U momentu započinjanja rada kompanije koje su podržane od strane donatora nemaju nikakvu potrebu da se obrate, ali kada se podrška okonča onda traže pomoć od Asocijacije.

Rade na sopstvenoj medijskoj promociji, a po poslednjem istraživanju koje su radili po medijskoj zastupljenosti su na 4. Mestu. Ispred njih su Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja, Narodna banka Srbije i Vlada (Privredna komora je na 18 mestu). Glavni partner na lokalnom nivou im je Regionalna agencija za razvoj Kragujevca, a potom i Privredna komora, Univerzitet, gradska uprava, BSC.

Regionalna agencija za ekonomski razvoj Šumadije i Pomoravlja

Regionalna agencija za ekonomski razvoj Šumadije i Pomoravlja je nastala kao partnerstvo privatnog, javnog i nevladinog sektora sa područja 2 okruga: Šumadijskog i Pomoravskog. Jedna od opština iz regiona Šumadije i Pomoravlja, Regionalna privredna komora, Vlada Republike Srbije, jedna banka, dva udruženja preduzetnika i dve NVO 2002. godine osnovali su „Regionalnu agenciju za razvoj malih i srednjih preduzeća“. Agencija je transformisana 2004. godine u „Regionalnu agenciju za ekonomski razvoj Šumadije i Pomoravlja“ (REDASP). Sama transformacija je imala za cilj postizanje konkurentne tržišne pozicije koja će omogućiti ostvarivanje profita, postizanje zadovoljavajućeg nivoa samoodrživosti i smanjenje stepena zavisnosti od finansijske podrške donatora.

REDASP se bavi različitim aktivnostima koje je kvalifikuju kao jednog od važnih katera na tržištu rada: pružanje podrške u ekonomskoj transformaciji regiona, sprovođenje ustanovljene strategije razvoja uzimajući u obzir potrebe svih delova regiona, zadovoljavanje potreba ugroženih grupa stanovništva na teritoriji regiona, pružanje podrške procesu kreiranja novih radnih mesta, posebno putem odgovarajućih programa obuke, kao i podrška razvoju novih i postojećih malih i srednjih preduzeća i preduzetništva u regionu.

Usluge odeljenja ljudskih resursa su usmerene ka specifičnim grupama klijenata (nezaposlenima, višku zaposlenih, potencijalnim preduzetnicima, postojećim preduzetnicima, zaposlenima u lokalnim upravama, itd) sa namerom da u potpunosti zadovolje njihove potrebe za novim znanjima i veštinama. Agencija nastoji da pridobije poverenje klijenata kvalitetom obuka kako bi promenila svest ljudi i ukazala im na značaj nefinansijske podrške (dodatnog obrazovanja) koje može da im bude od velike pomoći u radu i poslovanju.

U toku dosadašnjeg rada Regionalna agencija je organizovala oko 300 obuka za oko 4000 klijenata. Najveći broj klijenata bio je iz grupe potencijalnih preduzetnika, nezaposlenih lica, postojećih preduzetnika - privatnih kao i društvenih preduzeća i predstavnika lokalnih samouprava. Obuke su bile koncipirane kao jednodnevne ili višednevne, koje su bile realizovane u gotovo svim gradovima šumadijsko-pomoravskog regiona, na teme koje omogućavaju lakše i brže zapošljavanje ili samozapošljavanje.

Tokom 7 godina postojanja REDASP je kroz svoje aktivnosti uspeła da izgradi partnerstvo sa svim relevantnim institucijama sa teritorije Šumadijskog i Pomoravskog okruga, asocijacijama preduzetnika, NVO sektorom, kao i malim i srednjim preduzećima (MSP) u regionu Šumadije i Pomoravlja.

Trenkwalder

Ova privatna agencija za posredovanje u zapošljavanju je osnovna u Beču a danas ima 450 filijala u 20 zemalja centralne i istočne Evrope. Filijala u Srbiji postoji od 2005, a u Kragujevcu od 2008. godine. Broj korisnika usluga u ovom momentu u Evropi je preko 70.000 hiljada, u Srbiji oko 1.500 a u Kragujevcu oko 100–150 u svakom trenutku, ali je cilj da broj korisnika bude oko 300. U poslednjih godinu dana agencija je zaposlila oko 150 ljudi. Oko 70% zaposlenih su mladi, do 35 godina.

Firma posluje na potpuno komercijalnoj osnovi i ne obezbeđuje programe podrške nezaposlenima, već je usmerena prvenstveno na visoko kvalifikovanu i stručnu radnu snagu. Ipak, prisustvo ove firme u širem regionu centralne i jugo-istočne Evrope i savremene metode organizacije i rada je čine važnim faktorom posredovanja na tržištu rada i u Kragujevcu.

Firma pruža sledeće usluge: zapošljavanje, lizing radne snage (ljude primaju na rad na određeno vreme i zatim ih ustupaju firmama), angažovanje ljudi na povremenim poslovima, pri čemu ne postoji limit godina, razne obuke (programi po instrukcijama iz Beča i centra u Bratislavi), kao i psihološka ispitivanja (psihološki profil svih članova). Najčešće zapošljavaju sa visokim obrazovanjem, koje traže velike firme, posebno strane (Fijat i saradnici). Pronalaze i sezonske poslove izvan Srbije, uglavnom u regionu.

Učlanjenje potencijalnih kandidata je besplatno. Usluge se naplaćuju od poslodavca prilikom uspešnog zapošljavanja svojih kandidata, pri čemu dobijaju honorar u visini od jednog do tri bruto ličnog dohotka radnika koji je primljen. Pored navedenih usluga pružaju i mogućnost organizovanja treninga i obuka po nemačkim standardima. Ipak, kao što su pokazali i rezultati istraživanja na uzorku lica koja traže zaposlenje i poslodavaca, obim korišćenja usluga posredovanja ove i sličnih privatnih agencija je za sada izuzetno mali na lokalnom tržištu rada.



7.

**USKLAĐENOST PONUDE I POTRAŽNJE ZA
RADNOM SNAGOM, OBRAZOVANJA I
POTREBA LOKALNOG TRŽIŠTA RADA**

Kao važan zadatak u ovom zaključnom poglavlju nameće se ispitivanje međusobne usklađenosti tri važne komponente koje karakterišu lokalne uslove zapošljavanja. Stoga će najpre biti izvedeni zaključci o (ne)usklađenostima ponude i tražnje radne snage, da bi se potom ukazalo na adekvatnost lokalnog obrazovnog sistema i ponude praktičnih obrazovnih usluga i sadržaja u odnosu na potrebe tržišta rada.

7.1. Usklađenost ponude i tražnje radne snage²¹

Analiza usklađenosti ponude radne snage sa potražnjom za radnom snagom u ovoj studiji usmerena je na dva važna aspekta:

- 1.) Prvi se odnosi na objektivne pokazatelje usklađenosti potreba za radnom snagom i karakteristika radne snage na ponudi;
- 2.) Drugi se odnosi na subjektivne karakteristike ponude i tražnje radne snage, koja uključuje različite vrste vrednosti, spremnosti, percepcija i stavova o tome šta su poželjna radna mesta sa stanovišta onih koji traže zaposlenje, odnosno šta je kvalitetna radna snaga sa stanovišta poslodavaca.

Kada je reč o prvom aspektu usklađenosti ponude radne snage i potreba poslodavaca na lokalnom tržištu rada, istraživanje je ponudilo niz važnih nalaza. Pre svega je značajno istaknuti da se tržište rada u Kragujevcu suočava sa velikim problemima poslednjih godina. Ukupni broj radnih mesta je smanjen, što pojačava pritisak na postojeća i novootvorena radna mesta. Ipak, u datim okolnostima izdvajaju se preduzeća koja imaju potencijal za zapošljavanje, koja pokazuju stabilnost u poslovanju i tendencije razvoja, te koja će u predstojećem periodu zapošljavati novu radnu snagu.

Trećina preduzeća iz uzorka planiraju da u narednom periodu povećaju broj zaposlenih. Najtraženiji stručni profili u ovim planiranim zapošljavanjima su različiti profili kvalifikovanih proizvodnih radnika. Iz predočene tabele se vidi da se stručni profil lica koja aktivno traže zaposlenje iz uzorka istraživanja značajno razlikuje od iskazanih potreba poslodavaca za stručnim profilima u planiranom zapošljavanju.

Tabela 7.1: Stručni profili radnika čije se zapošljavanje planira i interno raseljenih lica koja traže zaposlenje

Stručni profili	% u grupi planiranih radnih mesta	% lica koja traže zaposlenje datih kvalifikacija
Stručnjaci	16.9	19.2
Tehničari	19.4	25.9
Službenici	3.2	12.6
KV radnici u uslugama	0.8	5.9
Kvalifikovani proizvodni radnici	33.1	29.6
Fabrički radnici, mašinski operateri, monter	14.5	1.5
NKV radnici	12.1	5.3
Ukupno	100	100

Svakako, navedene uporedne strukture su relativno grube i kada se unutar navedenih kategorija izdvoje posebne uže kategorije prema obrazovnim profilima lica koja traže zaposlenje i prema profilima potrebnim poslodavcima, neusklađenosti postaju još izraženije.

Istraživanje je dalje pokazalo da se gotovo trećina poslodavaca suočava sa problemom pronalaženja odgovarajućih stručnih profila na lokalnim tržištima rada uprkos relativno visokoj nezaposlenosti i značajnoj ponudi radne snage. Istraživanjem su identifikovani sledeći deficitarni stručni profili: profili inženjera određenih specijalnosti, metalških i mašinskih radnika, fabričkih mašinskih operatera i sl. Visoka zastupljenosti stručnjaka među licima koja traže zaposlenje, nije u skladu sa potrebama poslodavaca, jer su među ovim kadrovima inženjeri malobrojni a preovlađuju stručnjaci iz oblasti prava ekonomije i društveno-humanističkih nauka. Kada je reč o defi-

21 Zaključci u ovom poglavlju su izvedeni na osnovu anketnog istraživanja

citarnim profilima radnika, podaci ukazuju da je na ovom nivou kvalifikacija dostupna raspoloživa radna snaga, koju je moguće uz prekvalifikacije i dokvalifikacije prilagoditi neposrednim potrebama poslodavaca.

Važno je napomenuti da među licima koja traže zaposlenje postoji izražena spremnost da se prekvalifikuju/dokvalifikuju u cilju lakšeg pronalaženja posla. Međutim, percepcije traženih stručnih profila ili želje nisu u skladu sa uočenim potrebama poslodavaca, posebno sa identifikovanim deficitarnim stručnim profilima. Ovde se otvara pitanje uloge lokalnih institucija koje treba da učestvuju u procesima usklađivanja ponude i tražnje radne snage, od obrazovnog sistema, do službi za zapošljavanje, ali i drugih institucija i organizacija relevantnih za mreže podrške zapošljavanju.

Prema nalazima istraživanja, 17% lica radnog uzrasta se nalazi u aktuelnoj neposrednoj ponudi radne snage. Među njima je najviše nezaposlenih lica, ali i lica koja su trenutno zaposlena, pretežno u neformalnim oblicima rada, kao i lica koja su po primarnom statusu neaktivna (studenti, učenici, domaćice, penzioneri) a koja se povremeno uključuju u potragu za poslom. Veliki deo ove populacije dugotrajno se nosi sa problemima nezaposlenosti ili nestabilne i neodgovarajuće zaposlenosti.

Među licima koja traže zaposlenje dominiraju dve kategorije: kvalifikovani radnici i tehničari i službenici. Podaci ukazuju da rad za poslodavce predstavlja najpoželjniju opciju, mada postoje i relativno izražene spremnosti za samozapošljavanje. Od zaposlenja se pre svega očekuje da bude regulisano formalnim ugovorom i da obezbeđuje redovnu platu, koja u proseku za većinu nezaposlenih može da bude i niža od prosečne.

Informisanost o programima zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje kod osoba koje traže zaposlenje je relativno dobra, ali je učešće u ovim programima nisko, kao i ocene njihovog doprinosa u uspešnom pronalaženju posla. Sa druge strane, poslodavci su takođe relativno dobro informisani o programima podrške koji se sprovode preko NSZ. Međutim, čini se da je njihova informisanost nešto slabija, ali učešće u programima u odnosu na tu informisanost veće nego kod lica koja traže zaposlenje. Ipak, veoma je važno uočiti da gotovo četvrtina preduzeća uopšte ne sarađuje sa lokalnom filijalom Nacionalne službe za zapošljavanje, što ograničava domete intervencija usmerenih na usklađivanje karakteristika ponude rada sa potrebama poslodavaca kao i njihovog boljeg neposrednog povezivanja. Negativni stavovi i iskustva poslodavaca i osoba koje traže zaposlenje predstavljaju upozorenje da je potrebno unaprediti funkcionisanje NSZ u oba pravca, posebno što uprkos uočenim nedostacima, upravo ova institucija po nizu pokazatelja predstavlja ključnu instituciju podrške u zapošljavanju.

Kada je reč o subjektivnim aspektima usklađenosti ponude i tražnje radne snage, na strani ponude rada uočavaju se relativno visoke spremnosti da se kroz fleksibilnija ponašanja i različite radne aranžmane bolje prilagodi aktuelnim uslovima na lokalnom tržištu rada, koji su obeleženi izrazitom dinamikom promena i povećanom konkurencijom u osvajanju radnih mesta. Spremnost da se radi dodatno, više poslova, da se steknu nova znanja i veštine koje povećavaju šanse za zapošljavanjem i boljim položajima u zoni zaposlenosti, prisutni su u ponudi radne snage. Takođe, uočavaju se i relativno visoke spremnosti za počinjanjem samostalnog posla, više kroz samozaposlenost nego kroz preduzetništvo, mada je i ova druga opcija prisutna u značajnom obimu.

Napokon, subjektivni aspekti usklađenosti ponude i tražnje posmatrani su i preko percepcija željenih osobina zaposlenih. Pitanja su bila otvorenog tipa, a ispitanici su mogli da navedu do tri najvažnije osobine. Pri tom, lica koja traže zaposlenje zamoljena su da navedu osobine za koje smatraju da poslodavci najviše vrednuju, dok su poslodavci zamoljeni da navedu osobine koje najviše vrednuju kod svojih zaposlenih.

Tabela 7.2: Procena koje osobine poslodavci najviše vrednuju kod zaposlenih

Osobina zaposlenih	% lica koja traže zaposlenje koji su naveli datu osobinu ²²		% poslodavaca koji su naveli datu osobinu	
Marljivost, vrednoća	1.	69.0	4.	18.8
Poštenje, poverenje	4.	21.1	2.	43.8
Efikasnost, umešnost, snalažljivost		4.2		6.3
Stručnost, znanje, veštine	5.	14.1	1.	45.8
Odgovornost	2.	29.6	3.	39.6
Tačnost, preciznost, urednost	3.	23.9		10.4
Poslušnost		12.7		
Radna disciplina		9.9		12.5
Timski rad, onos sa kolegama		5.6	5.	18.8
Mladost		4.2		-
Iskustvo		2.8		-
Upornost		5.6		-

Naravno, nemoguće je očekivati da obe strane u približno jednakom procentu odaberu iste odgovore (posebno što su bili otvorenog tipa). Stoga je važno uočiti da li se pet najučestalije navedenih osobina poklapaju kod obe strane, čime se može zaključiti o načelno adekvatnom prepoznavanju osobina koje poslodavci vrednuju kod zaposlenih. Iz prethodne tabele uočava se da ispitanici koji traže zaposlenje prepoznaju četiri ključne osobine koje su sami poslodavci istakli, dok timski rad i dobre međuljudske odnose nisu prepoznali kao jednu od pet najvažnijih. Takođe, uočava se da lica koja traže zaposlenje precenjuju značaj nekih osobina, a drugih potcenjuju. Tako su se među precenjenim osobinama našle: marljivost, vrednoća, tačnost, preciznost i urednost, a među podcenjenim osobinama: poštenje i poverenje, stručnost, znanje i veštine, odgovornost i radna disciplina. Osim toga, lica koja traže zaposlenje navela su i neke osobine koje se uopšte nisu našle na listi poslodavaca, kao što su: mladost, iskustvo, upornost i poslušnost. Naravno, treba imati u vidu da kod ovakvih pitanja ispitanici često mogu nastojati da daju poželjne odgovore, te da i poslodavci nisu navodili one za koje pretpostavljaju da nisu korektne. Ova slutnja se može delimično poduprti i nalazima o izraženim obrascima diskriminacije u kojima se pokazalo da za neke poslodavce svakako i pol i starost i iskustvo mogu biti vrednovane karakteristike zaposlenih, odnosno važni kriterijumi za selekciju radnika.

7.2. Usklađenost obrazovnog sistema sa potrebama tržišta rada²³

U razmatranju mogućnosti mladih u Kragujevcu da se uključe u tržište rada, jednu od najbitnijih determinanti predstavlja stečeno obrazovanje. Proces u kojem se stečena znanja prenose u sferu rada se naziva tranzicija od obrazovanja ka radu. Ova tranzicija je dinamičan proces u kojem pojedinac prelazi iz obrazovnog sistema na relativno stabilnu poziciju zaposlenosti (Saar, E, Unt, M. and Kogan, I, 2005). Značaj ovog procesa za optimalnu alokaciju ljudskih resursa govori da on nije bitan samo za pojedinca koji ulazi na tržište rada ili za firmu koja traži kvalitetno obrazovanog zaposlenog, nego i za privredu u celini. Zbog toga tranziciju od obrazovanja ka radu treba tretirati kao proces kojim valja upravljati, a ne kao sumu individualnih sudbina u kojima pojedinci nastoje da znanja i veštine kojima raspolažu što bolje (ili nekako) angažuju u sferi rada.

S obzirom na dinamičnost savremene privrede i brzinu njene transformacije, planiranje i upravljanje sistemom obrazovanja predstavlja izazov i za zemlje sa razvijenim institucionalnim nasleđem i velikim raspoloživim resursima (Altonji, 1992), a kamoli za zemlje kao što je Srbija, koje kasne u modernizaciji privrede i institucija. Pristup reformi u post-socijalističkim zemljama je po pravilu bio nekonzistentan i parcijalan. Preokupiranost reformom privrede je dovođila do zapostavljanja potrebe da se reformiše

²² Ispitanici su mogli da navedu tri osobine.

²³ Zaključci se u ovom poglavlju, u najvećoj meri zasnivaju na sekundarnim podacima i nalazima dobijenim kvalitativnim istraživanjem

i sistem obrazovanja (Dainov, 2006). Ishod ovakvih okolnosti u Srbiji, a samim tim i u Kragujevcu je prilično nefunkcionalan sistem obrazovanja koji ne odgovara izmenjenim privrednim okolnostima i trom institucionalni aranžman koji ili ne prepoznaje ili sporo reaguje na impulse sa tržišta rada²⁴. Disfunkcionalnosti u srednjem i visokom obrazovanju prebacuju veliki teret sa otvorenog (opšteg) na interno tržište rada i teraju poslodavce da razvijaju intenzivniji sistem interne obuke nego što bi to inače činili ili usmeravaju nezaposlene da traže dodatno obrazovanje u alternativnim, neformalnim organizacijama. Naravno, ovakav ishod ima za efekat produžen period i povećane troškove školovanja i obuke.

U kontekstu predočenih ciljeva istraživanja, nas prvenstveno interesuje usklađenost ponude obrazovnih profila i potreba na tržištu rada na teritoriji Kragujevca. Kragujevac je veliki regionalni centar sa razvijenim uslugama u oblasti obrazovanja i znatnim privrednim kapacitetima, te je stoga naša istraživačka pažnja orijentisana pre svega na trendove obrazovanja i zapošljavanja u samom Kragujevcu, tj. na pitanje da li lokalne škole i fakulteti nude obrazovne profile koji su potrebni na lokalnom tržištu rada. S druge strane, moramo biti svesni činjenice da je sistem obrazovanja u velikoj meri centralizovan, što znatno umanjuje njegovu fleksibilnost i prilagodljivost realnim i konstantno menjajućim potrebama u sferi rada. Ipak, valja istaći da i u vladinom i nevladinom sektoru postoji svest o potrebi reforme srednjoškolskog obrazovanja. Ministarstvo prosvete sve više sarađuje sa Nacionalnom službom za zapošljavanje. 2006. godine je usvojena Nacionalna strategija razvoja stručnog obrazovanja, a na toj osnovi je Beogradska otvorena škola inicirala osnivanje Nacionalnog saveta za stručno obrazovanje, što je i potvrđeno u novoj verziji Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja²⁵. Ideja je da se pomogne ostvarivanje jednog od ciljeva strategije, da stručno obrazovanje i obuka odgovore na potrebe privrede, tržišta rada i lokalnih samouprava.

Situacija koju su predočeni podaci u Kragujevcu prikazali govori o postojanju velikih problema i neusklađenosti. Nezaposlenost je još uvek visoka, čak viša od proseka u Srbiji, a na spiskovima NSZ se prekomerno gomilaju osobe bez kvalifikacije i neki obrazovni profili, kao što su ekonomski tehničari, maturanti gimnazije i medicinske sestre. S druge strane, upravo na ove srednje škole je veliki pritisak kandidata prilikom upisa. Zbog privredne krize u porastu je i broj nezaposlenih sa stručnim zanimanjima stečenim u srednjoj školi (uglavnom metalske struke). Ni univerzitetska diploma nije dovoljan zaštitni faktor: i ovde najveći priliv na tržište rada imaju ona zanimanja kojih i inače ima najviše na spisku nezaposlenih, pravnici, ekonomisti (profili koji se obrazuju na Univerzitetu u Kragujevcu).

Dobra okolnost je da u Kragujevcu postoji svest o ovom problemu i da na njegovom rešavanju rade mnogi akteri: škole, Regionalna školska uprava, Univerzitet, NSZ, Regionalna privredna komora, poslodavci. Još bolja okolnost je to što ove aktivnosti sve više dobijaju oblike jasne i fokusirane politike, jer veliki broj inicijativa stiže iz gradske uprave i usmerava se ka ciljevima usklađenim sa strategijom privrednog razvoja. Ovo karakteriše Kragujevac kao proaktivnu zajednicu koja je u stanju da autonomno rešava važne probleme u društvenom i ekonomskom razvoju, i to kroz mrežu horizontalno uvezanih aktera u kojoj informacija putuje brzo i resursi se koriste efikasno.

Pomenuti reformski trend se ne distribuira linearno. Očito je da su neke škole i fakulteti znatno više angažovani nego drugi, kao i da neke institucije imaju centralniju poziciju u

24 Obrazovni sistem treba da orijentiše proces sticanja znanja ka jasno definisanim ishodima i kompetencijama učenika i studenata i da ovakvu orijentaciju prepozna kroz definisane profile kvalifikacija. Uobičajeno, ovi profili se određuju kroz nacionalni okvir kvalifikacija. U institucionalnom pogledu, Srbiji tek predstoji izrada ovog okvira, u čemu joj može pomoći okolnost da je EU 2008. usvojila Evropski okvir kvalifikacija za celoživotno učenje (dostupno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>)

25 Tekst zakona dostupan na <http://www.mp.gov.rs/page.php?page=84>

mreži nego druge. Najpre, zainteresovanost gradskog veća da usmerava sredstva i aktivnosti na usklađivanje sistema obrazovanja i potreba na tržištu rada i da ne čeka efekte promena na centralnom nivou ima ključni dinamički značaj u celom procesu. Drugo, treba istaći da filijala NSZ ima dobru saradnju sa svima koji su pomenuti u izveštaju. Ovo je važno jer dobra informacijska osnova i ažurni podaci predstavljaju dobru osnovu za uspešno targetiranje bilo koje mere ili aktivnosti. Dalje, važno je da je Regionalna školska uprava aktivna u različitim aktivnostima kojima se unapređuje kvalitet nastave u školama kao i mogućnosti usavršavanja nastavnika. Treba istaći, da bi kapaciteti Upravne, ne samo koordinatora lokalne politike obrazovanja, nego i spona sa Ministarstvom prosvete i Nacionalnim prosvetnim savetom, mogli biti bolje podržani i iskorišćeni od strane drugih (zainteresovanih) aktera u mreži. Veza Regionalne privredne komore sa nizom pomenutih institucija je takođe važna, ali je još značajnije da mnogi poslodavci imaju direktnu vezu sa univerzitetom i pojedinim školama, jer se na taj način novi sadržaji najbrže unose u nastavne programe. Ipak, čini se da ovde ima još mnogo prostora za rast saradnje i podizanje socijalne odgovornosti za ukupni razvoj regiona. Što se tiče škola, jasno je da njihova pozicija ne zavisi samo od politike Ministarstva prosvete i da ima dosta i zakonskih mogućnosti i realnih okolnosti koje dozvoljavaju uspešnije upravljanje. One škole koje imaju aktivniji nastup i spretniju upravu uspevaju da omoguće bolje uslove usavršavanja za svoje nastavnike i bolje uslove rada i prosperitetnije obrazovne programe za svoje učenike. Ovo se pre svega odnosi na nekoliko stručnih škola (tehnička, politehnička, pa i ugostiteljska). Čini se da je ključ uspeha u diversifikaciji i programa i izvora finansiranja. Slično važi i za fakultete – oni koji su aktivniji, traže više socijalnih partnera i više izvora finansiranja i bolje prilagođavaju nastavne programe potrebama privrede i administracije uspevaju da omoguće bolju poziciju svojim diplomcima na tržištu rada. U ovom segmentu mreže gradsko veće ima još više prostora za inicijativu i povezivanje poslodavaca i fakulteta, jer nema onakvih ograničenja i usporavanja kakva postoje vezano za srednje obrazovanje.

Ipak, da ne bude zabune, sve ove aktivnosti još uvek ne mogu da otklone značajan deo problema nezaposlenosti i dugoročnih prekida u obrazovanju i sticanju veština. Za temeljnije rešavanje ovog problema potreban je intenzivniji privredni rast. Najavljeno pokretanje rada „Fiata“ i kooperanata koji podržavaju rad ove fabrike bi mogao da u velikoj meri promeni trenutno stanje na tržištu rada u Kragujevcu. Za ovakvu promenu je potrebno da se svi oni koji su aktivni u sferi rada i obrazovanja budu pripremljeni za novonastalu situaciju, odnosno da doprinesu da radnici budu što pripremljeni za zahteve i očekivanja novih poslodavaca.

Jedan od bitnih faktora za ovaj napredak je činjenica da obrazovne ustanove u Kragujevcu počinju da reaguju na tržišne impulse i da se ponašaju kompetetivan način i da sarađuju sa ostalim akterima. Pored toga, jako važno je istaći da postoji izrazita spremnost i povezanost različitih sektora i aktera koji deluju u sferi tržišta rada.

7.3. Funkcionalnost lokalnih mreža podrške zapošljavanju

Dva glavna aktera koji intervenišu na tržištu rada u Kragujevcu u smislu povećanja zapošljavanja su lokalna samouprava (gradsko veće) i filijala Nacionalne službe za zapošljavanje. Oko ove dve institucije se vrte najveći i najvažniji programi podrške zapošljavanju i samozapošljavanju, kako finansijske, tako i u obukama i povećanju znanja.

Sveukupno, obim aktivnosti na podsticanju zapošljavanja nije dovoljan da značajnije izmeni trenutnu situaciju. Glavne promene se mogu očekivati sa makro efektima povećanog investiranja i privrednog rasta, ali trenutne aktivnosti odlikavaju proaktivni stav ključnih aktera na tržištu rada i nude niz pozitivnih iskustava i naučenih lekcija koje u budućnosti mogu povećati efikasnost primenjenih mera podrške i učiniti tržište rada u Kragujevcu fleksibilnijim i protočnijim.





8.

PREPORUKE

Na osnovu predočenih analiza i diskusije sa vodećim akterima u ovoj oblasti u Kragujevcu, identifikovana su ključna područja u kojima bi trebalo intervenisati simultano kako bi se unapredili uslovi zapošljavanja na lokalnom tržištu rada u Kragujevcu. Preporuke su definisane za sledeća najvažnija područja:

- 1.) Unapređenje potencijala zapošljavanja ponude radne snage;
- 2.) Podsticanje poslodavaca da u svom domenu obezbede povoljnije uslove za zapošljavanje
- 3.) Unapređenje sistema obrazovanja tako da bolje odgovori na potrebe lokalnog tržišta rada.

Kada je reč o prvom području delovanja preporučuju se sledeće mere i aktivnosti:

- Potrebno je podsticati nezaposlena lica da se registruju u evidenciji NSZ, čime stižu pristup različitim oblicima podrške i uključivanju u aktivne programe zapošljavanja.
- Potrebno je povećati učešće nezaposlenih lica u programima aktivnog zapošljavanja, jer je istraživanje pokazalo da je njihova informisanost o tim programima dobra, ali uključenost u programe relativno slaba.
- Potrebno je profilisati programe zapošljavanja na način koji više odgovara potencijalima korisnika i potrebama poslodavaca, kako onih koje su trenutne ali tako i u skladu sa projekcijama o razvoju privrede u regionu.

Kada su u pitanju preporuke usmerene na potražnju radne snage, odnosno poslodavce i prakse zapošljavanja, bilo bi značajno učiniti sledeće:

- Upoznati veći broj poslodavaca sa programima podrške koji se sprovode preko NSZ, posebno o programima selekcije i klasifikacije.
- Raditi sa poslodavcima na usavršavanju njihovih upravljačkih veština i veštinama upravljanja resursima.
- Promovisati formu podrške razvoja poslodavaca kroz identifikovane obuke za zaposlene. Ovi programi NSZ su neiskorišćeni. Poslodavci izražavaju spremnost da koriste programe obuke, ali se to ne dokazuje u praksi.
- Edukovati poslodavce o njihovoj odgovornosti u lokalnoj zajednici koja podrazumeva eliminisanje diskriminacijskih praksi u bilo kom vidu.
- Upoznavati ih sa značajem i mogućnostima da kroz socijalno odgovorno poslovanje, koje pored anti diskriminacijskih praksi treba da uključi i pristojne uslove rada za zaposlene, jačaju samu lokalnu zajednicu i podižu njene kapacitete u krajnjoj liniji i za sopstvene koristi – kroz bolje tržište i kvalitetniju radnu snagu.
- Promovisati praksu među poslodavcima i ostvarivati partnerstva između škola i poslodavaca.
 - Organizovati izradu sličnih studija na redovom nivou od godinu dana. Prepoznato je da ovakve vrste analiza čine izuzetno dobru osnovu za analizu situacije potrebne za strana i domaća ulaganja.

Obrazovanje

- Potrebno je informisati mlade o povoljnim stručnim profilima i usmeravati ih i stimulirati da se školuju za zanimanja za kojima postoji veća potražnja na tržištima rada, posebno za deficitarna zanimanja. Time bi se sprečilo intergeneracijsko prenošenje nepovoljnih uslova za zapošljavanje, povećanih rizika od siromaštva i socijalne isključenosti.
- Posebnim stipendijama treba podsticati studente da odaberu stručnjačke profile koji su deficitarni na lokalnim tržištima rada.
- Intenzivirati saradnju NSZ, Regionalne školske uprave, Gradskog veća i Regionalne privredne komore, Regionalne agencije za ekonomski razvoj i fakulteta na preciznijem i realnijem planiranju srednjeg i visokog obrazovanja u Kragujevcu, kao i na izradi inicijativa za povećanje efikasnosti nadležnih centralnih tela, pre svega Prosvetnog saveta.

- Uvesti savetnike za profesionalnu orijentaciju u osnovne škole koji bi promovisali zaključke i preporuke izrađene od strane lokalnih aktera, u skladu sa trendovima privrednog rasta.
- Raditi na daljem konkretnom povezivanju pojedinačnih obrazovnih ustanova i privrednih organizacija.
- Organizovati kontinuirano obavljanje studentske prakse. Pokazalo se da mnogi studenti u trenutku zaposlenja nemaju ni dan praktičnog rada i da ih to onemogućava da sigurno odgovore na radne obaveze ili da se uopšte prijave na konkurs. Pored toga, poslodavci daju prednost mladim osobama, ali sa iskustvom.
- Podržati planski razvoj institucija neformalnog obrazovanja u gradu Kragujevcu.

9.

PRILOZI

Aneks 1: Broj učenika po školama

NAZIV ŠKOLE adresa, telefon, e-mail	PODRUČJE RADA	OBRAZOVNI PROFIL-SMER	BROJ UČENIKA		
			07/08	08/09	09/10
PRVA KRAGU JEVAČKA GIMNAZIJA, Daničičeva 1, 034/335-938, 335-506, 301-870, prvagimnazijakg@yahoo.com	GIMNAZIJA	OBDARENI UČENICI U MATEMATIČKOJ GIMNAZIJI	59	55	63
		PRIRODNO-MATEMATIČKI SMER	593	543	515
		DRUŠTVENO-JEZIČKI SMER	458	474	476
	GIMNAZIJA (OSNOVNA ŠKOLA)	OGLEDNO ZA MATEMATIKU	23	38	16
DRUGA KRAGUJEVAČKA GIMNAZIJA Đure Pucara Starog 2, 3 4000 Kragujevac 034/341-398; 305-670 drugagim@kg.ac.yu	GIMNAZIJA	OBDARENI UČENICI U FILOLOŠKOJ GIMNAZIJI	96	83	85
		DRUŠTVENO-JEZIČKI SMER	127	118	118
		OPŠTI TIP	668	659	619
PRVA TEHNIČKA ŠKOLA, Radoja Domanovića 8, 034/332-769, prvateh.sek@eunet.rs, prvateh.sek@gmail.com	POLJOPRIVREDA, PROIZVOD-NJA I PRERADA HRANE	TEHNIČAR ZA BIOTEHNOLOGIJU	73	125	118
		PREHRAMBENI TEHNIČAR	73	0	0
		PEKAR	39	31	30
		MESAR	22	7	15
		PRERAĐIVAČ MLEKA	29	16	15
	ELEKTROTEHNIKA	ELEKTROTEHNIČAR ENERGETIKE	121	109	109
		ELEKTROTEHNIČAR RAČUNARA	260	253	261
		ELEKTROTEHNIČAR MULTIMEDIJA - OGLED	71	92	128
		ELEKTROTEHNIČAR RADIO I VIDEO TEHNIKE	57	24	0
		ELEKTROTEHNIČAR ZA ELEKTRONIKU NA VOZILIMA - OGLED	88	80	80
		ELEKTROTEHNIČAR ZA RASHLADNE I TERMIČKE UREĐAJE	115	115	111
		ELEKTROMONTER MREŽA I POSTROJEN-JA	81	67	70
	HEMIJA, NEMETALI I GRAFIČARSTVO	TEHNIČAR ZAŠTITE ŽIVOTNE SREDINE	39	124	61
		HEMIJSKI LABORANT	106	68	64
		TEHNIČAR ŠTAMPE	103	107	105
		TEHNIČAR GRAFIČKE DORADE	39	24	24
	GEODEZIJA I GRAĐEVINARSTVO	GRAĐEVINSKI TEHNIČAR ZA NI-SKOGRADNJU	130	128	120
		GRAĐEVINSKI TEHNIČAR ZA VI-SOKOGRADNJU	137	130	123
		DEKORATER ZIDNIH POVRŠINA	21	0	0
		MONTER SUVE GRADNJE - OGLED	59	56	54

POLITEHNIČKA, Kosovska 8, 034/335–175, sekretar@tsms.kg.edu.yu	MAŠINSTVO I OBRADA METALA	TEHNIČAR ZA KOMPJUTERSKO UPRAVLJANJE	238	223	220
		MAŠINSKI TEHNIČAR ZA KOMPJUTERSKO KONSTRUISANJE	346	313	272
		MAŠINSKI TEHNIČAR MOTORNIH VOZILA	112	76	50
		OPERATER MAŠINSKE OBRADNE - OGLED	61	51	50
		AUTOMEHANIČAR	79	65	60
		MEHANIČAR OPTIKE	24	14	0
		MEHANIČAR LABORATORIJSKE I MEDICINSKE OPREME	87	59	51
		MEHANIČAR GREJNE I RASHLADNE TEHNIKE	98	86	66
		TEHNIČAR ZA ROBOTIKU	0	24	46
		PRECIZNI MEHANIČAR	25	0	0
		TEHNIČAR MEHATRONIKE	0	0	24
		MAŠINSKI TEHNIČAR ZA REPARATURU	0	22	38
		TEHNIČAR DRUMSKOG SAOBRAĆAJA	365	351	352
	SAOBRAĆAJ	TEHNIČAR ZA BEZBEDNOST SAOBRAĆAJA - OGLED	90	80	81
		TEHNIČAR UNUTRAŠNJEG TRANSPORTA	70	87	113
		VOZAČ MOTORNIH VOZILA	218	169	160
DRUGA TEHNIČKA ŠKOLA, Kosovska 8, 034/335–191, tehnkg@ptt.rs	ŠUMARSTVO I OBRADA DRVETA	TEHNIČAR ZA FINALNU OBRADU DRVETA	103	93	86
		TEHNIČAR ZA PEJZAŽNU ARHITEKTURU	216	197	166
		RUKOVALAC ŠUMSKOM MECHANIZACIJOM	9	0	0
		RASADNIČAR	9	0	0
		TEHNIČAR ZA PRIMARNU OBRADU DRVETA	42	31	10
		TEHNIČAR ZA OBLIKOVANJE NAMEŠTAJA I ENTERIJERA	0	0	19
	KULTURA, UMETNOST I JAVNO INFORMISANJE	STLAR - OGLED	54	45	52
		GRAVER UMETNIČKIH PREDMETA	0	7	7
		DRVOREZBAR	0	9	9
		TEHNIČAR DIZAJNA ENTERIJERA I INDUSTRIJSKIH PROIZVODA	0	0	16
TRGOVINSKO UGOSTITELJSKA ŠKOLA „TOZA DRAGOVIĆ“, Save Kovačevića 25, 034/335–686, tozadragovic@nadlanu.com	TEKSTILSTVO I KOŽARSTVO	KONFEKCIJONAR KROJAČ	39	10	0
		KONFEKCIJSKI TEHNIČAR	57	10	25
		TEHNIČAR - MODELAR ODEĆE	78	93	60
	TRGOVINA, UGOSTITELJSTVO I TURIZAM	TURISTIČKI TEHNIČAR	179	194	221
		UGOSTITELJSKI TEHNIČAR	119	109	114
		ARANŽER U TRGOVINI	0	29	27
		TRGOVINSKI TEHNIČAR	127	84	80
		TRGOVAC	169	124	88
		KONOBAR	84	66	57
		KUVAR	103	87	79
		POSLASTIČAR	85	68	55
		KULINARSKI TEHNIČAR	39	30	62
		MUŠKI FRIZER	89	69	55
	LIČNE USLUGE	ŽENSKI FRIZER	146	131	116

EKONOMSKA ŠKOLA, Radoja Domanovića 6, 034/332–428, ekonomkrag@verat. net	EKONOMIJA, PRAVO I ADMIN- ISTRICIJA	BANKARSKI SLUŽBENIK - OGLED	81	97	97
		BIROTEHNIČAR	134	123	119
		EKONOMSKI TEHNIČAR	367	304	305
		FINANSIJSKI TEHNIČAR	332	324	330
		PRAVNI TEHNIČAR	134	119	124
MEDICINSKA ŠKOLA SA DOMOM UČENIKA „SESTRE NINKOVIĆ“, Radoja Domanovića 2, 034/ 302–210, medskg@ptt.yu	ZDRAVSTVO I SOCIJALNA ZAŠTITA	FARMACEUTSKI TEHNIČAR	148	141	173
		MEDICINSKA SESTRA - TEHNIČAR	363	345	327
		MEDICINSKA SESTRA - TEHNIČAR - OGLED	89	77	77
		LABORATORIJSKI TEHNIČAR	39	63	98
		PEDIJATRIJSKA SESTRA - TEHNIČAR	165	158	157
		ZUBNI TEHNIČAR	145	131	131
		GINEKOLOŠKO-AKUŠERSKA SESTRA- TEHNIČAR	90	60	31
MUZIČKA ŠKOLA „dr MILOJE MILOJEVIĆ“, Kneza Miloša 5, 034/305–135, office@muzicka-kg. com	KULTURA, UMETNOST I JAVNO INFORMISANJE	MUZIČKI IZVOĐAČ	127	113	106
	KULTURA, UMETNOST I JAVNO INFORMISANJE	MUZIČKI SARADNIK	67	59	63
ŠKOLA SA DOMOM ZA UČENIKE OŠTEĆENOG SLUHA Starine Novaka 3 34 000 Kragujevac 034/323–662; 317–145 skolazagluve@nadlanu. com	MAŠINSTVO I OBRADA METALA	AUTOLIMAR	13	4	5
	HEMIJA, NEMETALI I GRAFIČARSTVO	TEHNIČAR GRAFIČKE DORADE	0	1	3
	LIČNE USLUGE	MANIKIR, PEDIKIR	0	3	5
	LIČNE USLUGE	ŽENSKI FRIZER	14	5	8
		ŠIVAČ TEKSTILA	9		
	POLJOPRIVREDA, PROIZVOD- NJA I PRERADA HRANE	PEKAR	14	8	8
ŠKOLA ZA OSNOVNO I SRED- NJE OBRAZOVANJE „VUKAŠIN MARKOVIĆ“, Janka Veselinovića bb, 34000 Kragujevac, 034/332–179, soso@sbb. co. rs	UČENICI SA TEŠKOĆAMA I SMETNJAMA U RAZVOJU	JEDNOGODIŠNJE OSPOSOLJAVANJE ZA RAD	34	25	16
	ŠUMARSTVO I OBRADA DRVETA	IZRAĐIVAČ ELEMENATA DRVENIH PODNIH OBLOGA	0		20
	POLJOPRIVREDA, PROIZVOD- NJA I PRERADA HRANE	PEKAR	29	20	23
	TRGOVINA, UGOSTITELJSTVO I TURIZAM	PRIPREMAČ NAMERNICA	21	12	15
UKUPAN BROJ UČENIKA			9662	8824	8608

Aneks 2 : Mere podsticanja zapošljavanja NSZ

Aktivne mere zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje usmerene na nezaposlene:

- Program zapošljavanja pripravnika (lica koja prvi put zasnivaju radni odnos) koji nudi subvencionisano zapošljavanje za mlade srednjeg, višeg ili visokog obrazovanja na određeno vreme (6–12 meseci) uz mesečnu platu od 16 000–20 000 dinara u zavisnosti od kvalifikacije;
- Obuka za poslove radnog mesta koja predstavlja program usvajanja specifičnih tehničkih i praktičnih znanja i veština neophodnih za obavljanje poslova i zadataka u okviru konkretnog radnog mesta.
- Kursevi informatičke obuke koji imaju za cilj da obezbede veštine rada na kompjuteru;
- Kursevi usavršavanja stranih jezika;
- Programi prekvalifikacije i dokvalifikacije koji se realizuju uz pomoć specijalizovanih centara ili poslodavaca i omogućuju nezaposlenima da steknu znanja i veštine koje se traže na tržištu rada;
- Osnovno obrazovanje odraslih je program koji omogućuje sticanje osnovnog obrazovanja po skraćenom programu uz osposobljavanje za rad;
- Program materijalne podrške mladim talentima – licima koja su upisala post-diplomske studije;
- Virtuelno preduzeće je program namenjen nezaposlenima koji su završili srednju školu ekonomske ili administrativne struke, a koji im omogućuje da steknu veštine koje poslodavci traže na poslovima administracije. Kroz simulaciju poslovnih procesa u preduzeću se stiču znanja o marketingu, poslovnoj komunikaciji, finansijama i sl;
- Obuka za aktivno traženje posla je program koji polaznicima nudi veštine boljeg informisanja, konkurisanja i nastupa pri intervjuima za zaposlenje;
- Obuka za samozapošljavanje na kojoj se polaznici upućuju u znanja i veštine potrebne za preduzetništvo, a koja predstavlja uslov za subvenciju za samozapošljavanje;
- Subvencija za samozapošljavanje je program koji nudi novčanu subvenciju od 130 000 dinara za započinjanje samostalnog posla, na osnovu procene biznis plana i uz uslov da su prošli obuku za samozaposlene;
- Subvencija za samozapošljavanje „Otpremninom do posla“ koja je na raspolaganju nezaposlenima koji su otpušteni kao tehnološki višak i koji ukoliko ulože otpremninu u samostalan posao mogu da dobiju i dodatnu subvenciju;
- Klub za aktivno traženje posla u kome se polaznici bliže povezuju sa savetnicima za zapošljavanje, poslodavcima i upućuju da na aktivniji i efikasniji način traže posao;
- Sajmovi zapošljavanja koji se organizuju sa ciljem neposrednijeg povezivanja nezaposlenih i poslodavaca.

Mere podsticanja zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje usmerene na poslodavce koje su zastupljene u anketi obuhvataju sledeće:

- Subvencija za otvaranje do 50 novih radnih mesta koja predstavlja jednokratnu novčanu pomoć po svakom novom radnom mestu pod uslovom da preduzeće posluje pozitivno i da nije smanjivalo broj zaposlenih.
- „Otpremninom do posla – finansijska podrška poslodavcima“ je program po kome poslodavac koji zapošljava bar 50 lica koja su ranije otpuštena zbog stečaja a koja su socijalno ugrožena, može da dobije 100 000 dinara po takvom zaposlenom.
- Mentoring programi specijalističke obuke nude poslodavcima besplatan mentoring u razvoju posla i specijalističku obuku.

- Oslobođanje poslodavaca od plaćanja doprinosa po članu 45. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje nudi poslodavcima ovu beneficiju ukoliko zaposle osobe starije od 45 godina, mlade pripravnike i osobe sa invaliditetom koje su nezaposlene.
- Sprovođenje javnih radova je program koji omogućuje poslodavcima da konkurišu kod NSZ za javne radove koji se finansiraju iz budžeta republike po javnom pozivu.
- Pripravnici i volonteri je program subvencionisanog zapošljavanja mladih koji se prvi put zapošljavaju.
- Obuke nezaposlenih lica za poznatog poslodavca je program koji poslodavcima nudi besplatne obuke za nezaposlene prema potrebama i zahtevima poslodavca.
- Selekcija i klasifikacija predstavlja program koji poslodavcima nudi selekciju adekvatnih profila prema potrebama.
- Sajmovi zapošljavanja su programi koji predstavljaju susretanja tražilaca zaposlenja i poslodavaca.



REFERENCE

- 1.) Altonji, J. 1992. The Effects of High School Curriculum on Education and Labor Market Outcomes. National Bureau of Economic Research, Working Paper No 4142.
- 2.) Arandarenko, M, Kotzeva, M. and Pauna, B, 2006. Valuing Human Capital In Balkan Transition Countries. Preuzeto sa <http://www.cep.edu.rs/?q=node/125>
- 3.) Babović, M. (2007) Položaj žene na tržištu rada u Srbiji, UNDP, Beograd
- 4.) Dainov, E. 2006. Education Reform In Bulgaria: A study in failure. Preuzeto sa <http://www.cep.edu.rs/?q=node/125>
- 5.) Domadenik, P. and Patore, F. 2004. The Impact of Education and Training Systems on the Labour Market Participation of young people in CEE economies. A comparison of Poland and Slovenia. Preuzeto sa <http://www.cep.edu.rs/?q=node/125>
- 6.) Nacionalna služba za zapošljavanje Republike Srbije (2009) Mesečni statistički bilten, maj 2009, Beograd.
- 7.) Popović-Pantić, S, Petrović, M (2007) Od ranjive do održive grupe. Beograd: UNDP.
- 8.) Republički zavod za statistiku (2009a) Anketa o radnoj snazi – izveštaj za 2008. godinu, Beograd.
- 9.) Republički zavod za statistiku (2009b) Opštine u Srbiji 2008, Beograd.
- 10.) Republički zavod za statistiku (2009c) Zaposleni u Republici Srbiji, 2009, Saopštenje, Beograd.
- 11.) Saar, E, Unt, M. and Kogan, I, 2005. Transition from Educational System to Labour Market in the European Union: A Comparison between New and Old Members. Preuzeto sa <http://www.cep.edu.rs/?q=node/125>
- 12.) Strateški plan lokalnog ekonomskog razvoja Kragujevca www.kragujevac.rs/userfiles/files/Ler/strateski%20plan.doc