

УВОД

Највећи проблем у **Србији** је **незапосленост**. Од укупног броја незапослених лица у Републици Србији највише је оних из категорије младих од 25 до 29 година (13,29%), што истиче значај **проблема незапослености код младих**.¹ Младе особе са факултета излазе без стручне праксе и практичног знања и управо то незнање скупо кошта. Послодавац са друге стране мора да уложи неколико хиљада евра како би обучио запосленог да стручно обавља посао. Кривац за такву ситуацију се проналази у **систему образовања**, држави, факултетима јер се и даље ради по застарелим програмима који су пренатрпани теоријом. Још један од највећих узрока је неусклађеност образованог система са **потребама на тржишту**. Школски програми се праве независно од професија које су тражене на тржишту. Оваквом стању доприноси и чињеница да школовање траје дуго и да током студирања већи број студената не ради. Велики број студената чека дошколовавање како би постали употребљив кадар. Потребно је да се систем образовања промени у складу са привредном структуром и регионалним специфичностима. Тренутна ситуација у привреди још више погоршава позицију младих јер није у стању да креира нова радна места, као и због самог процеса реструктуације. Услед спорог процеса **приватизације** дошло је до тога да су та предузећа сада углавном под стечајем и ликвидацијом, што ће утицати на додатно повећање броја незапослених.² Национална стратегија запошљавања за период од 2011-2020. године, још увек није довела до остваривања предвиђених циљева. Повећање броја запослених је могућ тек онда када се опорави привреда наше земље, за коју је потребана адекватана Национална стратегија, којом ће се то постићи. Такође, **економска криза** је још више погоршала положај младих у односу на целокупно друштво.

Упоредни подаци показују да се и **Европска унија** суочава са проблемом високе незапослености младих кадрова која је за четири године порасла са 15% на 23, 5%. Скоро 7,5 милиона младих широм Европске уније је без посла и то највише у Грчкој, Шпанији, Италији. Такође, је присутан тренд растуће неактивности код

¹ Економски хоризонти 2011, 13 (2) стр. 107-126

² Економски хоризонти , 2011,13 (2) стр. 107-126

младих, рано напуштање школовања као и дуготрајна незапосленост. Млади су важни за сваку заједницу јер доносе нове идеје и представљају покретачку снагу, што је довело до тога да решавање проблема незапослености у Европској унији буде главна преокупација. Прошле године су усвојили план за борбу против овог проблема који се заснива на иницијативи да у свакој земљи чланици младима који се не запосле у периоду од четири месеца након завршетка формалног образовања, понуди посао, наставак образовања или стицање практичних вештина.

Поставља се питање како решити овај проблем. Због сталног повећања стопе незапослености међу омладином, друштво мора озбиљније да приступи решавању овог проблема и елиминише узроке оваквог стања.

У првом делу је дефинисан проблем незапослености, начин мерења, његове карактеристике. Такође, имамо прилику да се детаљније упознамо са типовима, узроцима и последицама овог глобалног проблема. На крају су приказане мере за сузбијање незапослености.

Други део обухвата проблем незапослености младих генерација и проблеме са којима се омладина среће на тржишту рада. Биће приказан положај младих како у Србији тако и у Европској унији.

Трећи део анализира несклад између образовања и тржишта рада, односно, који су то проблеми са којима се млади суочавају након завршетка школовања као и стратегију развоја образовања.

У наредном делу описан је утицај транзиције и приватизације на тржиште рада. Такође се анализира утицај транзиције на систем образовања.

На крају, пети део обухвата анализу кризе и њен утицај на омладину како у свету тако и код нас. Такође је дефинисан предлог мера за сузбијање кризе у циљу побољшања положаја младих.

1. НЕЗАПОСЛЕНОСТ

Незапосленост је најтежи економски, социјални и политички проблем који доводи до бројних проблема јер изазива социјалну несигурност, личну и породичну угроженост...Зато је потребно предузети организоване друштвене мере, како би се што већи број радно способног становништва укључио у процес рада.

1.1. Дефинисање незапослености

Незапосленост се дефинише на различите начине. **Дефиниције незапослености** се разликују у зависности са ког аспекта се проблем посматра. Такође, дефиниције се разликују и по земљама. Незапосленост се углавном тумачи преко два своја израза, и то „незапосленост“ и „незапослено лице“. ³ Незапосленост представља немогућност радно способног лица да нађе запослење за које може да прима плату и тако обезбеди средства за живот себи и својој породици.

Стандардна дефиниција незапослености Међународне Организације Рада сматра да се међу незапослене могу убрајати особе старије од старосне границе одређене за мерење економски активног становништва које су:⁴

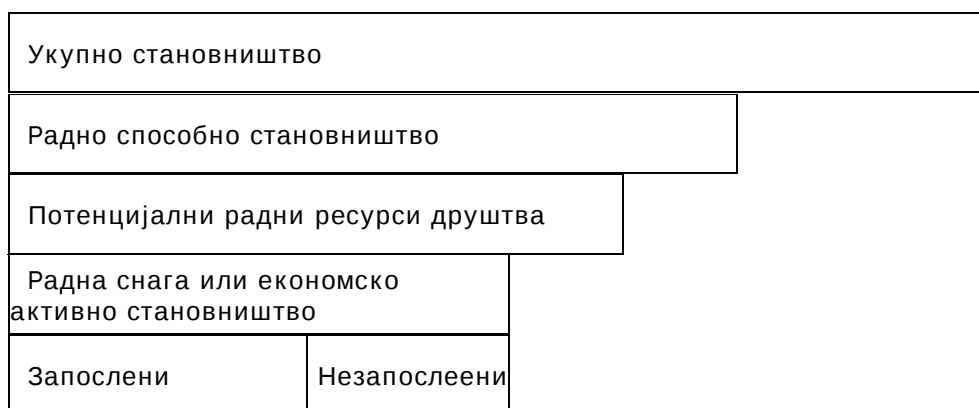
1. током референтног раздобља биле без посла;
2. током тог раздобља биле у сваком тренутку на располагању за посао; и
3. активно тражиле посао (предузимале одређене кораке у циљу проналажења посла).

³ Младеновић, Д.; Ђолавић, В.; Шошкић, Д. (2004): Економска статистика, Економски факултет, Београд

⁴ Мрњавац, Ж. (1996) Мерење незапослености, Сплит, Економски факултет

Национална служба за запошљавање у Србији дефинише незапосленост : „ Незапослено лице је лице од 15 до 65 година живота, способно и одмах спремно да ради, које није заснивало радни однос или на други начин остваривало право на рад, а које се води на евиденцији и активно тражи запослење.“⁵

На слици 1.1. приказан је однос незапослених и укупног становништва.⁶



Слика 1.1. Подела становништва према могућности укључивања на тржишту рада

Учешће појединаца на тржишту рада може имати статус:⁷

Запослени – представљају сва лица која су најмање један сат у посматраној седмици обављала плаћени посао или радила у неплаћеном породичном послу, као и лица која су имала запослење, али су у посматраној седмици била одсутна са посла.

Незапослени – представљају сва лица која у посматраној седмици нису обављала ниједан плаћени посао, нити су имала посао са којег су одсуствовала и на који су могла да се врате након истека одсуства.

⁵ Национална служба за запошљавање, http://www.rztr.co.yu/cirilica/statistika_c.html

⁶ Мрњавац, Ж. (1997) Алтернативни показатељи незапослености, Економска мисао и пракса, ДБК.4(1), 71 стр.

⁷ Јакшић, М., Прашчевић, А., (2011), „Макроекономска анализа“, Економски факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 152.

Неактивни- представљају сва лица која не раде и не траже посао, као што су пензионери, домаћице, лица са личним приходом, неспособни за рад, студенти, ученици. То су лица:

- која желе и могу да раде али су обесхрабрена па не траже посао,
- лица која желе али не могу да раде због школовања, личних и породичних разлога, болести или из других разлога,
- лица која не желе да раде,
- лица старе 75 и више година.

Стопе активности, запослености, неактивности и незапослености⁸

	2013/октобар		2014/фебруар	
	15 и више година	Лица радног узраста (15-64)	15 и више година	Лица радног узраста (15-64)
Стопе активности, запослености, неактивности и незапослености [методолошко објашњење]				
РЕПУБЛИКА СРБИЈА ¹				
Стопа незапослености	20,1	21,0	20,8	21,6
Стопа запослености	39,1	49,2	38,4	48,0
Стопа активности	49,0	62,2	48,4	61,2
Стопа неактивности	51,0	37,8	51,6	38,8

У табели је приказана активност лица на тржишту рада за период од годину дана. Стопа запослености младих у односу на радно активна лица за 2013. годину је мања, док следеће године долази до још већег пада запослености како омладине тако и радно активних лица. Посматрајући стопу активности може се закључити да је активност радно активних особа већа у односу на омладину, а када је у питању стопа неактивности она је драстично већа код омладинаца.

У основном описивању положаја на тржишту рада, неке групе или земље користе три основна индикатора тржишта рада:⁹

⁸ Републички завод за статистику

<http://webzrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/ReportResultView.aspx?rptKey=indId%3d240100IND01%2635%3d6%266%3d1%2c2%2c3%2c4%262%3d%23last%232%2640%3d15%2cL15-64%26sArealId%3d240100%26dType%3dName%26lType%3dSerbianCyrillic>

⁹ Поповић, Д., (2004), „Макроекономија“, Центар за либерално-демократске студије, Београд, стр. 70

Стопа запослености – учешће запослених у укупном броју становника радног узраста;

$$s_a = \frac{P_a}{P_{rk}} \cdot 100$$

Стопа незапослености – учешће незапослених у укупном броју активних становника (запослених и незапослених) радног узраста; и

$$s_n = \frac{P_n}{P_a} \cdot 100$$

Стопа активности/партICIPације – учешће активних у укупном броју становника радног узраста.

$$s_a = \frac{P_a}{P_{rk}} \cdot 100$$

1.2. Мерење незапослености

Два су основна начина прикупљања података о незапосленима. Први се односи на евиденцију незапослених пријављених у **Националној служби за запошљавање**, а други на **периодично анкетирање узорка радне снаге**. Уреди и службе запошљавања, основани у сврху помоћи незапосленима, регистирају особе које траже запослење, а послодавцима дају податке о расположивим радницима. Нуспроизвод ове службе је **евиденција незапослених** која служи као извор статистичких података о њиховом броју. **Предности** овог извора су једноставност, мали трошкови прикупљања података и доступност података. Постоје, међутим, и **бројна ограничења**. Свака промена у критеријумима за остваривање накнаде мења и број регистрованих особа. Неке особе се јављају само због накнаде а да заправо

не траже посао. Друге особе задовољавају све критеријуме незапослености, али самостално траже посао па нису евидентирани у заводу за запошљавање. Осим тога, ова служба евидентира само незапослене, а не и укупну радну снагу. Будући да је завод примарно организиран за статистичке потребе, проблем представљају и застарели подаци који се не бришу у размацима потребним за прецизну евиденцију.

Анкета узорка радне снаге једини је задовољавајући начин прикупљања података о незапослености на националној основи у складу са међународним стандардима. Главна **предност** ове методе је прикупљање података у складу с међународним стандардима тако да се могу међусобно упоређивати. Главни **недостаци** овог начина прикупљања података су технички, методолошки и статистички проблеми узорка, веродостојност одговора испитаника, тешкоће у интерпретацији промена у стопи незапослености између две анкете и др. Осим тога, поступак изискује велике трошкове, а подаци су доступни само у тренутку прегледа.

Подаци о незапослености из ова два извора заправо представљају две различите групе података које се делимично преклапају. У стабилним условима тржишта рада разлика између података добијена из ова два извора мала је и прилично стабилна.

Стопа незапослености је мера броја незапослених и укупно расположивих ресурса радне снаге изражен кроз проценат. Ипак, она не говори ништа о трајању незапослености, а њен главни недостатак је ограничење самог концепта радне снаге на којему се заснива.

Предложене су бројне модификације и побољшања стопе незапослености, али ниједна од њих не представља идеални или универзални показатељ. Сваки од тих алтернативних показатеља користи се само у специфичним случајевима као побољшање у односу на класичну стопу незапослености, али сваки има недостатак и ограничење за ширу употребу. Разликујемо: ¹⁰

¹⁰ <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.1.html>

Стопа незапослености у еквивалентима пуног радног времена. При израчунавању ове стопе припадници радне снаге су пондерирани зависно од тога да ли раде или траже посао уз пуно или скраћено радно време, а пондери су просечни сати рада непољопривредних радника остварени у одговарајућој години. Ова стопа има иста аналитичка својства као и одговарајуће стопе изражене у особама, али не може обухватити пуну димензију неискоришћења потенцијалног радног времена. Главни недостатак је тај што се ова стопа више не односи на стварне особе и стога је мање разумљива од традиционалне стопе незапослености.

Стопа искоришћености потенцијалне количине рада је мера запослених и радног потенцијала односно радно способних особа (запослени, незапослени и такозвани скривени незапослени) увећан за ефективно и потенцијално радно време. Ова мера претпоставља да би и незапослени остваривали исту стопу искоришћено радно време, што у великом броју земаља није случај због неједнаке структуре запослених и незапослених.

Изгубљени радни сати. Ова стопа је мера изгубљених и потенцијалних радних сати. Изгубљени радни сати су понуђени сати рада од стране незапослених плус радни сати изгубљени због недобровољног краћег рада. Потенцијални радни сати су збир остварених и изгубљених сати. Нужно је да се сви потребни подаци скупљају истовремено. Ова мера незапослености нешто је прецизнија од класичне стопе незапослености као показатељ искоришћења радне снаге, али не може боље идентификовати цикличка кретања.

Индекс тежине незапослености је број дана који би просечно сваки радник био незапослен током године када би просечна незапосленост током године, мерена као производ просечне годишње стопе незапослености и просечног трајања незапослености у данима, била распоређена на све особе унутар радне снаге. Није свеједно да ли је стопа незапослености последица мањег броја незапослених с дугим раздобљима незапослености или већег броја с кратким раздобљима.

Однос запослени-становништво. Ова мера одговара на питање колики део становништва је запослен. Запосленост је статистички одређенији и објективнији

концепт од незапослености јер ју је лакше дефинисати и мерити. Осим тога, за разлику од стопе незапослености, она нам не говори ништа о особама које су стварно погођене недостатком посла.

Дезагрегирана стопа незапослености. Специфичне стопе за специфичне групе пондерисане су зависно од удела величине те групе у укупној радној снази. Наиме, јединствено тржиште је заправо само поједностављење стварности; оно се састоји од врло хетерогених подтржишта, па се и значење незапослености у сваком од њих разликује. Треба бити опрезан јер и превелико детаљизирање може имати недостатке као што су непрактичност и непрегледност те велики трошкови времена и новца.

Перуева пондерирана стопа незапослености. Незапосленима и припадницима радне снаге додељују се пондери, који одражавају разлике у просечно понуђеном радном времену и разлике у продуктивности међу тим групама. Ова стопа намењена је међувременској употреби у даљим раздобљима.

Незапосленост и потенцијални оутпут - Окунов закон - однос стопе незапослености и стопе остварења потенцијалног друштвеног производа. Пораст незапослености прате додатни губици укупног производа због тога што паралелно падају и остварени радни сати, продуктивност и запосленост, а стопа активности се смањује. Окунов закон показује да је губитак производа везан за незапосленост знатно већи него што то показује сама стопа незапослености.

1.3. Карактеристике незапослености

Незапосленост је један од најкрупнијих проблема сваког друштва. Јавља се у свим временима и свим друштвеним системима, али у савременим условима показује тенденцију раста.

Обележја незапослености су следећа:¹¹

- незапосленост осцилира током времена;
- незапосленост више варира између циклуса него унутар њих;
- успон европске незапослености највише се дугује расту дугорочне незапослености;
- ниво незапослености је релативно увећан у односу на број упражњених радних места;
- мали је број људи вољно-својом одлуком незапослено, а она се итекако разликује по полу, старости, етичкој припадности, месту живљења, квалификованости.

Стопа незапослености је број незапослених радника подељен са укупним бројем становништва способног за рад, односно особе између 16 и 65 година. Уколико се повећава број незапослених, доћиће и до повећања стопе незапослености. Са друге стране, уколико се повећава незапосленост у тренутку када се повећава и број радне снаге знатно више него иначе, стопа незапослености ће пасти. Стопа незапослености, поготово ако је велика, представља губитак у производњи као и потешкоће за породице и појединце. Она је приближна мера неискоришћених радних потенцијала.

Анализа незапослености се врши према дужини трајања незапослености, према узрасту, полу, степену образовања и стручној спреми.

1.4. Типови незапослености

Незапосленост у економским терминима, се појављује ако постоје квалификовани радници који су вољни радити по надницама које превладавају, али не могу наћи

¹¹ www.ekof.bg.ac.rs/nastava/osnovi_makro_ekonomije/.../m.../MNG-6.pdf

запослење. Дакле, незапослене особе су старије од 16 година, способне и вољне радити и активно траже посао, али су без посла.

Постоје следећи **типови незапослености по узроцима**:¹²

- сезонска,
- технолошка,
- фрикциона,
- циклична,
- структурна,
- незапосленост неусклађеног развоја

Сезонска незапосленост је карактеристична за одређене привредне гране или друге друштвене делатности, које су везане за неке примарно природно – климатске услове или за карактер делатности, односно услуга.

Сезонске варијанте у условима незапослености су истрајан и неминован извор незапослености. Незапосленост је практично неизбежна док ми настављамо да узгајамо пољопривредне културе, градимо куће или идемо на скијање у одређено доба године. На крају сваке од ових сезона хиљаде радника морају ићи у потрагу за новим пословима, при том доживљавајући неку од сезонске незапослености. Сезонска колебљивост се такође појављује на страни понуде на берзи рада. Стопа незапослености тинејџера, на пример се увећава у лето, када студенти траже привременни посао.

Технолошка незапосленост може се посматрати као део структуралне незапослености са образложењем да технолошки развој представља важан покретач структуралних промена. Различит развој продуктивности или различите промене у потражњи које су последица иновације производа изазивају промене у могућностима запошљавања у различитим секторима и потребу прилагођавања новим иновацијама.

Фрикциона незапосленост настаје због непрекидног кретања људи између регија и радних места или кроз различите фазе животног циклуса. Постоје разни разлози

¹² Веселиновић, П., (2009), Економија, Универзитет Сингидунум, Београд, стр. 167.

зашто се указује на овакву врсту незапослености. Код многих радника се могу пронаћи финансијски или лични разлози због напуштања једног или потраге за другим послом. У том процесу премештања са једног на други посао, та особа ће можда изгубити неколико дана или недеља рада, али без неких озбиљних личних или друштвених последица.

Напротив, они који проведу више времена у трагању за послом, могу наћи бољи посао. Исти је случај са студентима који се појављују на берзи рада. Тако, на пример, није могуће пронаћи посао чим напусте студије. Нити би требало прихватити први посао који се нуди. Ако проведете неко време у потрази за послом, већа је шанса да ћете пронаћи посао који вам се допада. Период потраге за послом пружа могућност откривања који се све послови нуде, које се способности захтевају и како су плаћени. Према томе, особе које проведу добар део времена у потрази за послом учествују на берзи рада и могу имати обострану корист као појединачни учесници и за повећање економског раста привреде. Незапосленост која обухвата учеснике у оваквом начину потраге за послом посматра се као фрикциона незапосленост.¹³

Основне карактеристике фрикционе незапослености су:¹⁴

- Погађа релативно велики број људи;
- Тежи да буде кратког рока;
- Немогуће је остварити нулту стопу незапослености.

Добра страна фрикционе незапослености јесте чињеница да период потраге за послом пружа могућности откривања који се све послови нуде, које способности се захтевају и на који начин су плаћене.

Циклична незапосленост постоји кад је укупна потражња за радом ниска. Како укупна потрошња пада, незапосленост расте практично свуда.

Структурна незапосленост означава раскорак између понуде и тражње за радницима. Раскораци настају зато што потражња за једном врстом расте, док се потражња за неком другом врстом смањују, а понуда се не прилагођава брзо.

¹³ Једнак, Ј., Росић, И.,(2003), „Основни економије, микроекономија и макроекономија“ Београдска пословна школа, Београд, стр. 322.

¹⁴ Једнак, Ј., Росић, И.,(2003), „Основни економије, микроекономија и макроекономија“ Београдска пословна школа, Београд, стр. 325.

Основне карактеристике структурне незапослености:¹⁵

- структурна незапосленост се обично јавља међу појединим групама активног становништва које недовољно погађају технолошке промене, (пад главних индустрија или отварање радних места у другим нетрадиционалним деловима земље),
- структурна незапосленост тежи да буде трајнијег карактера. За раднике који су изгубили посао због увођења нове технологије или услед затварања застарелих постројења, мале су могућности за запошљавање у истој струци на локалном подручју, тако да њихова незапосленост може трајати месецима или, пак, годинама. Једно од решења је владина интервенција или помоћ ради организовања и реализације програма за преквалификацију. Друго решење је подстицај географске мобилности незапослених радника ван локалног подручја. Трећа могућност владе је да понуди бившим послодавцима, који су отпустили раднике, да отварају нова радна места из неке услужне делатности за раднике који су изгубили запослење.

Незапосленост неусклађеног развоја подразумева истовремено постојање фрикционе, структурне и цикличне незапослености. Суштински узрок је неусклађен развој, односно поремећаји структуре производње и унутар радне снаге и тржишта рада.

1.5. Узроци незапослености

Од великог је значаја открити узроке који изазивају појављивање незапослености и који утичу на њен обим и структуру. Њиховим откривањем може се утврдити о којој врсти незапослености се ради, тако да се могу предузети одговарајуће мере за њено решавање.

¹⁵ Једнак, Ј., Росић, И.,(2003), „Основи економије, микроекономија и макроекономија“ Београдска пословна школа, Београд, стр. 328.

Узроци који утичу на незапосленост могу се идеално –типски поделити на:

- економски,
- социјални,
- правни,
- политички,
- демографски фактор.

Економски фактор- потребно назначити два контекста овог проблема. **Шири** (глобални) контекст незапослености се тиче опште природе савремене светске економије који онемогућава покушај стабилизације било какве врсте. Хипермобилност капитала и структура финансијског тржишта су узрок друштвене нестабилности која угрожава глобални просперитет.¹⁶ Недостатак инвестиција или недовољно инвестирање у индустрије које нуде просечно плаћене послове јесте функција хипермобилног капитала који широм планете трага за најпрофитабилнијим краткорочним приликама.¹⁷ Осигурање и успон финансија даље стимулишу глобални проток капитала и потрагу за приликама за краткорочно инвестирање. Зато се и незапосленост јавља као последица одређене макроекономске орјентације глобалног светског система. У **ужем** смислу, главни узрок незапослености јесте недостатак радних места на којима би се незапослени појединци могли запослити. Као основни економски разлог незапослености може се идентификовати промена у самој економској структури транзицијских друштава која је изазвана преласком на тржишну економију, приватизацијом и појавом малих и средњих предузећа, док са друге стране, тржиште рада институционално није било спремно да одговори на те промене.¹⁸

Социјални фактор –најутицајни узрок масовне незапослености јесте транзициона криза. До повећања незапослености у поређењу са предтранзицијским периоду дошло је због тога што су се битно изменили неки елементи друштвено-економског система који су у социјализму били другачије уређени, као што су:¹⁹

¹⁶ Хатон, В., Гиденс, Е., На ивици, Плато, Београд, 2003, стр. 8

¹⁷ Сасен, С., Губитак контроле, Чигоја Штамп, Београд, 2004, стр. 55.

¹⁸ : Центар за истраживања и студије - ГЕА, Структурна неравнотежа на тржишту рада , 2010

¹⁹ Психолошки аспекти незапослености, Зборник радова XII љетне

- У социјализму су предузећа (због меког буџетског ограничења) могла запошљавати вишак радне снаге па су запошљавала раднике и кад нису имала довољно посла за све запослене, због чега су имала улогу осигурања од незапослености;
- У таквим условима у предузећима су створене предимензиониране административне службе, због чега су прелазом из система ограничених ресурса на систем ограничене потражње, многи запослени у набавним одељењима и производњи постали сувишни, а створена је потреба за специјалистима за маркетинг, књиговођама, контролорима и особљем у продајним одељењима није могла надокнадити отпуштене;
- До незапослености дошло је и због институционалних промена (реформе правног система), приватизације и мера макроекономске стабилизације.

Правни фактор – непостојећа или лоша законска регулатива прво генерише а потом репродукује незапосленост, чиме изазива кризу рационалности-(излазна криза политичко-правног система, јер систем са легитимацијом не успева да на адекватан начин доведе у везу одређене стручне профиле и њима оговорајућа радна места) и легитимитета самог политичко-правног поретка(улазна криза политичко-правног система, јер политичко-правни систем сада повратно губи легитимацију.²⁰

Политички фактор- Непостојање озбиљније политичке стратегије за системско решавање проблема незапослености, генерише незапосленост у том смислу што се проблему незапослености приступа на неефикасан начин – ad hoc и у дневно-политичке сврхе, чиме се проблем незапослености само репродукује уместо да се системски и ефикасно решава. Такође, политичке мере и програми социјалне помоћи незапосленима, негативно утичу на мотивацију незапослених у погледу њиховог активног тражења посла.²¹ Док имају право на бенефиције за незапослене радници се не упуштају у активно тражење посла, док се при истеку периода унутар којег појединац има право на бенефицију повећава његова мотивација што

школе студената и наставника Одсека за психологију Филозофског факултета у Загребу, Силба, 2002.

²⁰ Хабермас, Ј., Кризе позног капитализма, Трећи програм Радио Сарајево, 1974, стр. 393

²¹ Mortimer, J. Peterson, A.C., Youth Unemployment and Society, Cambridge, Cambridge University Press, 1994

доводи до учесталијег понашања усмереног на активно тражење посла.²² Макроекономска и фискална политика државе одговорне су за креирање општих услова у којима функционише тржиште рада, јер регулативе које одређују стандарде и правила функционисања целокупног тржишта посредно одређују и понуду и потражњу радне снаге. На тај начин, закони и порези могу смањити потребу за радном снагом.²³

Демографски фактор- Један од најзначајнијих узрока незапослености јесте **просторна и географска немобилност радне снаге**. До смањене мобилности радне снаге долази услед разних традиционалних, економских и социо- културних разлога или то да велики број младих живи са родитељима и тражи посао у месту становања. Могу се појавити општине и региони где и нема незапослених одређеног занимања, али постоје где и њихов број износи неколико стотина, чак и хиљада.

Са једне стране, постоје занимања где нема незапослених, док са друге стране постоји велики број незапослених одређеног профила, то је тзв. **Професионална немобилност**. То је последица неадекватног функционисања тржишта рада и система образовања. Млади заврше факултет и дуго чекају на посао јер за њиховим занимањима не постоји тражња на тржишту рада.

Најчешћи **узроци незапослености** су:²⁴

- недовољна искоришћеност привредних капацитета;
- погрешна инвестициона политика која се заснива на крупним објектима и тешким инвестицијама;
- заостајање агрокомплекса што је условило одлазак омладине са села у град;
- неприлагођен систем образовања;
- раст цена новог радног места;
- повећање социјалних права запослених лица;
- нестручна лица;

²² Mortimer, J. Peterson, A.C., Youth Unemployment and Society, Cambridge, Cambridge University Press, 1994

²³ Block, F. E., Unemployment: causes and cures, Cato Policy Analysis, No. 4, 1981.

²⁴ <http://prezi.com/rvjuwpizypfn/nezaposlenost-u-periodima-krize/>

- одлазак у пензију;
- радно искуство као услов запошљавања којим су млади људи хендикепирани јер не поседују исто;
- миграциона кретања становништва.

1.6. Последице незапослености

Са економске тачке, незапосленост за привреду представља губитак. Становништво које не ради не ствара национални доходак и друштво губи масу производа и услуга коју би они произвели. То утиче на смањење куповне моћи незапосленог становништва. Затим долази до смањења тражње, тако да и запослени не могу да раде пуним капацитетом. Смањује се могућност за запошљавање, повећава се број лица која се издржавају, што доводи да се већи део националног дохотка прелива у потрошњу, а мањи део остаје за развој.

У данашњој привреди, знање представља значајан ресурс, па се све више улаже у образовање младих. Уколико држава није у стању да обезбеди радна места за свршене студенте долази до неискоришћења потенцијала знања или до одлива средстава одласком младих у иностранство. Врхунски стручњаци својим знањем и радом доприносе повећању степена развоја земље, њене производње и стандарда становништва. Стога, њихов одлазак неизбежно узрокује регресију привреде матичне земље а, с друге стране, напредак привреде земље у коју су отишли.²⁵

Негативне последице незапослености су:²⁶

- смањење друштвеног производа у односу на потенцијални;
- губитак људског капитала;

²⁵ Прпић, К., Одлив мозга: ток и чиниоци вањских миграција научника, Институт за друштвена истраживања Универзитета у Загребу, 1989.

²⁶ <http://www.policycafe.rs/documents/business/research/labor-law/Politike%20za%20povecanje%20zaposlenosti%20i%20konkurentnost%20radne%20snage%20-%20rezime.pdf>

- повећање сиромаштва јер незапослени не остварују никакав приход;
- проширење социјално- психолошких проблема;
- угрожавање политичке стабилности;

Незапосленост код индивидуе изазива осећај отуђености, неповерења и страха. Долази до пораста криминалних радњи, наркоманије, алкохолизма итд. На тај начин се угрожава животни стандард становништва, смањује се природни прираштај јер млади одлажу заснивање породице због незапослености. Појављује се страх за сопствену егзистенцију што утиче на смањење бриге за старе, немоћне, напуштену децу, инвалиде итд.

Поред негативних страна, незапосленост доводи до **повећање конкуренције између радника, што их мотивише на даље усавршавање и квалитетнији рад.**

1.7. Мере за сузбијање незапослености

У политици запошљавања разликујемо активне и пасивне мере сузбијања незапослености. **Активне мере** потстичу потражњу за радом. То се остварује различитим програмима за отварање нових радних места, преквалификацијом и стручним оспособљавањем радника и сл. Као крајњи исход тих мера очекује се повећана производња, али и пораст куповне моћи грађана те повећана потражња за робом и услугама.

С друге стране, **пасивне** се мере заснивају на пружању социјалне и материјалне помоћи незапосленима. Њима се заправо на различите начине покушава смањити понуда радне снаге. Пасивне су мере краткорочне, захтевају финансијску подршку од стране државе и не представљају трајно решење па се сматра мање прихватљивим.

Активне мере сузбијања незапослености деле се на индикативне и директне. Индикативне се темеље на потстицању производње и на тај начин се ствара потреба за отварањем нових радних места. Једна од таквих мера је приватизација друштвене/државне имовине тј. продаја те имовине приватним или правним особама. Предност приватизације је у томе што омогућује идентификовање власника предузећа. Затим, претпоставка је да је тим подузетницима стало до проширења производње и дугорочног развоја предузећа (сад кад је она у њиховом власништву), што би онда створило потребу за новим радним местима. Такође, ствара се тржишна конкуренција: свако жели заузети што већи део тржишта. Генерално, приватизација је предуслов за развој тржишне економије. Међутим, позитивни учинци приватизације постају видљиви тек након одређеног времена. У почетку долази до отпуштања прекобројних радника ради финансијског опоравка и стабилизације предузећа на тржишту. Ниво производње остаје исти уз мањи број радника чиме се смањују трошкови предузећа. Тек кад прође раздобље прилагођавања на нове тржишне услове, отвара се простор за ширење тржишта и расте потреба за производњом и радницима. Међутим, важно је да сам процес приватизације буде спроведен коректно (уз већу контролу државе, продају по тржишним ценама, компетентност предузетника за управљање предузећем), иначе су мали изгледи да дугорочни позитивни резултати дођу до изражаја и може се догодити управо супротно од жељеног, да дође до још веће незапослености.

Остале индиректне мере су фондови за кредитирање малих и средњих предузећа, смањени порези послодавцима, нарочито за сваког новозапосленог радника и сл.

Под директним активним мерама запошљавања мисли се на оне које подижу куповну моћ грађана. Тако нешто је нужно да би порасла укупна потражња за услугама и производима, јер иначе повећана производња (нпр. кроз отварање нових радних места) не би имала смисла. У те мере се убрајају:²⁷

- **отварање нових радних места кроз јавне радове**- Јавни радови као мера практичнији су за особе старијег доба будући да се сматра да би код млађих

²⁷ <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/5.1.html>

људи вероватно дошло до интерференције с тражењем посла у струци; такви су послови обично краткотрајни и често везани за сезону те не доприносе производњи (та мера није профитабилна). Ипак, доводе до јачања куповне моћи (већа потражња за робом), те постоји одређен психолошки добитак (људи су задовољнији будући да раде).

- **посредовање и саветовање од стране служби запошљавања**- сматра се јефтином мером уз добру организацију. "Смисао тих програма [служби запошљавања] је ставити незапосленог одмах на располагање на тржишту рада"
- **стручно оспособљавање, преквалификација**- релативно скупе мере, али у комбинацији с другима (нпр. суфинансирањем запошљавања) могу бити корисне. На тај начин се углавном решава проблем структуралне незапослености. У Француској се на послодавце успешно утиче на веће улагање у оспособљавање радника (плаћају мање доприносе за запошљавање). У Великој Британији потстиче се индивидуално оспособљавање (нискокаматним кредитима) уз саветовање и информисање о потребама тржишта радне снаге. У Немачкој се НКВ радници у индустрији охрабрују на ВКВ образовање које им је субвенционирано и које ће им омогућити напредовање у послу. Тренд указује да што је боља оспособљеност радника, незапосленост је мања: радници су флексибилнији и боље се сналазе на радним местима. Неки стручњаци мисле да програм додатног образовања може деловати само уз добровољно укључивање. Такође, нужно је ускладити систем образовања с потребама тржишта рада. При томе се препоручују уже циљани програми усмерени на стецање специфичних вештина. У САД-у је нађено да су најуспешнији програми они намењени женама, док су резултати младих најмање стабилни. То се може објаснити тиме што се млади људи још увек надају послу у струци, па се не посвећују потпуно програмима преквалификације.
- **помоћ код samozapošljavanja** - је мера намењена онима који своју незапосленост желе решити остваривањем сопствених предузетничких идеја. Укључује саветовање и оспособљавање за предузетништво, финансијску и

организацијску помоћ (кредитирање, ослобађање од административних препрека за регистрације предузећа...).

- **суфинансирање запошљавања**- треба усмерити на оне којима је то заиста потребно. Истраживања показују да би 50-70% особа чији је рад субвенциониран и саме нашле посао. Ипак, мера је врло употребљива за решавање проблема структуралне незапослености, то јест као помоћ при запошљавању особа с факторима отежане запошљивости. Иако се показало да понекад има потешкоћа при прелазу са субвенционираним на рад без субвенције (након истека одређеног рока послодавци отказују посао радницима да би запослили оне за које ће изнова примати субвенцију), има и позитивних искуства. У Аустрији, на пример, субвенционирано запошљавање старијих особа на пробни рад од 3 до 6 месеци у око 70 % случајева је резултирало трајним радом.
- **скраћивање радног времена**- запосленима да би се запослили нови радници није популарна мера. Дотад запослени радници губе део плате, а послодавци имају веће трошкове уз исти ниво производње. Међутим, смањују се трошкови државе. Можда таква мера може бити прихватљива уз мање порезе на доходак предузећа и за оне запослене који се приближавају пензији.
- **потстицање географске, професионалне и економске активности**- још је једна мера којом се настоји смањити првенствено структурална незапосленост. Како би се решио проблем ове врсте незапослености, предузећа се поттичу на отварање радних места у подручјима високе незапослености, али обично је потребно и додатно образовање и преквалификација радника у тим регијама. Друга је могућност да се раднике покуша потстакнути на пресељење у она подручја где ће моћи наћи посао. Међутим, то је углавном проблематично зато што су људи везани уз своју породицу и социјалну околину.
- **смањење износа накнаде за незапослене**- је мера која се користи за смањење такозване фрикцијске или привремене незапослености. Њоме би се требало осигурати да високе накнаде за незапослене примају заиста само најсиромашнији. Мера се састоји у томе да се смањи реална вредност

накнаде за незапосленост и време кроз које се та накнада добија. Уједно се нуди већа количина квалитетнијих информација везаних уз непопуњена радна места. На тај начин се врши притисак на незапослене да активно траже нови посао или да прихвате понуђени посао. У супротном се често јавља такозвана 'замка незапослености'. Уместо да прихвате слабо плаћени посао, корисници социјалне помоћи ће радије настојати ту помоћ задржати и притом још радити на црно.

Постоје још неке мере чији је циљ подићи укупни ниво потражње за производима и услугама и које директно утичу на куповну моћ грађана.

Стварање флексибилнијег тржишта рада омогућује смањење незапослености узроковане реалном вредношћу плата. Износ плате се прилагођава промеливим условима понуде и потражње на тржишту. У условима економске кризе смањивање реалне плате омогућује да већи број радника задржи своја места.

Повећана потрошња од стране владе као мера сузбијања незапослености може директно утицати на потражњу за робом и услугама, а остварује се повећањем плата у здравству и школству, изградњом инфраструктуре и сл. што омогућује људима да више троше, повећава се производња и отварају се нова радна места.

Затим, може се користити мера смањења пореза - на тај начин опет расту платежна моћ и потрошња. Ова мера има већи учинак на људе с нижим приходима јер им се релативно више повећава нето плата. Тиме се, такође, потстичу људи да брже нађу нови посао јер се повећава разлика између минималне плате и накнаде за незапослене па се више исплати запослити се.

Мером смањивања камата утиче се на људе да чешће подижу кредите, мање се штеди (јер се на уштеђевину добивају мање камате) и расте реална платежна моћ грађана.

Пасивне мере сузбијања незапослености служе да би се на неки начин смањила понуда радне снаге. Једна од могућности је смањивање законом прописане горње старосне границе запослености. По закону, сви радници старији од 65 година морају отићи у пензију и ослободити места за нове раднике. Иако то углавном није оправдано, осим можда у занимањима која постају непотребна или су физички и психички исцрпљујућа. Остале пасивне мере односе се углавном на "смањивање секундарне понуде рада". Додељују се стипендије за наставак школовања како би се смањио притисак младих људи на тржиште рада. Може се стимулирати већи број деце у породици (тако да ради само један члан породице - што је нпр. за наше услове апсолутно неприхватљиво). Додељују се разни додаци на плату једином хранитељу породице, без обзира на пол и сл. Међутим, пасивне мере ретко су прикладне јер су дугорочни циљеви ипак усмерени на запошљавање што више људи, а не на смањење понуде рада.

У сваком случају, коју год меру примењивали, треба имати у виду да све оне имају својих предности и недостатака.

2. НЕЗАПОСЛЕНОСТ МЛАДИХ

Један од највећих и најважнијих проблема у свету, па и у Србији је **незапосленост**. Незапосленост представља најтежи проблем за лица без запослења као и за чланове њихове породице.

Укупан број запослених у малим предузећима расте. Раст запослености у приватним предузећима не прати смањење запослености у јавном сектору, где постоји вишак радника. Све то доводи до структурних промена. Посматрано са економског становишта недостају праве стимулативне мере за развој предузетништва и запошљавања.

2.1. Дефиниција младих

Младост је пресудно животно доба у када млади људи почињу да испуњавају своје циљеве, да стичу економску независност и налазе своје место у друштву.

Младост се описује као транзицијско раздобље између детињства и одрастања. Као доња граница младости се узима петнаест година живота, док горња граница варира око двадесет и четири године живота, а понекад и до тридесет и четврте године. Овај тренд је познат под називом“ продужена младост“ јер га карактерише све дуже институционално образовање, отежано и неадекватно запошљавање, одлагање заснивања породице и слабо укључивање младих у друштвено одлучивање.

Стандардна дефиниција Уједињених нација идентификује младе људе као особе од петнаест до двадесет и четири година старости. Међутим, националне дефиниције младих варирају због отежаних услова за постизање социјалне зрелости, што доводи до померања граница навише. У Србији се граница креће између петнаест и тридесет година.

Према **Закону о младима** утврђено је да су млади у животном добу од навршених петнаест до навршених тридесет година старости.²⁸ Дефиниција младих на територији Републике Србије је усклађена што је од велике важности због статистичког праћења и обраде података, креирање политика и активних мера запошљавања на тржишту рада.

²⁸ Закон о младима, Службени гласник РС бр.50/2011

2.2. Положај младих у Србији на тржишту рада

Опште стање на тржишту рада је веома лоше, јер је **економска криза** ослабила привреду и негативно утицала на ионако тешку економску ситуацију што је довело до додатних погоршања на тржишту. Дошло је до повећања незапослености, смањења запослености и повећања броја неактивног становништва.

Међутим, још већи проблем је што је дошло до **повећања удела младих у укупној незапослености**. Према подацима Анкете о радној снази укупна незапосленост у предходној години је била 23%, а стопа незапослености младих у групи од 15 до 19 година била је далеко већа, односно 62,2%, оних између 20 и 24 година 48,8% и између 25 и 29 година 35,6%.²⁹

Стопе незапослености (15-64 године) по полу и старости, 2005-2010, Република Србија³⁰

Период	Окт. 2005	Окт. 2006	Окт. 2007	Апр. 2008	Окт. 2008	Апр. 2009	Окт. 2009	Апр. 2010	Окт. 2010
Укупно	21,8	21,6	18,8	14,0	14,7	16,4	17,4	20,1	20,0
Мушкарци	17,6	18,6	16,5	12,4	12,7	15,0	16,1	19,4	19,0
Жене	27,4	25,5	21,7	16,1	17,3	18,1	19,1	20,1	21,2
15- 24	47,7	47,8	43,7	32,7	37,4	40,7	42,5	46,4	46,1
25- 34	28,4	26,1	23,1	18,0	19,4	20,4	21,9	26,7	27,5
35- 54	20,0	19,6	17,2	13,1	10,5	13,1	14,5	15,6	15,0
55- 65	16,3	16,8	14,6	10,9	10,4	12,4	13,1	11,6	12,2

Квалификациона структура незапослених лица са високим и средњим образовањем учествује са 80,5% у укупној незапослености.³¹

²⁹ http://www.sekcije/sekcijamladih_files/potrebe_trzista_rada.pdf

³⁰ http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/302_nacionalna_strategija_zaposljavanja_2011-2020.pdf

Становништво старо 15 и више година, према школској спреми и активности³²

	2014/фeбpуap				
	Укупно	Активно становништво	Запoслeнa лицa	Незапoслeнa лицa	Неактивно становништво
Становништво старо 15 и више година, према школској спреми и активности [методолошко објашњење]					
РЕПУБЛИКА СРБИЈА ¹					
Укупно	6108556	2956753	2342966	613787	3151803
Без школе	134066	14605	12038	2567	119461
Непотпуна основна школа	580566	125278	114611	10667	455288
Основна школа	1315632	424467	330433	94034	891165
Средња школа	3071851	1751619	1349582	402037	1320232
Виша школа	336449	177828	147944	29884	158621
Факултет, академија или висока школа, магистри и доктори наука	669992	462956	388358	74598	207036

На основу података евидентно је да на тржишту младе радне снаге постоји релативно ниска стопа активности. Узрок је у **дугом школовању** и чињеници да велики број студената **не ради док студира**. Зато су млади људи током студирања у потпуности финансијски зависни од својих родитеља. Иако имају помоћ од државе у виду кредита или стипендија, она је мала да би покрила трошкове током студирања. Фактори који су додатно утицали на лоше индикаторе на тржишту рада младих је закаснило **реструктурирање друштвених предузећа, као и неспособност привреде да отвори нова радна места**. Стопа самозапослености

³¹ http://www.fren.org.rs/sites/default/files/Procena_uticaja_politika_u_oblasti_zapošljavanja.pdf

³² Републички завод за статистику
<http://webzrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/ReportResultView.aspx?rptKey=indId%3d240107IND01%2635%3d6%2653%3d0%2c1%2c2%2c3%2c4%2c5%2c6%262%3d%23last%231%2654%3d0%2c1%2c2%2c3%2c4%26sAreald%3d240107%26dType%3dName%26lType%3dSerbianCyrillic>

међу младима је испод 6%.³³ јер већина младих потиче из породица без икаквог предузетничког искуства. Са друге стране је **и недостатак средстава за отпочињање посла**. Такође, млади су обесхрабрани јер постоји велики број процедура за регистрацију и вођење новог посла у првим годинама пословања, великим порезима итд. На основу анализе спроверене на узорку од 403 учесника БИП-овог програма „Покрени свој посао“ у периоду јануар- август 2013, млади су као кључне **проблеме за покретање посла** навели следеће:³⁴

- Недостатак информација и практичних знања у планирању, отпочињању и вођењу властитог бизниса,
- Високе стопе пореза за микро, мала и средња предузећа, посебно порезе и доприносе на плате радника,
- Високе каматне стопе, неповољна кредитна средства, непостојање “ризичног капитала“ за старт-ап компаније, недовољно развијени кредитно-гарантни фондови за старт-ап компаније,
- Недостатак механизма заштите домаће производње,
- Недостатак стимулативних мера извоза, супституције увоза и новог запошљавања,
- Високе цене енергената и комуналних услуга,
- Компликоване и скупе административне процедуре за добијање разних дозвола,
- Присуство „сивог тржишта“ и нелојална конкуренција,
- Корупција.

2.3. Положај младих у Европској унији на тржишту рада

Проблем незапослености младих кадрова није само проблем у Србији већ и у Европској унији. Од јануара 2008. до половине 2009. године, стопа незапослености у Европској унији је повећана са 15% на 21%, а половином 2012. износила је скоро

³³ http://www.sekcije/sekcijamladih_files/potrebe_trzista_rada.pdf

³⁴ <http://www.gemconsortium.org>

23%.³⁵ У августу 2013.године је према статистикама Еуростата 5,5 милиона младих људи било је незапослено, а 7,5 милиона њих било је изван свих токова тржишта рада. Према резултатима Eurofound анализе годишњи трошкови незапослености младих и неучешћа у сиситему образовања процењен су на преко 100 милијарди евра.

Најниже стопе незапослености су у Немачкој (7,7,%) и Аустрији (8,6%) , а највише у Грчкој (61,5%) и Шпанији (56,0%)³⁶

Незапосленост младих у земљама Европске уније је два пута већа у односу на незапосленост код одраслих (22,8% у односу на 9,1%) , а шансе да млада особа за годину дана нађе посао сведене су на 29,7%.

Европска унија је проблем незапослености младих препознала још 1997. године када је донета Европска стратегија запошљавања. Суочена са последицама глобалне економске кризе која је довела до повећања броја незапослених лица, а нарочито младих, тражила је одговоре како би зауставила овај негативни тренд. Због тога је усвојен **програм „Гаранција за младе“** Циљ је да се младима који се не запосле у периоду од четири месеца након завршетка школовања понуди алтернативни посао, даље школовање или стицање праксе. Овај програм полази од чињенице да млади нису хомогена група, да долазе из различитих друштвених средина и да начин примене варира од земље до земље. Он обухвата мере подршке које треба спроводити на националном, регионалном и локалном нивоу. Обухвата следеће **принципе**:

- **Изградња партнерства**- подразумева јачање партнерства између јавних и приватних служби и агенција за запошљавање, центара за каријеру и невладиних организација младих. Да би се изградило партнерство потребно је укључивање свих у креирање и имплементацију политика за младе уз консултације са младима, добијање повратних информација и ширење информација о активностима.

³⁵ Еуростат, јануар 2000.- август 2012.

³⁶ Eurostat News Release, август 2013

- **Рана интервенција-** подразумева реализацију кампања подизања свести и информисања младих како би се пријавили службама за запошљавање и били активнији на тржишту рада. Ове службе стављају акценат на консултације и планирање не индивидуалном нивоу са циљем спречавања одустајања и могућности напретка.
- **Мере подршке које омогућавају интеграцију тржишта рада-** подељене су на две групе: унапређење вештина и мере које се односе на тржиште рада. Циљ првих мера је понудити младима који рано напуштају школовање да се врате у процес школовања или тренинг кроз друге шансе и прилагодити обуке специфичним потребама ове групе младих људи. Затим је потребно охрабрити школе да промовишу предузетништво и samozapošljavanje кроз разне курсеве о предузетништву. Затим дати субвенције предузетницима како би пружили праксу или запошљавање младима. Такође би требало подићи свест о мобилности на тржишту рада, што подразумева тражење посла у различитим деловима државе или у другим државама које су чланице ЕУ уз адекватну подршку како би се прилагодили новој средини. Потребна је и већа подршка свих који пружају финансијску помоћ за нове почетнике приликом samozapošljavanja.
- **Већа искоришћеност ЕУ фондова-** препорука је да земље чланице ЕУ треба да искористе могућност финансирања у оквиру Кохезионог фонда у периоду од 2014-2020 за подршку и реализацију овог програма, као и могућност финансирања у оквиру Европског социјалног фонда.
- **Процена и константно побољшавање програма-** Потребно је пратити и вредновати све примењене мере са аспекта остварених резултата како би се даље усавршавали програми подршке. Узима се заједничко искуство на свим нивоима-националном, регионалном и локалном свих учесника који се баве проблемом незапослености младих.
- **Брзо деловање-** очекује се примена програма у најкраћем року.

Поред овог програма Постоји и програм академске мобилности **ERASMUS +** чији је циљ унапређење вештина и запошљавање младих. Млади широм света

ће имати прилику да студирају, добијају радно искуство или волонтирају у иностранству.

Овај програм се може искористити као путоказ за могућа решења на нашој територији.

У табели је приказано упоредно поређење циљане стопе запослености између Србије и Европске уније:³⁷

Циљеви	Европска унија		Република Србија		Разлика	
	2010.	2020.	2010	2020.	2010.	2020.
Стопа запослености Од 15 до 64 година	66	73	48	61	-18	-12
Стопа запослености од 20 до 64 Година	68	75	52	66	-16	-9

2.4. Препоруке за сузбијање незапослености младих кадрова

Потребно је извршити анализу положаја младих на тржишту рада којој предходи преглед опште ситуације на тржишту рада. Са друге стране, овај преглед омогућава поређење положаја младих на тржишту рада у односу на одрасле. Презентоване информације треба да идентификују и анализирају разлике на тржишту рада како би приказале различите ситуације на које млади наилазе на тржишту рада. Доступност информација о главним показатељима положаја младих на тржишту рада је неопходан услов за идентификовање карактеристика и тенденција у вези са проблемима запошљавања младих.

³⁷ http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/302_nacionalna_strategija_zaposljavanja_2011-2020.pdf

Млади људи треба да буду сврстани у две групе на основу података о старосном добу (тинејџери од 15-19 година и млади људи од 20-24) и треба да буду подељени према полу и другим карактеристикама, као што су ниво образовања, географска локација (урбана/рурална), етничка припадност и инвалидитет. Уопштено посматрано, постоје неке групе младих које су у неповољнијем положају у односу на друге и њихове карактеристике могу да варирају током времена од земље до земље. То значи да ризици и могућности нису равномерно распрострањени међу младима, а посебно између младих мушкараца и жена. Због такве угрожености присутна је тенденција њиховог довођења у положај у коме постоји већи ризик од социјалне искључености. Што су информације прецизније, боља је анализа, и већа је вероватноћа да ће интервенције успешно да одговарају одређеним групама, а посебно ризичним групама младих.³⁸

У циљу побољшања положаја младих примењују се одређени принципи:³⁹

- **Поштовање људских права**-обезбеђује се да сви млади имају иста права без обзира на пол, расу и националну припадност, религијско и политичко опредељење, сексуалну оријентацију, социјални статус, као и функционалне сметње (инвалидитет). Обезбеђују се равноправне могућности за развој младих засноване на једнаким правима, а у складу са потребама, сопственим изборима и способностима.
- **Равноправност**-омогућава се да сви млади имају право на једнаке шансе, на информисање, на лични развој, доживотно учење, запошљавање у складу са сопственим карактеристикама, изборима и способностима. Обезбеђује се поштовање родне равноправности, недискриминације, слободе, достојанства, безбедности, личног и друштвеног развоја младих.
- **Одговорност** -подстиче се и развија одговорност лица која раде са младима, као и одговорност младих у односу на њихове обавезе.

³⁸http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140785.pdf

³⁹ http://www.sombor.rs/media/files/NACIONALNA_STRATEGIJA_ZA_MLADE_REPUBLIKE_SRBIE.pdf

- **Доступност** препознају се и уважавају потенцијали младих као важан друштвени ресурс и исказује се поверење и подршка могућностима младих: млади знају, могу, умеју и хоће. Обезбеђују се услови за очување здравља младих и квалитетно провођење слободног времена. Афирмише се и стимулише постепено увођење и развијање инклузивног образовања на свим нивоима.
- **Солидарност** развија се међугенерациска солидарност и улога младих у изградњи демократског грађанства. Подстичу се сви облици солидарности, подстиче се култура ненасиља и толеранције међу младима.
- **Сарадња** -Подржава се и обезбеђује слобода удруживања и сарадња са вршњацима и подстиче међугенерациска сарадња, на локалном, националном и међународном нивоу.
- **Активно учешће младих**- обезбеђује се подршка младима како би учествовали у процесу доношења одлука, као и у активностима које доприносе изградњи бољег друштва.
- **Интеркултурализам** омогућава се поштовање различитости у свим областима људског живота, толеранција, као и афирмација уметничких и креативних приступа усмерених на неговање и развијање интеркултуралног дијалога међу младима. Промовише се дијалог као процес у којем млади јачају своју спремност, разумевање и уважавање различитости, као и неговање заједничких вредности.
- **Доживотно учење**-промовише се доживотно учење којим се афирмише знање и омогућава стицање способности за његову практичну примену. Обезбеђује се повезивање формалних и неформалних облика образовања и развијање и успостављање стандарда у образовању.

- **Заснованост**- обезбеђује се да приказ стања о положају младих, циљеви и мере буду засновани на утемељеним и релевантним подацима и резултатима истраживања.

3.НЕСКЛАД ИЗМЕЂУ ОБРАЗОВАЊА И ТРЖИШТА РАДА

У другој половини двадесетог века повећан је број уписаних студената. Универзитети уводе школарине и изласком на тржиште трансформишу се од **центра за учење ка пружаоцу услуга**. Овакво финансирање студија довело је до опадања академских стандарда. Временом долази до **развијања неформалног односно допунског образовања** које спроводе приватни едукативни центри и на тај начин додатно извлаче новац од будућих радника. Они се баве појединачним аспектима образовања, тако да се људи са сваком новом потребом за преквалификацијом враћају у ове центре на додатне курсеве ради стицања сертификата уз нове издатке. **Младима је формално образовање неопходно као услов запошљавања, док неформално образовање у облику курсева, волонтирања служи за рангирање кандидата приликом конкурисања за посао.**

У циљу остваривања прихода одређени број студената ради преко **студентских задруга** које највећи део зараде узимају за себе тако да студенти морају да раде више него остали радници да би остварили зараду која им је потребна за живот. Такође је присутан и **рад на црно** тако да су изложени разним ризицима. Ризику су посебно зложени студенти који студирају ван места боравка својих родитеља. Још један од начина обезбеђивања средстава јесте **кредитирање** које представља одлагање дуга, а које се можда никад неће вратити у ситуацији опште

незапослености. Са друге стране, **стипендирање** је ограничено на мали број студената који испуњавају стандардизоване обавезе.

Скупо образовање не представља тржишну предност већ отежава процес транзиције од образовања до запослења. Диплома факултета не представља гаранцију за сигурну професионалну каријеру због сталних захтева за прилагођавањем на тржишту рада. Проблем је у **стандардизованом знању** тако да се студенти претварају у серијске роботе у процесу учења, без креативности и иновација.

Друштво и држава у савременом свету морају посебну пажњу да посвете образовању. Развој привреде захтева стално учење, тј. већи степен образовања. Са тог становишта, пословно образовање је део кључних начела образовне установе: учење за рад, живот и наставак учења. Повећан број делатности у привреди захтева и одговарајућа знања, вештине и способности запослених. Овај захтев може да испуни само образовни систем друштва. Образовање је један од најважнијих чинилаца привредног развоја.

Циљ образовања је да преноси знања и културу на младе генерације, али и да доприноси модернизацији и развоју друштва. Потребно је да образовање:⁴⁰

- **преноси знања и вредности који одржавају постојећи друштвени систем,**
- **припремање младих за обављање друштвених улога,**
- **да доприноси друштвеној покретљивости,**
- **да задовољи индивидуалне потребе.**

Са развојем привреде, образовање се прилагођава новим производним приликама. Између њих не постоји једносмерна веза јер

- образовни ниво становништва није уједначен ни у једној земљи,
- између система образовања и развоја постоји стална напетост,

⁴⁰ Зоран Аврамовић, *Образовање, пословање, незапосленост*, Институт за педагошка истраживања, Београд, стр.45

- постоји велики притисак нових знања.

Појављују се нова занимања и нова радна места а усложњава се улога грађанина у држави. Економска наука је укључила знање као суштински ресурс производње, поред земље, рада, капитала. Савремена привреда је незамислива без „радника знања“.⁴¹ Привреди су потребни квалитетни кадрови а то значи људи са dobrим знањима, способностима, вештинама и широм културом.

Према статистичким подацима Националне службе за запошљавање најтраженија занимања у марту 2014. године према стручној спреми су:⁴²

Први степен стручне спреме:

Занимање
Лица без занимања и стручне спреме
Гумарски манипулат
Манипулант у обради метала
Чистач просторија
Манипулант у прехранбеној производњи
Комунални хигијеничар
Шумарски манипулант
Манипулант у текстилству
Грађевински манипулант
Хемијски манипулант
Манипулант у одржавању машина и постројења

⁴¹ Аврамовић, З. (2008). „Да ли је друштво знања нови тип друштва?“, Социолошки преглед, бр. 1.

⁴² Статистички билтен НСЗ, март 2014.

http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/1/1862_bilten_nsz_03_2014.pdf

Други степен стручне спреме:

Занимање
Послужилац уређаја за прераду воћа и поврћа
Послужилац уређаја за производњу пића
Помоћни грађевински радник
Шивач текстила
Чувар
Помоћни кувар
Помоћни конфекционар
Роштиљџија
Помоћник посластичара
Помоћник пекара
Помоћник кондитора
Помоћни текстилни радник
Припремач намирница
Сервир

Трећи степен стручне спреме:

Занимања
Продавац
Шивач конфекције
Кројач и конфекционар
Кувар једноставних јела
Бравар
Аутомеханичар
Келнер
Пекар
Металостругар
Монтер – инсталатер
Фризер за жене
Возач друмског возила
Заштитар имовине – портир
Месар
Електрозаваривач
Обућар
Возач теретњака

Четврти степен стручне спреме:

Занимања
Економски техничар Електротехничар енергетике Продавац Милиционер Комерцијални техничар Конобар Медицинска сестра Административни техничар Прехрамбени техничар Књиговођа Кувар Матурант гимназије Фармацеутски техничар Електротехничар за рачунаре Посластичар Козметичар

Пети степен стручне спреме:

Занимања
Инструктор вожње Продавац - специјалиста Електромеханичар – специјалиста Кадровски администратор – специјалиста

Шести степен стручне спреме:

Занимања
Комерцијалиста
Машински инжењер
Економиста за финансије, рачуноводство и банкарство
Инжењер електротехнике за енергетику
Инжењер за технологију гуме и пластике
Васпитач предшколске деце
Инжењер грађевинарства
Правник
Наставник енглеског језика
Наставник математике
Наставник физике
Наставник биологије
Струковни економиста
Васпитач
Менаџер
Информатичар
Филолог
Инжењер заштите животне средине

Седми степен стручне спреме:

Занимања
Дипломирани економиста
Дипломирани фармацеут
Дипломирани правник
Доктор медицине
Дипломирани машински инжењер
Професор разредне наставе
Дипломирани инжењер прехрамбене технологије
Професор математике
Професор географије
Дипломирани педагог
Професор историје
Професор физичке културе

3.1. Карактеристике знања

Промене у образовању морају пратити промене у привредном систему као и у друштвеној структури. У зависности од потреба привреде образовање мења наставне програме, уводи нове образовне профиле. Производња и тржиште захтевају и промене у образовању (бољи избор занимања ученика, већи избор наставних предмета, адекватнија евалуација). **Пословно знање**, постоји у привредно-тржишном простору и руководи се интересима појединца, групе или друштва.

С обзиром да се тржиште и интереси стално мењају није могуће егзактно знање о пословању. Пословно знање није исто што и истинито научно знање.

Пословно знање обухвата информације (појмове и чињенице) о објективним факторима производње добара и услуга, тржишта, новца. Сваки субјекат пословања усваја научна знања о привредном систему и економским институцијама (својина, роба, новац, тржиште), о средствима за производњу, привредним установама (предузеће, банке). Читав низ економских појмова конституише економско знање: финансијски систем, фискални систем, порески систем, кредит, власништво, порез, буџет, итд. Помоћу ових појмова субјект пословања стиче знања о економским односима у друштву.

Међутим, за пословно знање није довољно да се усвоје појмови и чињенице. Други део пословног знања чини субјективно пословно знање. За пословање је потребно и знање о ономе што настаје а не само о ономе што јесте. Сваки посао је условљен и посебним стручним знањем, али будући да се на тржишту одвија конкуренција и „стихија“ борбе за купца, неопходна су знања о ономе што може да се деси. Према томе, пословно знање је усмерено и према ономе што настаје, што се креће, што ствара ново. То је оно знање које настаје у конкретним пословним односима и које мора да рачуна са непланираним и неочекиваним чиниоцима пословања.

Пословни процес се заснива на „сарадњи“ рационалног знања о пословању (школско знање) и свакодневном одлучивању о измењеним околностима пословања. Оно што разликује знање судије и пословног човека огледа се у томе што судија своје знање користи да примени законске прописе на конкретан случај а пословни човек делује у стихијском тржишту и доноси одлуке о свом пословању.

Пословно знање има два облика:

- знање о пословном систему,
- знање о ономе што настаје у области пословања.

Специфичност пословног знања огледа се у комбинацији објективног теоријског знања и субјективног знања које полази од стварне конфигурације пословних и привредних односа. Бил Гејтс, оснивач Мајкрософта, одређује пословно знање као информације, које је потребно брзо прибавити да би се на њих брзо реаговало, да је циљ таквог знања повећавање интелигенције фирме, а управљање пословима започиње циљевима и расподелом информација а не технологијом.⁴³

Огроман проблем за систем образовања, када је у питању пословно знање, тиче се не толико појмовног садржаја колико развоја карактеристичних вештина које су саставни део овога знања. Пословно знање се разликује од „егзактних“ знања по томе што је тесно повезано са интересима, вредностим, потребама, дакле оно није „вредносно неутрално“. **Пословно знање је увек повезано са:**

- појединачним и групним интересима, потребама, хтењима,
- то знање је егзистенцијално и пословно условљено (фирма, грана, мултинационална компанија),
- пословно знање је немогуће без одлучивања (избора); оно је стално на клацкалици понављања и иновације,
- оно има за циљ да овлада текућом ситуацијом,
- пословно знање припада инструменталној рационалности.

⁴³ Бил Гејтс, Пословање брзином мисли, 2001

Појединац приликом доношења одлуке ослања се на сопствено пословно искуство а не на научним подацима и теоријама. Разлог за субјективност пословног знања налази се у самој природи непредвидљивости тржишних прилика и цена, али и у искуствима, знањима, веровањима, хтењима која су искључиво лична. Оно се заснива на субјективном схватању тржишних и пословних ситуација на темељу којих се одређује правац деловања. Руководи се односом циљ- средство. Пословно знање је конкретно знање. То значи да је то знање о властитим потребама и властитим могућностима, о потребама и жељама других људи, дакле знања о појединачним вредностима. **Циљ пословног знања** је да буде корисно за носиоца и корисника, да увећа ефикасност управљања фирмом.

3.2. Пут од образовања до незапослености

Привредни развој друштва последица је напретка знања, ширења друштвене поделе рада, диференцирања људских потреба, јачања потрошачког менталитета. Претпоставка таквог развоја **је раст запослености**. Међутим, у стварности савременог друштва незапосленост је један од најкрупних проблема са којима се суочавају владе и образовне политике. Полази се од следећих претпоставки да је:

- одговорна државна образовна политика,
- да је одговоран појединац за стање незапослености.

Стање запослености у једном друштву је слика његовог сиромаштва и богатства, његових социјалних подела. Ниво запослености је условљен степеном развијености друштва, структуром привреде, тржиштем радне снаге, професионалнообразованим радницима. Запосленост подразумева радну активност за коју се добија новац. Структура запослених радника није једнака у развијеним и неразвијеним друштвима. У развијеним темљама се смањује број запослених у пољопривреди, повећава број запослених у услугама, расте потреба за кадровима вишег образовања, појављују се нова занимања.

Међутим, стање запослености у транзиционим привредама је другачије. Незапосленост се јавља услед структурних промена привреде и друштва. Фабрике су се подизале без економске рационалности и запошљавали радници без обзира на функционалне потребе рада. Тржишна привреда се сусреће са новим обликом менаџмент организовања, новим системом вредности и новим односом капитала и новим знањима, способностима и вештинама рада.

Међутим, често се заборавља да незапосленост настаје као последица **несклада између образовних профила и потреба тржишта. Уколико образовни систем на неодговарајући начин „производи“ кадрове који не могу да се запосле у струци или су значајан вишак у професији, сигурно је да ова категорија не налази запослење па припада сиромашним лицима.** Постоје још две форме сиромашења квалификованих радника свих нивоа стручности. Они налазе запослење у другим професијама за које нису стручно квалификовани и примају минималне надокнаде. Трећа форма је када се и запосле али не примају плате дуже или краће време.

Образовни систем је, поред породице, најодговорнији у **подстицању и развијању потребе за запошљавањем како младих** који тек преузимају своје радно-професионалне улоге тако и оних који су изгубили запослење и траже нови посао. Образовни систем има веома значајну улогу – образовање треба да се прилагођава променама у привреди и да оспособљава кадрове који ће наћи место на тржишту рада. И то на два начина:

- **да се запошљавају и да стварају сопствене фирме и**
- **да запошљавају друге.**

У савременим условима, **држава** није једина која је одговорна за образовање. Поред државних институција постоје и **друге институције образовања:**

- професионалне организације школују своје кадрове,
- грађанско друштво (НВО) оснива своје образовне центре,
- велике компаније образују кадрове за своје потребе,

- иностране образовне организације школују ученике и студенте у другим државама,
- медији постају допунско средство образовања.

Образовна политика одређује приоритете у образовању становништва као и средства да се ти циљеви остваре.

Често се дешава да образовани систем **„производи“** кадрове који не могу да нађу запослење у својој струци што доводи до раскорака између образовног и привредног система, односно између наставних програма којима се образују стручни профили и потреба тржишта. То значи да образовни систем образује раднике који су непотребни на тржишту рада. Тржиште рада диктира програме за оспособљавање у струци путем преквалификације, доквалификације, волонтирања итд. у циљу решавања проблема незапослености.

Уместо чврстог система знања прелази се на тзв. „портфељ стручних знања“ (квалификациона способност за разне послове). У условима „експанзије знања“ долази до брзог застаревања знања и зато наставни програми морају бити флексибилнији према привредним потребама.

Рационална и ефикасна влада увек гледа да су **образовање и тржиште рада у тесној вези**. Њихов преглед ситуације у погледу потребних професија у привреди и друштву омогућава не само динамику образовања за потребне професије већ и планирање перспективе одређених занимања. Таква пракса омогућава континуирано и систематско праћење односа између образовних профила и променљиве привредне и кадровских прилика. Мора се избећи ситуација да школа образује раднике за чијим послом не постоји потреба.

Из тог разлога образовна политика треба да следи овакав концепт:

- прати кретања у привреди и друштву,
- да усклађује свој план уписа са потребама привреде,
- да образовни програм буде флексибилан,
- да комбинује стручна и општа знања,
- да обезбеди стална стручна усавршавања,
- да обезбеди електронску писменост,

- да развија предузетничке способности ученика,
- да оспособљава људе за нове професије (професија: поседовање одређених знања, способности, вештина за обављање одређених занимања).

У циљу остваривања ових циљева поред **образовних установа које се финансирају из буџета**, дозвољава се и оснивање **приватних школских организација** које могу бити у тешњој вези са привредом а самим тим и незапосленошћу. У односу на проблем неускалђености између образовних профила и потреба радних организација нису неутралне ни **радне организације**. Оне могу да организују образовање за доквалификацију у оквиру своје делатности и са својим кадровским ресурсима, тако што ангажују стручњаке за ове послове.

Најзад и образовани а незапослени **појединац** треба да се ангажује на поправци свог положаја. Увек је у могућности за самооучење и стручно усавршавање. **Породица** може да, у ситуацији развоја породичног бизниса, такође организује програм образовања за своје чланове и оне које запошљава.

Потреба за запошљавањем укључује, поред стручног знања и вештине успостављања добрих социјалних и културних односа између запослених.

Саставни део образовне политике је **оријентација на одређена знања која се обликују кроз наставни програм**. У том контексту треба размотрити питање оних знања која су незобилазна у систему образовања када је реч о стратегији запошљавања.

На првом месту налазе се знања која се баве **предузетништвом**. Кроз образовни процес треба обрадити појмове о предузетништву и развијати такве способности и вештине код ученика. Предузетништво је заправо спремност да човек преузме одговорност за свој материјални и друштвени положај. То је склоп знања, вештина и мудрости улагања свог новца или неког другог у пословне подухвате. Циљ је остваривање материјалних, социјалних или психолошких успеха.

Образовна политика ће у будућности бити под утицајем **прилагодљивости, променљивости, привремености**. Мора се, у том контексту, рачунати на промену односа између рада и образовања. Уместо чврстог система знања прелази се на тзв.

„портфељ стручних знања“ (квалификациона способност за разне послове). У условима експанзије знања долази до **брзог застаревања знања** и зато наставни програми морају бити флексибилнији према привредним потребама. Тржиште рада треба да ствара програме за стручно оспособљавање, преквалификацију, доквалификацију, волонтирање. **Основни циљ ових програма је повећавање шанси за незапослено лице.**

3.3 Стратегија развоја образовања Европске уније

Јединствена образовна политика у Европској унији не постоји јер се чланице старају самостално док је статистика заједничка за све. Према статистици стопа незапослености младих особа је око 23%. Парадоксно је што у исто време и на истом месту у ЕУ постоји два милиона слободних радних места које нема ко да попуни јер образовани систем не „производи“ довољан број стручњака. Из ових разлога ЕУ је представила документ „ **Промишљање образовања**“ који треба да покаже смернице како да се образовани системи прилагоде потребама на тржишту рада.

Нагласак је стављен на **предузетничке и ИТ вештине**. Циљ је да се **стандардизује учење страних језика** тако да до 2020. године половина основаца говори бар један страни језик, а да 75% укупног броја ученика учи други језик. Препоручује се веће улагање у **образовање усмерено на рад** као и у **обучене и мотивисане предаваче**. Према њиховим прогнозама у будућности неће бити довољно изаћи са факултета са дипломом, па чак и са дипломом мастера, већ ће бити потребно располагати додатним вештинама.

ЕУ наглашава да се повећава број младих који поседују диплому и да је потребно да такви људи имају компетенције и вештине које су у складу са потребама на тржишту. Такође се наглашава да је потребна **већа мобилност стручних кадрова**

јер је данас ретко да неко са дипломом факултета проведе читав радни век на једном месту било да је у питању приватни или јавни сектор. Због тога ће људи морати много више да се крећу па је потребно **производити дипломце који су свестранији.**

Европски програм који **подстиче размену студената**, такође у својој суштини јесте намењен унапређењу вештина. Није довољно завшити само факултет већ потребно стећи и разне вештине које не морају да буду у директној вези са дипломом коју стичу студенти, али које ће их заправо ставити у најбољи могући положај када је реч о будућности њихове каријере.

Тренутно, према наводима Европске комисије, европски образовни систем наставља да омашује у обезбеђењу правих вештина потребних за запошљавање, а не сарађује адекватно са сфером бизниса и послодаваца на приближавању образовног система реалности радног окружења.

Европа ће повратити одрживи развој једино производњом високо обучених свестраних људи који могу да допринесу иновацијама и предузетништву. Само неколико земаља ЕУ има стратегије за промоцију квалитета наставе у високом образовању, укључујући и обуку наставног кадра у педагошким вештинама. Комисија је зато формирала групу високог нивоа за модернизацију високог образовања која ће дати препоруке креаторима политика и институцијама високог образовања, о томе како да промовишу квалитет у настави и учењу. Реформа треба да помогне људима без посла да лакше ступе у контакт са послодавцима којима су потребни радници са одређеним вештинама. У фокусу реформе биће млади и сектори и занимања за којима је тражња већа од понуде.

3.4. Стратегија развоја образовања у Србији

Систем образовања има за **циљ да осигура развој сваког појединца које је засновано на знању.** Дугорични циљеви су следећи:⁴⁴

⁴⁴ СТРАТЕГИЈА РАЗВОЈА ОБРАЗОВАЊА У СРБИЈИ ДО 2020. ГОДИНЕ, јануар 2013, Београд, стр 3

- **Повећање квалитета процеса и исхода образовања до максимално достигнутог нивоа** (на свим нивоима образовања, повећањем квалитета образовања наставника, кроз акредитацију и проверу квалитета свих образовних институција, повећањем јавног финансирања образовања са 4,5% на 6,0% БДП до 2020).
- **Повећање обухвата становништва Србије на свим образовним нивоима од предшколског васпитања и образовања до стварања услова за целоживотно учење** (системске промене у доступности и обухвату предшколских програма; постављање високих стандарда у броју лица који завршавају основно образовање и настављају даље образовање; утврђивање могућности за увођење обавезног средњег образовања; постављање стандарда о делу популације која уписује и завршава образовање на високошколским установама на нивоу основних, мастер и докторских студија; постављање стандарда о броју одраслих у Републици Србији обухваћених неким од програма образовања одраслих).
- **Достизање и одржавање релевантности образовања** тако што ће се структура система образовања усагласити са непосредним и развојним потребама појединаца, економског, културног, истраживачког, образовног, јавног, административног и других система.
- **Повећање ефикасности употребе ресурса образовања**, односно завршетак образовања у предвиђеном року, са минималним продужетком трајања и смањеним напуштањем школовања.

Стратешки циљеви високообразованих кадрова обухватају:⁴⁵

- У фокус имплементације Болоњског процеса поставити исходе учења, знања, вештине и компетенције студената. Промовисати парадигме „Студент у центру учења“ и „Целоживотно учење (LLL)“;
- Високошколске установе ће бити **активан чинилац очувања културне традиције, националних и културних специфичности и развој**

⁴⁵ СТРАТЕГИЈА РАЗВОЈА ОБРАЗОВАЊА У СРБИЈИ ДО 2020. ГОДИНЕ, јануар 2013, Београд, стр 6

- а националног идентитета;** за шта ће бити обезбеђена и адекватна финансијска средства;
- Развити и применити **моделе интеграције** којима сеунапређује функционалност, задржава аутономија а повећава друштвена одговорност високошколских установа;
 - **Повећати мобилност студената** између програма академских студија и омогућитимобилност између одговарајућих нивоа академских и струковних студија;
 - Сви универзитети треба да **потпуно интегришу своје функције** у следећим доменима: стратешко планирање; доношење студијских програма; обезбеђење и контрола квалитета; политика уписа студената; избору звања наставника; издавање диплома и додатка дипломи; међународна сарадња; инвестиције; политика запошљавања и ангажовања наставника; развој јединственог информационог система; извођење наставе из заједничких наставних предмета; остварење изборне наставе; политика и стандарди остваривања и алокације прихода својих чланица; заступање интереса чланица у јавности и према другим актерима из окружења универзитета;
 - **Однос броја студената и наставника ће се побољшати** (нарочито у пољу друштвено - хуманистичких наука); општа горња граница овог односа, обавезна за цело високо образовање је 40 студената по наставнику. За свако поље науке одређује се обавезна горња граница овог односа;
 - **Комисија за акредитацију и проверу квалитета (КАПК) унапредиће свој рад** тако што ће: уз пуно учешће академске заједнице приступити неопходним изменама стандарда; у процес акредитације укључити независне (домаће и иностране) експерте, студенте и послодавце и јавно објављивати извештаје о налазима рецензената и КАПК који су релевантни за доношење одлуке о акредитацији;
 - **Све високошколске установе** које изводе студијске програме на територији и Републике Србије обухватити **процесом акредитације**. Спољашњу проверу квалитета и процес акредитације у наредном периоду ће спроводити национално тело које делује потпуно независно од академске заједнице и министарства и које је пуноправни члан међународних асоцијација

а ЕНQA и EQAR. Комисија за акредитацију и проверу квалитета може се трансформисати у Националну акредитациону агенцију;

- Подржати **веће коришћење методологије и технологија е - учења** као допуну традиционалном учењу, кроз развој студијских програма који се изводе паралелно (у класичном облику и као студије на даљину) и студијских програма који се реализују само као студије на даљину (on - line студије);
- **Организованим истраживачким радом на свим универзитетима обухватити знатно већи број сарадника.** Мерама за побољшање истраживачког рада обухватити изворе и начине финансирања;
- Подржати **концепт „предузетничког универзитета“.** Све високошколске установе треба да оспособљавају студенте за развој иновација и предузетништво;
- **Избор, адаптацију и развој модела управљања и менаџмента** потпуно оставити **појединачној високошколској установи.** Једини услов јесте да модели управљања осигуравају след мисије и достизање циљева прописаних Стратегијом;
- **Интернационализација активности универзитета** кроз заједничке студијске програме, међународне истраживачке пројекте и мобилност студената, наставника и истраживача, са циљем развоја и усавршавања;
- Развити **комплет индикатора компетентности високошколских установа.** Према таквим индикаторима обављати редовну класификацију високошколских установа и о резултатима класификације обавештавати јавност;
- Формулисати и спровести сасвим конкретне **политике, акције и мере** којима се побољшава интернационална конкурентност и препознатљивост српског високог образовања.

У циљу подизања квалитета образовања на свим нивоима веома је важна **улога наставника.** Потребно је формирање наставника као посебне професије. Тај систем треба да обезбеди стицање свих потребних професионалних

компетенција наставника, како из дисциплина из којих држе наставу тако и оних које чине специфичност професије наставника (психолошка, педагошка и дидактичка знања, познавање метода наставе/учења, познавање образовне технологије, система вредновања знања и умења, познавање културног и образовног контекста у коме делује образовна институција).

Применом овог система омогућује се решавање проблема који се односе на:⁴⁶

- промену у регрутовању студената који уписују студијске програме за образовање наставника;
- побољшаним иницијалним образовањем наставника;
- увођењем нових наставника у посао (приправнички стаж, добијање лиценце);
- професионалним усавршавањем наставника;
- оцењивањем квалитета рада наставника;
- професионалним напредовањем наставника.

4. УТИЦАЈ ТРАНЗИЦИЈЕ И ПРИВАТИЗАЦИЈЕ НА ТРЖИШТЕ РАДА

Сам процес **приватизације** може се дефинисати као продаја имовине којом она прелази из државног или друштвеног у приватни сектор тј. приватизација је поступак продаје друштвеног односно државног капитала у друштвеним предузећима, јавним предузећима и другим правним лицима, под условима утврђеним законом.⁴⁷ Приватизацијом се мења власник државног капитала. Она је саставни део економске транзиције под којом се подразумева процес превођења централно-планске привреде у тржишну економију. **Циљеви** ради којих се покреће процес приватизације се могу разликовати у зависности да ли се процес приватизације спроводи у тржишним привредама или у земљама у транзицији.⁴⁸

⁴⁶ СТРАТЕГИЈА РАЗВОЈА ОБРАЗОВАЊА У СРБИЈИ ДО 2020. ГОДИНЕ, јануар 2013, Београд, стр 8

⁴⁷ Вукотић В. Приватизација, 2009, Институт друштвених наука, Београд, стр.29

⁴⁸ Kragulj D., 2009, ЕКОНОМИЈА: Osnovi mikroekonomske i makroekonomske analize, Kragulj, Beograd, 98

У **тржишним привредама** приватизација треба да повећа ефикасност, обезбеди прерасподелу националног дохотка и смањи притисак на буџет, док у **земљама у транзицији** треба да обезбеди стварање тржишне привреде са приватним предузетништвом, а затим да обезбеди и повећање економске ефикасности и повећање буџетских прихода.

Уопштени циљеви приватизације су:

- отварање нових радних места,
- привредни раст,
- редовна исплата пензија
- реализација социјалног програма,
- пораст животног стандарда,
- потстицање локалног развоја,
- финансирање програма за развој привреде итд.

4.1. Приватизација и транзиција у Србији и њен утицај на тржиште рада

Приватизација у Србији је веома лоша јер не обезбеђује приватизацију, приватизована предузећа не добијају на ефикасности, нити је праведана. **Проблеми** са којима се сусреће наша замља тичу се **приватизације и финансијског тржишта**. Први проблем се односи на тржиште капитала недовољно развијено, а други је тај да приватизација свих јавних предузећа није спроведена, а не постоји ни јасан концепт спровођења.

Процес приватизације у нашој земљи спроводи се 1993. године и 2000. године.

Први период је карактеристичан по:

- дубокој политичкој и економској кризи,

- међународним санкцијама и изолацијом земље,
- доминацијом јавног и друштвеног сектора у односу на приватни,
- спорим одвијањем економских реформи,
- одсуством структурног прилагођавања привреде,
- високим уделом и сталним порастом сивог у односу на легално тржиште рада,
- ниским нивом инвестиција, посебно страних.

Методe које су при том коришћене су **интерна приватизација, екстерна приватизација и бесплатна подела акција грађанима.**

У циљу успешног тока транзиције потребно је да приватизација предузећа условљава развој финансијских тржишта. У нашој земљи је кретање основних економских показатеља бележило негативне последице. Почетком 90-их година имали смо повољније инфраструктурне услове у односу на друге бивше социјалистичке земље. Данас, у односу на исте земље далеко заостајемо јер се земља налази у економском хаосу. **Циљ транзиције** је прелазак привреде из зоне неефикасности у зону ефикасног тржишног пословања. Ефикасност се повећава приликом преласка на власничко управљање. Затим, приватно предузетништво је ефикасније од посредованог предузетништва.

Сам процес транзиције је повезан са **падом запослености и падом производње уз истовремени раст цена.**

Деведесетих година прошлог века Србија пролази кроз изузетно тежак развојни пут. Економска блокада земље, хиперинфлација, распад Југославије и с тим у вези губљење широког домаћег тржишта; НАТО бомбардовање, условили су драстичан пад производње али, не и, сразмерно њему, повећање незапослености. Међутим, у периоду после 2000. године, када се убрзавају суштинске транзиционе реформе, индустрија има највеће проблеме у развоју и прилагођавању новим условима. У том периоду излазе наповршину и њени развојни проблеми из претходне деценије који су на одређени начин били прикривани и потискивани. Број запослених у српској индустрији, у периоду 1990 – 2000. године, смањен је за 31%. Исто толико

и у двострукто краћем периоду 2000 – 2004. године. У том периоду долази и до наглог раста стопе незапослености радне снаге у Србији. Укупан број запослених у индустрији у периоду 1990 – 2004. године смањен је чак за 53%.⁸

Индустрија се задњих година брже ослобађала вишкова запослених у односу на ранији период изузетних развојних тешкоћа када тог ослобађања практично није ни било. Задњих пет – шест година убрзан је процес приватизације индустријских предузећа, масовнији су стечајеви оних предузећа која нису могла да се прилагоде новим условима пословања, а приступило се и реструктурирању једног броја, углавном већих предузећа, као предуслову њихове приватизације.

Све те активности условиле су бржи раст незапослености у текућем периоду али и откривање и сучељавање са фиктивном запослености из претходног периода.

Привредни развој је био скроман а прилив страног капитала није могао да апсорбује вишкове радне снаге у индустрији.

Када се кренуло у процес приватизације друштвених предузећа, нарочито после 2000. године, рачунало се да ће он имати мањи утицај на раст незапослености, односно да ће незапосленост по том основу расти у краћем временском периоду. Претпоставка је била да ће приватизација тих предузећа и развој предузетништва довести до отварања нових радних места у броју већем од вишкова радне снаге створених процесом приватизације.

Међутим, проблем незапослености показао се сложенијим зато што приватизована предузећа **нису у могућности да у кратком року покрену своју активност пререструктурирају своју делатност, односно, да је прилагоде тржишним захтевима.**

Још један од разлога је **недовољно инвестирање у нову производњу и нова радна места.** Дешавало се без радних места остану и постојећи радници.

Очигледно да у методу, начину и политици спровођења приватизације друштвених предузећа, посебно у индустрији, није довољно вођено рачуна о способности нових власника тих предузећа да инвестирају у њихов развој, самим тим да остварују веће и брже ефекте на запосленост радне снаге и развој производње.

Сам начин пословања након приватизације **остао је без озбиљније државне контроле.** У томе се налазе основни разлози што је процес приватизације друштвених предузећа, уместо да омогући бржи раст запослености и производње, још увек генератор незапослености радне снаге.

Проблеми незапослености радне снаге у Србији били би још израженији да је прираштај становништва био већи и да велики број, нарочито младих људи, у задњих двадесетак година није емигрирао у иностранство.

Приватизација у Србији наилази на отпор и због **ниске рентабилности и профитабилности предузећа, запослених итд.**

Утицај приватизације на стање на тржишту рада се огледа кроз:⁴⁹

- утицај на квантитативно стање тржишта рада(број запослених и незапослених лица)
- формирање квалитативног стања тржишта рада(образовна, старосна структура)
- начин формирања тржишта рада(структура престанка радних односа, начин заснивања радног односа)

У последње време повећава се **број незапослених лица без стручне спреме, а смањује се код лица са стручном спремом, што показује да се повећава потреба за квалификованом радном снагом** због усавршавања осавремењивања технологије, а самим тим и радне снаге у приватизованим предузећима. Међутим, ове потребе за лицима која поседују одређене вештине представља велики проблем јер наш образовани систем не прати у потпуности стварне захтеве тржишта за радном снагом. Из тих разлога произилази да је неопходна реформа образовног система и његовим усаглашавањем са потребама тржишта рада.

Са друге стране, **повећава се број незапослених лица која имају радно искуство, а смањује број незапослених лица која први пут траже посао.** Приватизација доводи до престанка радног односа већег броја лица због организационих, економских и технолошких промена. Запослени са радним искуством од 20-30

⁴⁹ Снежана Лакетић Стојачић, Мирослав Васин, Предузетништвом кроз транзицију, стр.7, Суботица

година се отпуштају, што отежава њихову запошљивост, преквалификације и доквалификације и представља оптерећење за државу која нема одговарајуће механизме за решавање оваквих проблема.

Такође још једна од карактеристика је број радника којима **престаје радни однос по било ком основу**.

Следећа карактеристика је везана за **флукуацију радне снаге**. Приватизација је потиснула могућност запошљавања на неодређено време и на тај начин се изгубила могућност сигурности радног места до пензије. Дошло је до повећања конкуренције и потребе за сталним усавршавањем.

На крају, приватизација је **створила услове за samozapošljavanje** што доводи до пораста броја запослених у самосталним приватним радњама и малим предузећима које стално остварују позитивне пословне резултате. Константни раст броја запослених у приватном сектору представља позитивну тенденцију, нарочито ако се има у виду да у Европској унији постоји око двадесет милиона предузећа од чега 93% предузећа има мање од десет запослених.⁵⁰

4.2. Транзиција и образовање

Студенти који су студирали у периоду када је транзиција започета, данас су или технолошки вишкови или су своје знање уновчили у иностранству.

После 2000. године, транзиција се одвијала као процес усклађивања превазиђених стандарда у свим областима друштвеног живота са стандардима Европске уније.

Један од задатака се односио на систем образовања који је требало **реформисати и одговорити захтевима модернизације**. Циљ је био да се створи образовани систем који је:

- децентрализован, ефикасан, ефективан и транспарентан,

⁵⁰ Исто, стр.9

- запошљава високопрофесионални кадар,
- нуди квалитетан програм
- усмерен је на учење и заснован на стандардима.

У Србији се сам систем образовања мења веома споро и често на начин који не одговара потребама. Наставни програми се не мењају са захтевима живота и рада. Учи се из уџбеника који су пренатрпани нефункционалним знањима, а оцењује се репродукција некорисног градива, пасивна је улога студената.

5. УТИЦАЈ КРИЗЕ НА ТРЖИТЕ РАДНЕ СНАГЕ

Преливање економске кризе у Србију одвијало се истовремено као и у другим земљама у транзицији. Први знаци кризе се појављују и другој половини 2008. године када је дошло до **пада извоза и индустријске производње**.

Тржиште радне снаге је и пре кризе било неповољно – ниска стопа економске активности и запослености и висока али опадајућа стопа незапослености. Посебно високе стопе незапослености забележене су међу младима.

Флексибилност тржишта радне снаге је ниска, посебно у формалном сектору у коме влада европски систем заштите радних места.

Први знаци кризе на тржишту радне снаге уочавају се **крајем 2008. године и у првом кварталу 2009. године**. Дошло је до смањења запослености независно од школске спреме, осим код најобразованијих, које криза није ни погодила. Канцеларијска занимања су мање страдала него радничка. **Губитак запослења највише је погодио омладину.**

5.1. Криза у свету

Нагло погоршање пословне климе догодило се у септембру 2008. године, када је дошло до **слома великих финансијских кућа у САД**. Повећани су ризици, хартије од вредности су продаване по ниским ценама, укупна ликвидност је смањена. Утицај финансијске кризе на глобалну економију испољио се кроз:⁵¹

- **Знатну контракцију кредита**, која је погодила реални сектор и директно смањила пословну активност
- **Смањење имовине домаћинстава**, као последица пада цена финансијске и друге имовине, што је довело до пада потрошње
- **Смањење поверења и код домаћинстава и код компанија**, због растуће неизвесности у будућности.

5.2. Криза у Србији

Снажан економски раст био је снажан иако није био заснован на чврстим основама. **Раст бруто друштвеног производа** је резултат **прилива иностраног капитала** преко подршке међународних финансијских институција, директних и портфолио инвестиција, прекограничних међубанкарских и међукомпанијских кредита- који су генерисали високу домаћу тражњу и из тога изведену високу економску активност. То је довело до високог платног дефицита са иностранством, који је 2008. године достигао 18% бруто друштвеног производа. Србија је постала високо зависна од увоза капитала.

⁵¹ Gordana Matković Boško Mijatović Marina Petrović UTICAJ KRIZE NA TRŽIŠTE RADNE SNAGE I ŽIVOTNI STANDARD U SRBIJI, 2010, стр.9

Криза је утицала на **смањење извоза и индустријске производње**. Дошло је до смањења тражње за српским производима у свету и смањења иностраног капитала, што је утицало на смањење домаћње тражње.

Финансијска и економска криза су кроз више канала утицали на **смањење прихода, односно дохотка становништва у Србији**.⁵²

- Смањење запослености и повећање незапослености,
- Промена динамике зарада,
- Замрзавање пензија октобра 2008. године,
- Повећање обавеза код сервисирање кредита, а због пада курса динара,
- Смањење прилива страног капитала, који се делимично преливао на становништво,
- Смањење кредитирања становништва од стране банака.

Србија није дочекала кризу спремна. Приватни сектор је мали, при чему је присутна ниска штедња и скроман извоз. Јавни сектор је превелики и редистрибуиран. Плате и пензије су велике због страног капитала, што негативно утиче на подстицај.

5.3. Утицај кризе на тржиште рада

Смањење економских активности и потрошње у свету довеле су **до смањења извоза и економске активности у Србији**, док је смањење дохотка изазвало пад тражње за домаћом и увозном робом.

Овакво стање доводи **до смањења тражње за радном снагом, што утиче на смањење запослености или смањење зарада или смањења броја часова рада**.

⁵² Исто, стр.11

Укупна запосленост у Србији се смањила од априла 2008.године до априла 2009. године са 2,84 на 2,64 милиона, односно за 6,9%. У периоду од априла 2008. до октобра 2009. године смањује се запосленост за 1,3% Ово је последица смањења запослености у сивој економији. У периоду од октобра 2008. до априла 2009. године испољавају се пуни ефекти кризе на запосленост. Њен пад је 5,8%, што није последица само реструктурирања привреде већи пада економске активности у последњем кварталу 2008. године и првом 2009. Смањење у ових годину дана је 6,9%. Такав пад има последице по економско и социјално стање у земљи уколико откажу социјални механизми за санацију последица кризе.⁵³

Терет кризе сносили су **нижи и средњи квалификовани радници**, док код радника са високом стручном спремом није било промена. Виши нивои радних места су последњи који долазе на ред код отпуштања.

Када је у питању кретање запослености по старости, ту је ситуација сасвим другачија. Радна места у **највећој мери губи млађа генерација**, док старији одржавају своју запосленост. Укупна запосленост најмлађе групе је смањена за једну седмину.

Економска криза је довела до **повећање незапослености**. Дошло је до смањења економске активности и тежње да се смање сви трошкови пословања, па и трошкови рада како би се избегли губици. Смањење радне снаге повезано је са планом да се повећа ефикасност предузећа.

У првом полугодишту 2008. године незапосленост је знатно порасла, према Анкети о радној снази, за 5,5% у целој земљи. У другом полугодишту се број незапослених увећао за 6,9% а незапосленост је достигла 488,6 хиљада лица. Повећана је са 13,3, у априлу 2008. године на 14,0% у октобру исте године, док је у априлу следеће године износила 15,6%. Повећање стопе незапослености је резултат комбинованог дејства смањења запослености и раста незапослености.⁵⁴

Удео младих у укупној незапослености је највећи у априлу 2008. године са 38,6%.⁵⁵

⁵³ Исто, стр.21

⁵⁴ Исто, стр.24

⁵⁵ Исто, стр 26

Овакав податак је последица тога да **млади немају потребно искуство а некад и потребне квалификације.**

5.4 Утицај кризе на младе

Економска криза утиче на живот младих у Србији. Велики број младих **живи са родитељима**, што се негативно одражава на њихову одговорност и зрелост. Родитељи покушавају да ублаже ефекте кризе. Млади у Србији нису довољно заинтересовани да одговоре изазовима иако се од њих очекује нова енергија како би постали подстрек читавом друштву. Млади сазревају у различитим условима живота које прате процеси и последице глобализације, захтевима за професионалну мобилност и флексибилност и развој информацијско- комуникационе технологије. Ризици који отежавају адекватну друштвену интеграцију младих још су израженији у транзицијским друштвима- млади пролазе кроз животну раздобље преласка из детињства у одрасло доба али у условима који се детаљно трансформишу. Такав период карактерише пораст социјалних разлика и неједнакост образовних шанси, заоставање компетенције на тржишту рада уз повећање незапослености, пораст криминала и ризичних облика понашања.

Проблеми са којима се суочавају млади у развијеним и бившим социјалистичким земљама подједнако погађају младе и у Србији. Међутим, Србија се суочавала са додатним проблемима: **Рат који је избио у Хрватској почетком 1990. године** чије су економске и политичке последице дугорочно утицале на смер и темпо друштвеног развоја. Затим, **друштвена трансформација** је имала лошије резултате него у већини постсоцијалистичких земаља. **Лоше спроведена приватизација и реструктуација довели су до масовног пропадања радних места** са постојећим **опadaњем животног стандарда и општег квалитета живота** већине грађана. Данашња генерација младих је одрасла у друштву које је

обележено ратним траумама и скрпним развојем, а сазрева у условима великог незадовољства и велике неизвесности и несигурности.

На основу истраживања показало се да је транзиција младима донела више нових ризика и несигурности него што је отворило нове и шире перспективе. То је довело до повлачења младих у приватности и дистанцирање од друштвених и политичких послова.

5.5 Предлог мера за сузбијање кризе

Криза која је започета у САД прелила се на читав свет. Земље које су погођене кризом преузеле су разне мере у циљу смањења губитака које је изазвала криза. **Централне банке широм света су предузеле мере како би повећале понуду новца и спречили наглу дефлацију.** Урадили су то како смањење плата и повећање незапослености не би довело до глобалног пада у потрошњи. Владе су **одобриле велике фискалне пакете потстицаја**, путем штедње и трошка за редукацију у приватном сектору који је узрокован кризом. Криза је довела финансијски систем на руб колапса. Влада је **повећала капитал националних банака куповином тек издатих повлашћених деоница.** Успела је да спасе велики број компанија уз велике финансијске обавезе.

САД су преузеле руководство над неким банкама, док је Ирска све уштеђевине ставила под државну гаранцију. **Наша земља је пласирала велику количину новца на тржишту како би спасила и подржала капитале банака.** У периоду када је финансијски систем на рубу колапса, људи могу повући свој новац из банака због страха да ће банке банкротирати. Уколико би уштеђевину претворили у злато или неке друге вредности, онда се може повећати проблем и криза око ликвидности новца у банкама и изазвати и банкротирање банака које нормално послују. Због тога су неке земље донеле одлуку да узму под **гаранцију уштеђевине у банкама и да повећају висину вредности уштеђевина које су узете под гаранцију.** Са друге стране, банке које су због кризе у тешкој ситуацији и које се могу спасити докапитализацијом уколико банкротирају изазивају неповерење у повећавају кризу. Уколико би радници у банкама остали без посла

користили би осигурање од незапослености што би смањило приходе и повећало расходе. Ово стање може утицати на повећање економске стагнације. Зато је лакше и јефтиније преузети контролу над банкама или остварити повећање капитала ових банака. Пошто су финансијске институције директно или индиректно повезане и пошто постоји мишљење да је успостављање безбедности на тржишту најефикаснија политика од велике је важности да се спречи банкротирање банака. С обзиром да се новац који се пребацује у финансијски сектор финансира порезима треба бити опрезан. Јер напори за спашавање банки са пребацивањем капитала које у нормалним условима не могу опстати пошто ће утицати на повећање пореза могу изазвати смањење потражње што може још више повећати кризу. Због тога је можда боље допустити банкротирање банки које су у тешкој ситуацији и пред банкротирањем. У циљу заустављања или смањења кризе која ће се одразити и на реални сектор- производњу и потрошњу и узроковати рецесију са свим лошим последицама, **држава мора интервенисати**. Она врши интервенцију на различите начине, али увек **новцем пореских обвезника**.

ЗАКЉУЧАК

Друштвено- економске кризе обухватају читав низ фактора који утичу на запосленост, при чему је у раду приказан преглед само најважнијих. Препреке са којима се суочава тржиште радне снаге могу се превазићи једино применом адекватних мера у циљу превазилажења финансијске кризе.

Србија пролази кроз велике **трансформације** како **привреде** тако и читавог **државног система**. Промене треба да доведу до побољшања у целој земљи. Међутим, ток тих промена није на жељеном нивоу.

У циљу смањења утицаја ових криза на запосленост потребно је да се успостави **добра координација између државе** (чија је улога доминантна због финансирања образовног система), **послодаваца** (који нису у пуној мери укључени у образовани процес) и **образовани систем** (који је често „сам себи довољан“). Адекватана сарадња доводи до унапређења знања и вештина кроз **концепт доживотног учења и веће укључивање послодаваца у образовани систем кроз разне облике сарадње**. При том је активна улога државе неизбежна јер треба да обезбеди финансије и прописе који ће подстаћи развој учења.

Утицај транзиције манифестује се кроз **повећање ризика и неизвесности пословања** довели су до тога да су предузећа која су некад добро пословала, данас послују са губитком и затварају се јер нису у току са захтевима и тражњом тржишта, не уводе иновације у самом процесу пословања и не мељају стратегију свог пословања. Због тешког положаја великих броја предузећа поставља се питање **да ли је боље кренути из почетка или је потребно извршити трансформацију**. Временом је приватизација довела и до потребе за **променом делатности и занимања радника кроз преквалификацију и доквалификацију**.

Светска криза се одразила на све слојеве становништва, како у свету тако и код нас.

У циљу изласка из кризе, **држава** треба да створи **повољан амбијент за повећање домаћих и страних улагања**. При том мора да води рачуна о квалитету институција за подршку изабраној стратегији.

У циљу превазилажења криза можемо се **ослонити на искуство другх земаља** али морамо имати у виду да на тржишту не постоје два потпуно иста предузећа, као ни две потпуно исте државе. Оне се разликују по начину живота, по начину пословања итд., што значи да не постоји идеалан пример пословања који се може примењивати на све државе.

Могу се прилагођавати неки делови који су слични и који дају најбоља решења у дужем временском интервалу.

Литература

1. Аврамовић З. (2008). „Образовање, пословање, незапосленост“, Институт за педагошка истраживања, Београд,
2. Аврамовић, З. (2008). „Да ли је друштво знања нови тип друштва?“, Социолошки преглед, бр. 1., Београд
3. Block, F. E., ,(No. 4, 1981). Unemployment: causes and cures, Cato Policy Analysis
4. Веселиновић, П., (2009), Економија, Универзитет Сингидунум, Београд,
5. Вукотић В. (2009).„Приватизација, Институт друштвених наука,Београд,
6. Гејтс Б., Пословање брзином мисли, 2001
7. Економски хоризонти 2011, 13 (2)
8. Еуростат, јануар 2000.- август 2012.
9. Eurostat News Release, август 2013
10. Закон о младима, Службени гласник РС бр.50/2011
11. Јакшић, М., Прашчевић, А., (2011), „Макроекономска анализа“, Економски факултет Универзитета у Београду, Београд,
12. Једнак, Ј., Росић, И.,(2003), „Основи економије, макроекономија и макроекономија“ Београдска пословна школа, Београд,
13. Kragulj D.,(2009)., EKONOMIJA: Osnovi mikroekonomske i makroekonomske analize, Kragulj, Beograd,
14. Младеновић, Д.; Ђолавић, В.; Шошкић, Д. (2004): Економска статистика, Економски факултет, Београд
15. Мрњавац,Ж. (1996) Мерење незапослености, Сплит, Економски факултет
16. Мрњавац, Ж. (1997) Алтернативни показатељи незапослености, Економска мисао и пракса, ДБК.4(1),

17. Mortimer, J. Peterson, A.C., Youth Unemployment and Society, Cambridge, Cambridge University Press, 1994
18. Матковић Г., Мијатовић Б., Петровић М. (2010)., Утицај кризе на тржиште радне снаге и животни стандард у Србији,
19. Национална служба за запошљавање,
http://www.rztr.co.yu/cirilica/statistika_c.html
20. Поповић, Д., (2004), „Макроекономија“, Центар за либерално-демократске студије, Београд,
21. Психолошки аспекти незапослености, Зборник радова XII летње школе студената и наставника Одсека за психологију Филозофског факултета у Загребу, (2002), Силба
22. Прпић, К., Одлив мозгова: ток и чиниоци вањских миграција научника, Институт за друштвена истраживања Универзитета у Загребу, 1989.
23. Републички завод за статистику
<http://webzrs.stat.gov.rs/WebSite/Public/ReportResultView.aspx?rptKey=indId%3d240100IND01%2635%3d6%266%3d1%2c2%2c3%2c4%262%3d%23last%232%2640%3d15%2cL15-64%26sAreaId%3d240100%26dType%3dName%26lType%3dSerbianCyrillic>
24. Републички завод за статистику
,<http://webzrs.stat.gov.rs/WebSite/Public/ReportResultView.aspx?rptKey=indId%3d240107IND01%2635%3d6%2653%3d0%2c1%2c2%2c3%2c4%2c5%2c6%262%3d%23last%231%2654%3d0%2c1%2c2%2c3%2c4%26sAreaId%3d240107%26dType%3dName%26lType%3dSerbianCyrillic>
25. Сасен, С., Губитак контроле, Чигоја Штампа, Београд, 2004,
26. Статистички билтен НСЗ, март 2014
27. Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године, јануар 2013, Београд,
28. Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године, јануар 2013, Београд
29. Снежана Лакетић Стојачић, Мирослав Васин, Предузетништвом кроз транзицију, Суботица
30. Хатон, В., Гиденс, Е., На ивици, Плато, Београд, 2003,

31. Хабермас, Ј., Кризе позног капитализма, Сарајево, 1974,
32. Центар за истраживања и студије - ГЕА, Структурна неравнотежа на тржишту рада , 2010

Интернет извори

1. <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.1.html>
2. www.ekof.bg.ac.rs/nastava/osnovi_makro_ekonomije/.../m.../MNG-6.pdf
3. <http://prezi.com/rvjuwpizypfn/nezaposlenost-u-periodima-krize/>
4. <http://www.policycafe.rs/documents/business/research/labor-law/Politike%20za%20povecanje%20zaposlenosti%20i%20konkurentnost%20radne%20snage%20-%20rezime.pdf>
5. <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/5.1.html>
6. http://www.sekcije/sekcijamladih_files/potrebe_trzista_rada.pdf
7. http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/302_nacionalna_strategija_zaposljavanja_2011-2020.pdf
8. http://www.fren.org.rs/sites/default/files/Procena_uticaja_politika_u_oblasti_zaposljavanja.pdf
9. http://www.sekcije/sekcijamladih_files/potrebe_trzista_rada.pdf
10. <http://www.gemconsortium.org>
11. http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/302_nacionalna_strategija_zaposljavanja_2011-2020.pdf
12. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140785.pdf
13. http://www.sombor.rs/media/files/NACIONALNA_STRATEGIJA_ZA_MLADE_REPUBLIKE_SRBIIJE.pdf