

Analiza tržišta rada

Rezultati ankete u preduzećima
Program podrške nezaposlenima i razvoju ljudskih resursa
Republika Srbija
EuropeAid/123221/D/SER/YU
Ugovor br. 04SER01/13/006

Decembar 2008.



Program podrške nezaposlenima i razvoju ljudskih resursa
je projekat koji finansira Evropska unija

Analiza tržišta rada

Rezultati ankete u preduzećima

Program podrške nezaposlenima i razvoju ljudskih resursa

Republika Srbija

EuropeAid/123221/D/SER/YU

Ugovor br. 04SER01/13/006

Decembar 2008.



GOPA Consultants

Hindenburgring 18
D-61348 Bad Homburg

Telephone: +49-6172-930 407

Fax: +49-6172-930 440

Email: viktoria.veidt@gopa.de

Izveštaj

SADRŽAJ

Poglavlje I. Metodologija

- I.1. Cilj i predmet ankete*
- I.2. Metodološke osnove*
- I.3. Osnovni skup i izbor uzorka*
- I.4. Karakteristike anketiranih preduzeća*

Poglavlje II. Rezultati ankete

- II.1. Ekonomski položaj ispitivanih preduzeća*
- II.2. Karakteristike zaposlenih u preduzeću*
- II.3. Slobodna radna mesta i nedostatak radne snage*
- II.4. Nove oblasti delatnosti i delatnosti u razvoju*
- II.5. Kratkoročni razvoj: planirano zapošljavanje*
- II.6. Lica sa faktorom otežane zapošljivosti*
- II.7 Informacije o uslugama NSZ*

Poglavlje III. Zaključci i preporuke

Poglavlje I. Metodologija

I.1. Cilj i predmet ankete

Istraživanje sprovedeno u okviru Projekta „Podrška nezaposlenima i razvoj ljudskih resursa“ (2007.-2009.) ima za cilj procenu stanja na tržištu rada u izabranim regionima, kroz utvrđivanje kretanja na lokalnom tržištu rada i analizu kratkoročne potražnje za radnom snagom. U skladu sa planiranim aktivnostima projekta, obezbeđene su informacije neophodne za planiranje aktivnih mera i programa posredovanja, karijerno vođenje, organizovanje dodatnog obrazovanja za posebno znanje i veštine, kao i programe obuka.

Ciljevi projekta su bili da se utvrdi:

- koji sektori lokalne / regionalne ekonomije beleže rast i shodno tome će zahtevati dodatnu radnu snagu u narednih šest meseci,
- koje vrste poslova će verovatno biti tražene u gore navedenim sektorima,
- koja znanja i dodatne veštine su potrebne za zanimanja koja su utvrđena.

Sa druge strane, metodologija treba da omogući prikupljanje podataka o potrebama lica sa faktorom otežane zapošljivosti i pružanje informacija o sektorima koji su otvoreniji za njihov pristup tržištu rada, u cilju smanjenja rizika marginalizacije i socijalne isključenosti.

I.2. Metodološke osnove

Metodologija je koncipirana tako da omogući dobijanje informacija o tome kakva je korelacija između ekonomskih performansi preduzeća i njihovih performansi vezanih za zapošljavanje, s obzirom na činjenicu da srpska privreda beležila privredni rast poslednjih godina. Na taj način, može se proceniti kapacitet lokalnih privreda da stvaraju radna mesta, kao i kvalitet, fleksibilnost i sigurnost novootvorenih poslova.

Za realizaciju prvog cilja, utvrđene su najdinamičnije grane privrede, prikupljanjem informacija o:

- kapacitetu lokalnih privreda koje mogu da otvaraju nova radna mesta;
- granama koje se karakterišu dobrim ekonomskim performansama, kao i onima vezanim za zapošljavanje;
- vrstama radnih mesta koja će se najverovatnije otvarati, kao i obrazovni nivo za koji su otvoreni novi poslovi;
- delatnostima kod kojih je planirano novo zapošljavanje, čime se preciznije utvrđuju one delatnosti koje će najverovatnije zahtevati dodatnu radnu snagu u narednih šest meseci.

U skladu sa drugim ciljem, metodologija je koncipirana tako da omogući prikupljanje podataka o nedostatku veština i neusklađenosti veština. Ovaj problem je prisutan već godinama na tržištu rada Srbije, jer i pored velikog broja nezaposlenih lica, evidentirana su i slobodna radna mesta, koja često mesecima ostaju nepopunjena, upravo zbog toga što nezaposlena lica nemaju veštine koje se traže ili poseduju druge koje za konkretno radno mesto nisu relevantne.

Prvi koncept (nedostatak veština) se odnosi na potrebu za zaposlenima koja ne može da se zadovolji, zato što ne postoji dovoljan broj kvalifikovanih radnika na lokalnom/regionalnom/nacionalnom tržištu rada.

Drugi koncept (neusklađenost veština) se odnosi na razvoj novih sektora ili povećanu potražnju za posebnim zanimanjima u određenom trenutku. Procenom nedostatka veština na lokalnom nivou mogu da se bolje usklade i obrazovni sistem i kontinuirano stručno osposobljavanje prema promenljivim potrebama privrede u razvoju. Neusklađenost veština se odnosi na neadekvatnost znanja i veština zaposlenih koje su neophodne da bi se zadovoljile nove potrebe poslodavaca. Ovaj problem se susreće i unutar preduzeća, čak i ako zaposleni naizgled imaju potrebne kvalifikacije, jer njihova znanja i veštine treba da se usavršavaju kako bi bolje odgovorila na razvojne ciljeve poslodavaca. Tako, procenom i nedostatka i neusklađenosti veština, možemo bolje organizovati programe obuka, kako bi se za potrebe određenog zanimanja organizovali konkretni programi.

U skladu sa poslednjim ciljem, anketa je utvrdila koja su to dodatna znanja i veštine koje se traže za aktuelna slobodna radna mesta, kao i koji su to poslovi za koje će poslodavci tražiti adekvatnu radnu snagu u bliskoj budućnosti. Rezultati ove ankete treba da daju smernice za organizaciju programa obuke i to za one grane i zanimanja za koje će najverovatnije biti potrebna dodatna radna snaga.

Takođe, anketom su dobijeni i podaci o mogućnostima zapošljavanja lica sa invaliditetom i objektivnim problemima u njihovom zapošljavanju. Utvrđivanje delatnosti u kojima je moguće realizovati njihovo zapošljavanje, omogućiće organizovanje obuka u okviru ovog projekta, koji će odgovarati potrebama ove specifične ciljne grupe.

I.3. Osnovni skup i izbor uzorka

U cilju prikupljanja pouzdanih podataka na regionalnom nivou u prvom anketnom talasu (2007.) sastavljen je reprezentativan uzorak od 1400 preduzeća, koji je stratifikovan u tri dimenzije: region, oblast delatnosti i veličina. Realizovani uzorak je raspolagao sa 1258 preduzeća. To znači da je stopa odgovora bila oko 90% (10% je odbilo da učestvuje – REF). (95% statistički interval poverenja za veličinu uzorka od 1258 i istraživanu pojavu sa incidencom od 50% statistička greška iznosi +/-2.5%).

U drugom anketnom talasu realizovani uzorak iz prvom talasa od 1258 preduzeća, poslužio je kao planirani uzorak. Realizovani uzorak raspolaže sa 983 preduzeća¹. To znači da je stopa odgovora bila oko 78% (22% je odbilo da učestvuje – REF), što se može smatrati relativno dobrim rezultatom, s obzirom na specifičnosti i poteškoće na koje nailazimo u praksi pri anketiranju preduzeća. (95% statistički interval poverenja za veličinu uzorka od 983 i istraživanu pojavu sa incidencom od 50% statistička greška iznosi +/-3.0%). Za detaljnije informacije, o strukturi realizovanog uzorka i o tome kako su oblasti delatnosti i regioni spojeni iz statističkih razloga, pogledajte Tehnički izveštaj.

¹ Detaljnije o izboru uzorka pogledati u „Metodološkom okviru za analizu tržišta rada”

Podaci su prikupljeni tokom juna 2008., korišćenjem intervjua lice-u-lice. Anketu je sproveo tim anketara koji su činila lica zaposlena u NSZ. U strukturi ispitanika u anketiranim preduzećima najveće učešće imali su direktori/menadžeri (62%) i zaposleni u odeljenjima ljudskih resursa (15%), dok su preostalih 23% ispitanika činile sve osobe i preduzećima koje su mogle da daju informacije.

Rezultati dobijeni anketom daju sliku stanja na lokalnim tržištima rada, ali anketna pitanja prvog i dugog anketnog talasa su različita, pa je nemoguća neka ozbiljnija komparacija dobijenih indikatora tržišta rada u periodu od godinu dana, već dobijene informacije treba shvatiti kao početak redovnih analiza koje bi NSZ trebala po ustaljenoj periodici i po ustaljenoj metodologiji u budućnosti da sporvodi. Bez obzira na promenu anketnih pitanja u drugom anketnom talasu, ovakvo istraživanje je važno za zaposlene NSZ, kako zbog dobijanja primarnih informacija sa lokalnih tržišta rada, tako i zbog sticanja iskustva zbog budućih istraživanja tržišta rada.

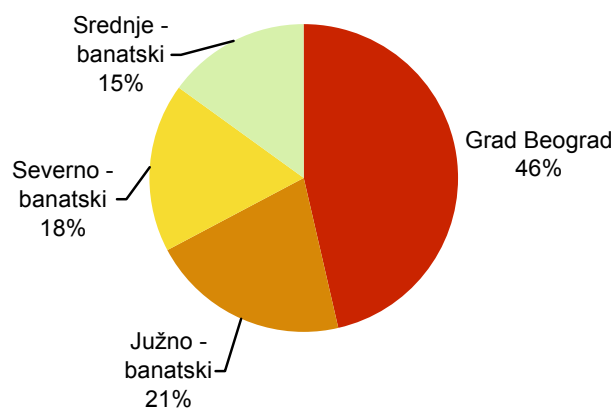
Dobijeni podaci su ponderisani da bi se korigovale nejednakosti u varijablama koje se odnose na osnovne karakteristike preduzeća, odnosno da bi se dobijeni uzorak prilagodio realnim podacima iz osnovnog skupa preduzeća. Podaci za ponderisanje su dobijeni na osnovu finansijskih izveštaja preduzeća iz 2007 koji su podneti Narodnoj Banci Srbije. Ponderisanje je urađeno prema delatnosti preduzeća i regionu. Sve analize koje se odnose na rezultate istraživanja, rađene su na osnovu ponderisanih podataka. Struktura realizovanog uzorka koja sledi u poglavlju „Karakteristike anketiranih preduzeća”, prikazana je na osnovu neponderisanih rezultata.

I.4. Karakteristike anketiranih preduzeća

Pregled po regionu, delatnosti i veličini

Prema strukturi realizovanog uzorka u 4 anketirana regiona, 46% od ukupnog broja ispitanih preduzeća nalazi se u regionu Beograda, dok je 54% u Banatu. Južni Banat obuhvata 21% ukupnog uzorka, Severni Banat obuhvata 18% dok Srednji Banat pokriva preostalih 15%.

Grafikon 1. Raspored preduzeća po regionu 2008.



Kao što se očekivalo, učešće velikih preduzeća je najmanje u uzorku, dok je učešće mikro i malih preduzeća najveće. Između Beograda i regiona u Banatu postoje velike razlike u pogledu veličine preduzeća obuhvaćenih anketom.

Tabela 1. Raspored preduzeća prema veličini i regionu, 2008. (%)

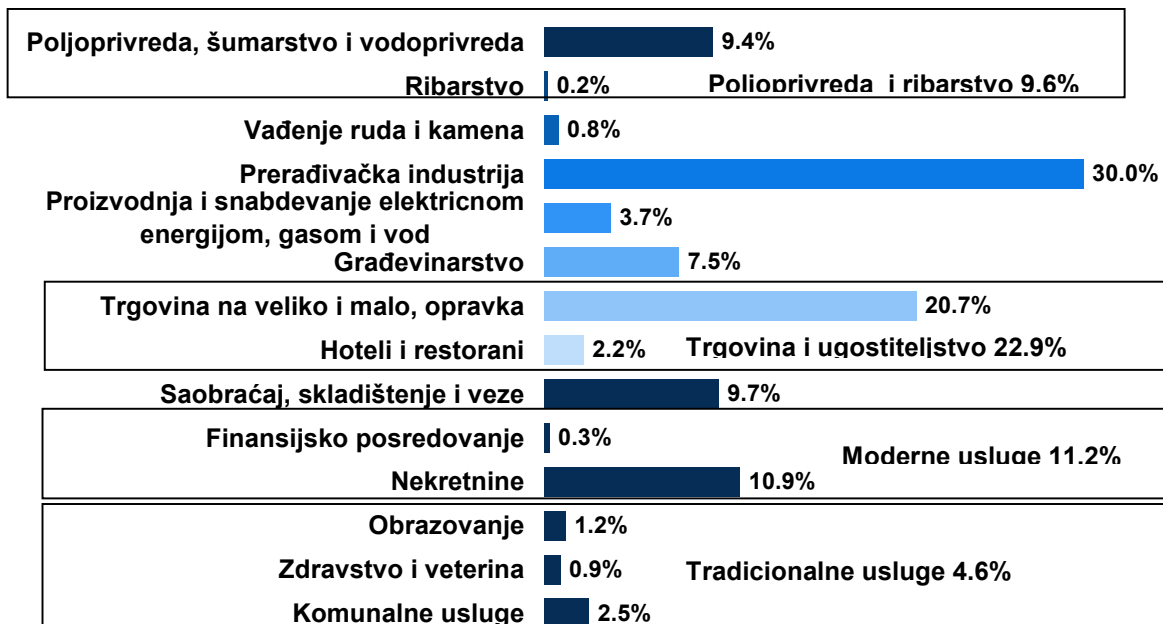
	Total	Region				Delatnost							
		Grad Beograd	Južno - banatski	Severno - banatski	Srednje - banatski	Poljoprivreda i ribarstvo	Prerađivačka industrija	Trgovina i ugostiteljstvo	Saobraćaj, skladištenje i veze	Modeme usluge	Tradicionalne usluge	Rudarstvo i energetika	Građevinarstvo
N	983	456	206	174	147	94	295	225	95	110	46	44	74
sig		0.00				0.00							
Mikro (1-9)	29.8	29	30	31	32	16	20	45	34	43	35	20	16
Malo (10-49)	35.1	29	43	42	33	43	34	34	37	32	35	36	35
Srednje (50-249)	23.3	23	23	24	24	34	32	14	16	14	13	30	28
Veliko (250 i više)	11.8	19	4	3	10	7	13	7	14	12	17	14	20
Total		100%											

Struktura uzorka po oblasti delatnosti je slična sa prvim anketnim talasom, kada su, većinu anketiranih činila preduzeća koja su radila u prerađivačkoj industriji (31%), trgovini (22%), nekretninama (12%), građevinarstvu (11%), itd.

Struktura uzorka po oblasti delatnosti u drugom anketnom talasu povezana je sa specifičnostima svakog datog okruga, ali takođe i sa željom i mogućnošću poslodavaca da uzmu učešće u anketi. U drugom anketnom talasu većinu anketiranih preduzeća činila su preduzeća iz prerađivačke industrije (30%), trgovine (20,7%), nekretnina (10,7%) i građevinarstva (7,5%), itd. Znači, uzorak je i u ovom anketnom talasu uravnotežen, s obzirom na učešće preduzeća iz industrije i usluga. Najveće učešće preduzeća koja se bave poljoprivrednom proizvodnjom je u banatskom regionu, dok je najveće učešće preduzeća u oblasti usluga bilo u Beogradu.

Uslužne delatnosti koje obuhvataju oblast nekretnina, finansijskih usluga, konsaltinga, informatike, zdravstvenih i veterinarskih usluga, obrazovnih i komunalnih usluga, podeljene su u dva posebna sektora uslužnih delatnosti - sektor modernih usluga i sektor tradicionalnih usluga. Naredni grafikoni pokazuje kako je izvršena ova podela.

Grafikon 2. Raspored preduzeća po oblasti delatnosti, 2008. (u %)

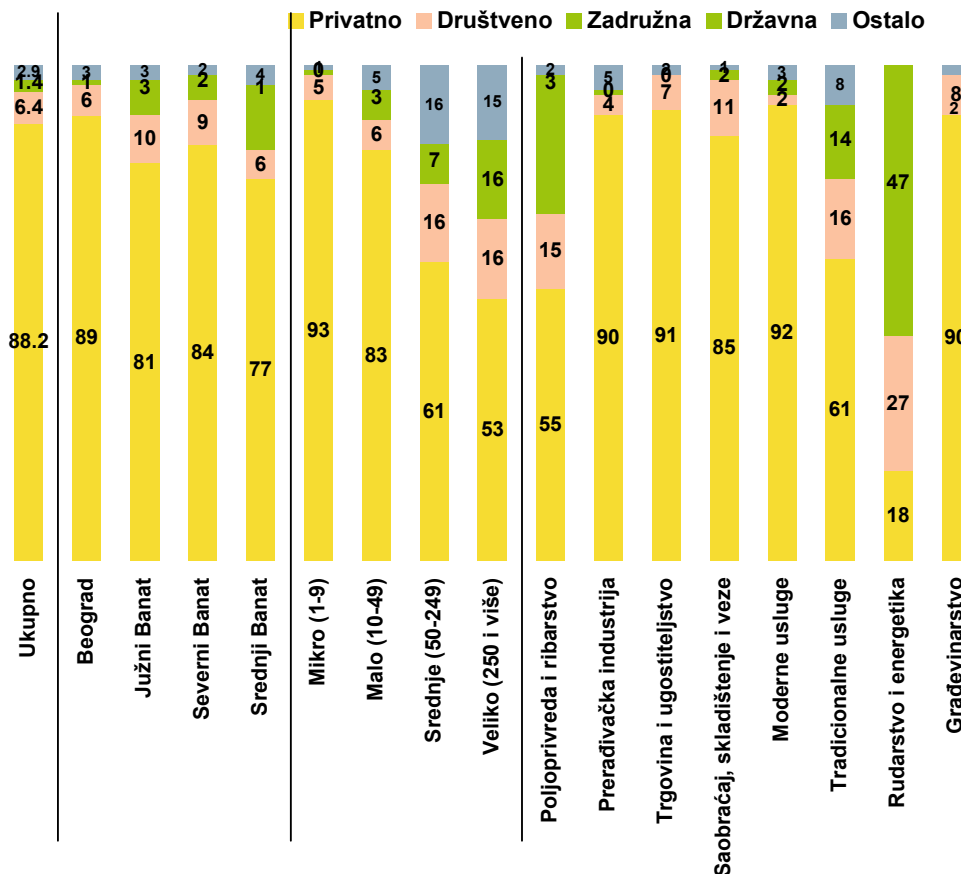


Svojińska struktura

Iako to nije bila dimenzija stratifikacije, procedura slučajnog izbora koji je korišćen za odabir preduzeća omogućila je da u uzorku postoje preduzeća svih tipova vlasništva, i to, u skladu sa strukturom osnovnog skupa. U odnosu na prethodni talas ankete nije došlo do značajne promene u svojińskoj strukturi ispitivanih preduzeća. Većina preduzeća je u privatnom vlasništvu (88,2%), s tim da je važnost državnog sektora veća u banatskim okruzima.

Raspored anketiranih preduzeća po svojińskoj strukturi ukazuju na razlike u karakteristikama regionalnih privreda obuhvaćenih anketom. Najstabilnija preduzeća, sa najvećim potencijalima za razvoj su mala i srednja privatna preduzeća, a za njima slede uz veliki zaostatak državni i javni sektor.

Grafikon 3. Raspored preduzeća po tipu vlasništva, regionu, veličini i oblasti delatnosti, 2008. (%)



Učešće privatnog sektora u ukupnom broju preduzeća se smanjuje kako raste veličina preduzeća: 93% mikro preduzeća su privatna, dok samo 53% velikih preduzeća ima istu vrstu vlasništva. Privatizacija velikih preduzeća je bila i još uvek jeste težak proces; najveći deo velikih preduzeća u javnim uslugama je još uvek u društvenom i državnom vlasništvu. Sa druge strane, ovo takođe znači da je proces privatizacije još uvek u toku, i što su veće teškoće i nesklonost ovog sektora prema privatizaciji, to je veći i negativan društveni uticaj restrukturiranja kada do njega dođe. Analiza preduzeća koja su u uzastopnim godinama zabeležila negativan rezultat, pokazuje da privatna preduzeća ponovo imaju najniži nivo gubitka u odnosu na društvena preduzeća. Ono što u bližoj budućnosti mora da se uradi jeste da se razjasni njihova situacija vezana za vlasništvo, pošto predstavljaju priličan teret za srpsku privredu.

Većina državnih kompanija radi u oblasti rudarstva i energetike, kao i tradicionalnih usluga (zdravstvo i veterina, obrazovanje i komunalne usluge), dok je priliv privatnog kapitala najveći u trgovini i ugostiteljstvu, prerađivačkoj industriji, građevinarstvu, modernim uslugama (nekretnine, finansijske usluge, konsalting i informatika), saobraćaju, skladištenju i vezama.

Na kraju ovog podpoglavlja još jednom želimo da naglasimo važnost privatnog sektora koji je najrobusniji i ima najveći potencijal za razvoj. Stimulisanje razvoja privatnog sektora može da se postigne unapređivanjem razvoja mikro preduzeća i izradom odgovarajuće fiskalne politike kako

bi se uklonile prepreke sa kojima moraju da se suoče i, kako naglašava teorijsko istraživanje, ovo je obavezujuće za Srbiju, a ne samo za anketirane regione. Sa druge strane, ekonomski položaj državnog sektora mora pažljivo da se analizira pošto on pokazuje i dalje tendenciju „atraktivnosti“ u procesu privatizacije.

Rezultati dobijeni anketom o rasporedu preduzeća po tipu vlasništva, regionu, veličini i oblasti delatnosti se podudaraju sa rezultatima o ovim karakteristikama preduzeća, dobijenih iz drugih izvora podataka (sekundarnih statističkih izvora).

Starost preduzeća

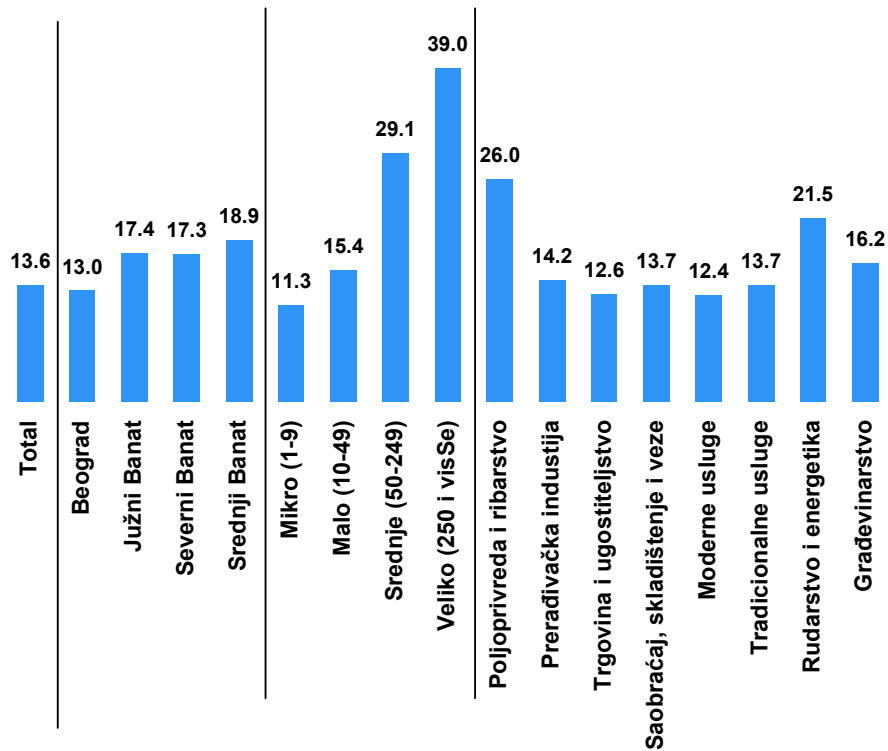
Prosečna starost posmatranih preduzeća je 13,6 godina. Kada je reč o starosti preduzeća, podaci pokazuju da se „najstarija“ preduzeća nalaze u Srednjem Banatu (oko 19 godina). U Beogradu je najmanja prosečna starost preduzeća (oko 13 godina), što je posledica velikog broja novih malih preduzeća u proteklih desetak godina.

Za sve regione karakteristično je da se prosečna starost preduzeća povećava kako raste njihova veličina. Prosečna starost mikro preduzeća je oko 11 godina, što ne iznenađuje ako se zna da je više od ¼ mikro preduzeća je osnovano pre 1993.

Kao što smo i mogli očekivati, s obzirom na ranije navedene činjenice o karakteristikama anketiranih preduzeća, najstarija su preduzeća u oblasti poljoprivrede, rudarstva i energetike i tradicionalnih usluga (obrazovanje, zdravstvo, veterina, komunalne usluge), gde najveće učešće u vlasništvu imaju državni i društveni sektor.

Najmlađa preduzeća su preduzeća u modernim uslugama, trgovini i ugostiteljstvu, građevinarstvu, prerađivačkoj industriji, saobraćaju, skladištenju i vezama - upravo u delatnostima koja poslednjih godina beleže nagli priliv privatnog kapitala, pa samim tim i otvaranjem novih preduzeća upravo u ovim oblastima delatnosti.

Grafikon 4. Prosečna starost anketiranih preduzeća, po regionima, veličini i oblasti delatnosti, 2008. (u godinama)



Poglavlje II. Rezultati ankete

U ovom poglavlju prikazani su rezultati ankete, dobijeni unakrsnom klasifikacijom prema unapred definisanim dimenzijama stratifikacije, ali i prema ključnim problemima koji su uključeni u anketirani upitnik. Na početku ovog poglavlja ćemo analizirati osnovne osobine preduzeća, kako ekonomske, tako i one vezane za zapošljavanje, a zatim ćemo utvrditi koji su to najdinamičniji sektori i sektori u razvoju, a zatim ih analizirati sa regionalnog aspekta. Analiziraće se oblasti delatnosti koje stvaraju nove poslove i koje su u procesu razvoja, ali će se ove informacije korelirati sa ekonomskim osobinama preduzeća.

Najveći deo ovog poglavlja posvećen je problemu slobodnih radnih mesta na lokalnim tržištima rada. Zatim ćemo se fokusirati na informacije o broju slobodnih radnih mesta u trenutku sprovođenja ankete, i ukazati na probleme nedostatka veština i neusklađenosti veština. Da li je to problem konkretnih sektora kojima je potrebna dodatna radna snaga, koja trenutno ne postoji na lokalnim tržištima rada, ili je to problem realokacije radne snage? Ovi problemi zajedno sa velikim učešćem neformalnog sektora mogu da stvore velike prepreke u preraspodeli radne snage iz preduzeća/sektora pogođenih restrukturiranjem u nova preduzeća/sektore, kao i kod onih preduzeća koja su u razvoju. Sagledavajući podatke o nedostatku veština, kao i o njihovoj neusklađenosti, u poglavlju o slobodnim radnim mestima naglasićemo neke od problema u raspodeli radne snage i njihove glavne uzroke.

U daljem tekstu, naša analiza će zatim biti usmerena na procene preduzeća o njihovom kratkoročnom razvoju i njihovom planiranom povećanju broja zaposlenih u bliskoj budućnosti. Na taj način bi se i aktivnosti NSZ-a mogle bolje usmeriti, kako u smeru usluga posredovanja, tako i u smeru mera prekvalifikacije i dokvalifikacije.

Sledeće podpoglavlje je usmereno na lica sa faktorom otežane zapošljivosti, kako bismo pokušali bolje da razumemo probleme sa kojima oni moraju da se suoče kada ulaze na tržište rada.

Na kraju izveštaja nalazi se podpoglavlje o informacijama o uslugama NSZ-a koje će pomoći rukovodstvu NSZ da izrade programe koji bolje odgovaraju potrebama i interesima poslodavaca i nezaposlenih lica koji postoje na regionalnim tržištima rada.

II.1. Ekonomski položaj ispitivanih preduzeća

Promene obima aktivnosti preduzeća

Iako broj godina za koje su se prikupljale informacije o ekonomskim performansama i performansama vezanim za zapošljavanje može da se smatra „nezadovoljavajućim“ (pri izradi metodologije morali smo da izbalansiramo sve navedene ciljeve i uslove korišćenja posebnih instrumenata/šifarnika i odaberemo najpotrebnije informacije), pokušaćemo koliko god je moguće da utvrdimo osobine regionalnih i sektorskih tržišta rada.

U okviru ovog pododeljka analizirani su odgovori na pitanja o promenama u poslednje tri godine:

1. razvoja preduzeća,
2. promena u organizacionom i tehnološkom smislu (promena tehnologije, opreme, repromaterijala, sirovina)

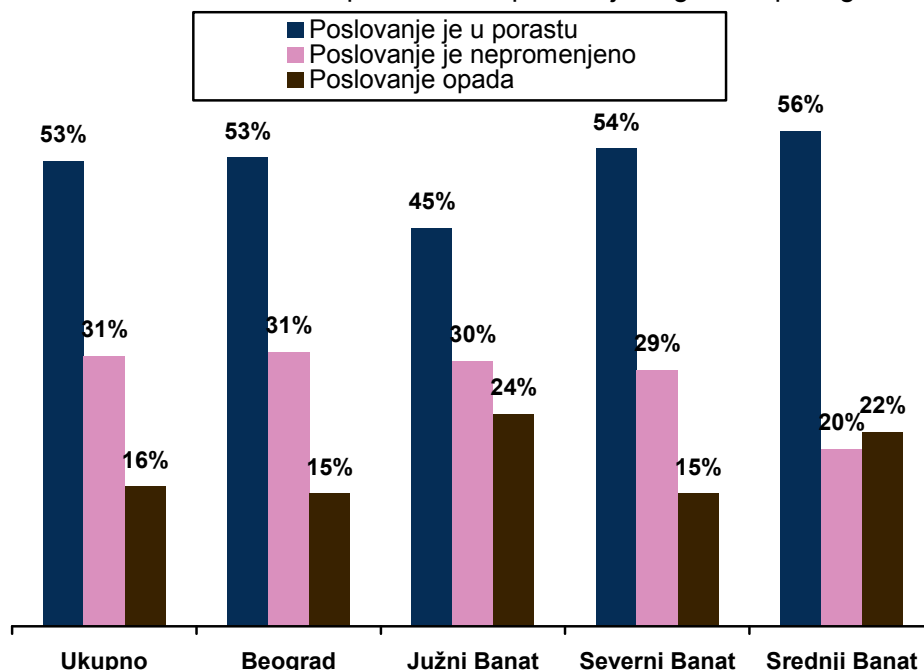
Osim toga, u ovom poglavlju prikazani su podaci o karakteristikama:

- zaposlenih u preduzeću,
- trenutno slobodnih radnih mesta,
- novog zapošljavanja i teškoća zapošljavanja,
- stručnog obučavanja zaposlenih,
- ostvarenog i planiranog zapošljavanja.

U prvom anketnom talasu, analizom ekonomskog razvoja anketiranih preduzeća na regionalnom nivou uočene su velike razlike između regiona. Beograd, najrazvijeniji region u Srbiji, bio je u vođstvu sa najboljim ekonomskim osobinama i u njemu je registrovano najveće učešće preduzeća koja se karakterišu onim što nazivamo „održivi“ razvoj (preduzeća koja beleže porast u obimu aktivnosti u ispitanim godinama). S druge strane, Srednji Banat i Južni Banat zabeležili su najmanje učešće preduzeća sa održivim razvojem obima svojih aktivnosti tokom ispitano perioda od dve godine.

Drugi anketni talas pokazao je da su Srednji i Severni Banat imali nešto veće učešće preduzeća koji su svoje poslovanje u toku prethodne tri godine ocenili pozitivno. Beograd je zabeležio manji pad učešća preduzeća sa dobrim ekonomskim karakteristikama, dok je Južni Banat i dalje region sa najmanjim brojem preduzeća koji beleže porast u obimu aktivnosti u ispitanim godinama.

Grafikon 5. Promena obima aktivnosti preduzeća u poslednje tri godine, po regionu, 2008. (%)



Pregled preduzeća dobijen na osnovu analize po oblasti delatnosti, pokazuje da tradicionalne usluge, poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i vodoprivreda, predstavljaju oblasti sa najmanjim učešćem preduzeća koja su zabeležila povećanje u obimu aktivnosti u poslednje tri godine. S druge strane, rudarstvo i energetika, građevinarstvo, saobraćaj, skladištenja i veze, kao moderne usluge, prerađivačka industrija, trgovina i ugostiteljstvo zabeležile su veće učešće preduzeća koja su povećala obim aktivnosti u poslednje tri godine. Dobijeni rezultati prate trend ustanovljen u prvom talasu ankete, jer su i tada dobijeni slični rezultati.

Tabela 2. Promena obima aktivnosti preduzeća u poslednje tri godine, po oblasti delatnosti 2008. (%)

	Delatnost							
	Poljoprivreda i ribarstvo	Prerađivačka industrija	Trgovina i ugostiteljstvo	Saobraćaj, skladištenje i veze	Moderne usluge	Tradicionalne usluge	Rudarstvo i energetika	Građevinarstvo
Poslovanje je u porastu	39	52	53	64	50	41	65	58
Poslovanje je nepromenjeno	38	34	27	21	42	26	23	11
Poslovanje opada	23	13	19	15	8	32	13	19
NZ/BO		1	0			2		12

Učešće proizvodnje koja se izvozi

Posmatrano po oblastima delatnosti postoji velika razlika u učešću preduzeća koja izvoze svoje proizvode. Iznad prosečni izvoz ostvaruje se u preduzećima u oblasti saobraćaja, skladištenja i veze, prerađivačke industrije a ispod prosečni je u modernih usluga, poljoprivredi i ribarstvu, trgovini i ugostiteljstvu, dok je najmanji u oblasti rudarstva i energetike, tradicionalnih usluga i građevinarstva.

Grafikon 6. Raspored preduzeća po učešću proizvodnje koja se izvozi, po oblasti delatnosti, 2008.



Oblasti delatnosti u kojima su preduzeća zabeležila najveći % izvoza svojih proizvoda, istovremeno su i oblasti delatnosti u kojima je najniža prosečna starost anketiranih preduzeća, što ukazuje na činjenicu da su se „mlada“ preduzeća najbrže prilagodila zahtevima izvoznih tržišta i da su sposobna da najbrže odgovore na tržišne promene.

U strukturi ostvarene proizvodnje i pruženih usluga Severni Banat je zabeležio najveće učešće preduzeća čiji se proizvodi izvoze, a posmatrano po veličini preduzeća učešće proizvodnje koje se izvozi raste sa porastom veličine preduzeća.

Promena organizacione strukture

U poslednjih godinu dana, 29% ispitivanih preduzeća imalo je promene u organizacionoj strukturi, dok 71% nisu imali promene. Najveći broj preduzeća u kojima su registrovane promene bio je u Srednjem Banatu.

Posmatrajući veličinu preduzeća po broju zaposlenih, učešće preduzeća sa organizacionim promenama se povećava sa porastom veličine preduzeća. Najveće promene zabeležene su u malim i srednjim preduzećima, a najmanje u mikro preduzećima. Mala i srednja preduzeća su i najosetljivija na tržišne promene, pa i najbrže reaguju na njih promenom broja zaposlenih, njihovom strukturom, načinom organizacije poslovanja. Mikro preduzeća sporije reaguju, jer zbog malog broja zaposlenih najčešće imaju nefleksibilnu organizacionu strukturu. S druge strane, u velikim preduzećima takođe se dešavaju organizacione promene, ali ovakva preduzeća se sporo menjaju, jer upravo veliki broj zaposlenih i postojanje već tradicionalnih organizacionih struktura zahtevaju duže vreme za promene.

Posmatrano po oblasti delatnosti, preduzeća u građevinarstvu su zabeležila najveće organizacione promene, zatim u rudarstvu i energetici, saobraćaju, skladištenju i vezama, i prerađivačkoj industriji, trgovine i ugostiteljstva, a najmanje promene su bile u oblasti poljoprivrede i ribarstva, modernih i tradicionalnih usluga. Građevinarstvo je zbog povećanog obima posla moralo da brzo reaguje na sve zahteve tržišta, pa je zato u ovoj oblasti i najveće učešće preduzeća sa promenama organizacione strukture (55%).

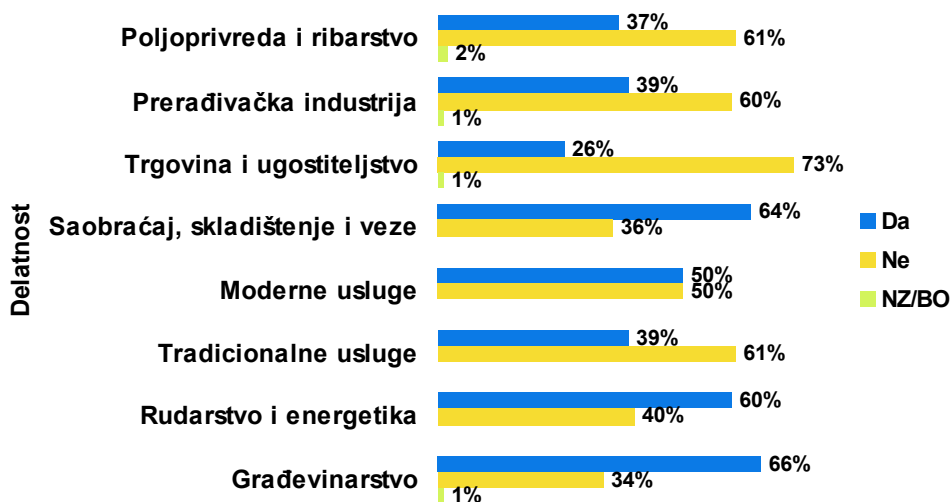
U sledećoj godini, oko 40% preduzeća planira da nastave sa organizacionim promenama, dok u 58% preduzeća neće biti promene, a 2% nije dalo odgovor (NZ/BO). Planirane promene slediće strukturu promena u tekućoj godini, kako po veličini preduzeća u kojima se javljaju, tako i po oblastima delatnosti.

Promene tehnologije i opreme

Do promene tehnologije i opreme došlo je u 39% ispitivanih preduzeća, dok u 60% preduzeća nije bilo promena, a 1% preduzeća nije odgovorilo na ovo pitanje (NZ/BO). U Srednjem i Severnom Banatu zabeleženo je najveće učešće preduzeća koja su i imala promene u tehnologiji i opremi, zatim sledi Beograd, dok ih je u Južnom Banatu bilo najmanje. Posmatrajući veličinu preduzeća po broju zaposlenih, učešće preduzeća koja su imala promene u tehnologiji i opremi povećava se sa porastom veličine preduzeća. Najveće promene zabeležene su u malim i srednjim preduzećima, a najmanja u mikro, kao i u slučaju analiziranih promena u organizacionoj strukturi.

Najveće promene zabeležene su u oblasti građevinarstva, rudarstva i energetike, saobraćaja, skladištenja i veza i modernih usluga, prerađivačke industrije, a najmanje u oblasti poljoprivrede, tradicionalnih usluga i trgovine i ugostiteljstva.

Grafikon 7. Promena tehnologije i opreme u poslednjih godinu dana, po oblasti delatnosti, 2008. (%)



Za sledeću godinu planirane su nešto veće promene tehnologije i opreme u cilju unapređenja poslovanja, jer je 48% ispitivanih preduzeća planiralo promene. U narednoj godini planiraju se najveće promene u građevinarstvu, modernim i tradicionalnim uslugama, saobraćaju, skladištenju i vezama, rudarstvu i energetici.

Promene repromaterijala i sirovine

Samo u 19% preduzeća je u poslednjih godinu dana došlo do promena u pogledu korišćenja repromaterijala i sirovina. U Srednjem i Južnom Banatu zabeleženo je najveće učešće preduzeća koja su i imala promene u korišćenju repromaterijala i sirovina, Severni Banat i Beograd su imali nešto manje promene u pogledu korišćenih repromaterijala i sirovina. Posmatrajući veličinu preduzeća po broju zaposlenih, učešće preduzeća koja su imala promene u tehnologiji i opremi povećava se sa porastom veličine preduzeća. Delatnosti u kojima su bile zabeležene najveće promene korišćenog repromaterijala i sirovine bile su: građevinarstvo, prerađivačka industrija, poljoprivreda, rudarstvo i energetika, poljoprivreda i ribarstvo.

Anketirana preduzeća planiraju da i u narednoj godini, u nešto većem obimu (24%) nastave sa unapređenjem promena svojih aktivnosti, unapređenjem svog proizvodnog procesa uvođenjem repromaterijala i sirovina, i to pre svega u građevinarstvu i prerađivačkoj industriji.

Efekti promena organizacione strukture, tehnologije, opreme, sirovina i repromaterijala

Sve navedene promene, dovele su do promena u strukturi poslova, novih zahteva za veštinama, ali i promena u broju zaposlenih. Kod preduzeća u kojima su registrovane promene organizacione strukture, tehnologije, opreme, sirovina i repromaterijala, došlo je do promena u poslovima: pojavili su se novi poslovi (28%) i došlo je do preraspodele poslova (21%), a neki poslovi su ugašeni (10%). Kao posledica svih ovih promena bilo je neophodno uraditi nove opise poslova i izmeniti postojeće opise.

Sa porastom preduzeća uticaj promena se povećava. Međutim, velika preduzeća sporije reaguju na promene na tržištu, dok je u mikro preduzećima malo učešće novootvorenih poslova. Na sve promene tržišta najbrže reaguju mala i srednja preduzeća. Novi poslovi u protekloj godini su se javljali u građevinarstvu, rudarstvu i energetici, modernim uslugama, prerađivačkoj industriji, saobraćaju, skladištenju i vezama, trgovini i ugostiteljstvu. Istovremeno, rudarstvo i energetika, poljoprivreda, saobraćaj, skladištenje i veze, prerađivačka industrija zabeležile su i smanjenje poslova i njihovu preraspodelu.

U narednih godinu dana planira se povećanje poslova za 40%, ali i gašenja 11% poslova. Istovremeno, oko 20% poslova će se preraspodeliti u okviru postojeće strukture zanimanja. Novi poslovi će se javljati u građevinarstvu, modernim i tradicionalnim vezama uslugama, prerađivačkoj industriji, rudarstvu i energetici, saobraćaju, skladištenju i vezama. U prerađivačkoj industriji, rudarstvu i energetici, poljoprivredi, trgovini i ugostiteljstvu, očekuje se u narednoj godini i smanjivanje broja radnih mesta i preraspodela poslova, zbog planiranih i mogućih fluktuacija na tržištu.

Kao posledica navedenih promena, u poslednih godinu dana, pojavila se potreba za unapređenjem novih znanja i veština zaposlenih (25%), potreba za sticanjem novih znanja i veština zaposlenih (18%), potreba za novim radnicima sa novim znanjima i veštinama (13%).

Efekat se povećava sa povećanjem veličine preduzeća, a potrebe za novim znanjima i veštinama pojavile su se u svim analiziranim regionima. Mala i srednja preduzeća su imala najviše registrovanih zahteva za promenama u vezi znanja i veština zaposlenih. Posmatrano po oblastima delatnosti, najviše registrovanih zahteva za unapređenjem znanja i veština zaposlenih radnika, bilo je u preduzećima koja su radila u okviru modernih usluga, građevinarstva, saobraćaja, skladištenja i veza, rudarstva i energetike i prerađivačke industrije.

Potreba za sticanjem novih znanja i veština najviše je izražena u oblasti modernih usluga, poljoprivrede, saobraćaja, skladištenja i veza, rudarstva i energetike, kao i u građevinarstvu i prerađivačkoj industriji. U ovim delatnostima, sa sličnom strukturom, pojavila se i najveća potreba za novim radnicima sa novim znanjima i veštinama. Ova tendencija promena zahteva za veštinama, nastaviće se i tokom sledeće godine. Očekuje se povećanje potreba za unapređenjem znanja i veština zaposlenih (29%), potreba za sticanjem novih znanja i veština kod zaposlenih (23%), dok će se potreba za novim radnicima sa novim znanjima i veštinama pojaviti u nešto manjoj meri (19%).

Usled svih navedenih promena u protekloj godini došlo je do povećanja broja zaposlenih u 22% anketiranih preduzeća, ali i smanjivanja broja zaposlenih u 18% anketiranih preduzeća. Najveće povećanje broja zaposlenih evidentirano je u malim i srednjim preduzećima, a posmatrano po oblasti delatnosti broj zaposlenih se povećao u rudarstvu i energetici i modernim uslugama, ali i u saobraćaju, skladištenju i uslugama, građevinarstvu i prerađivačkoj industriji. U velikim preduzećima najviše se smanjio broj zaposlenih usled organizacionih i tehnoloških promena. Svi posmatrani regioni su imali slične promene u prethodnoj godini i planiraju približno iste akcije za narednu godinu, s tim što Severni i Srednji Banat beleže nešto viši nivo svih posmatranih indikatora.

Prognoze za sledeću godinu pokazuju da se planira povećanje broja zaposlenih u 38% anketiranih preduzeća i istovremeno smanjenje broja zaposlenih u 6% preduzeća. Najveće povećanje zaposlenih planira se u malim preduzećima i srednjim preduzećima. Istovremeno, zbog navedenih promena očekuje se veliko smanjenje zaposlenih u velikim preduzećima, dok će se u malim i srednjim preduzećima planira smanjivanje ali ne u tako drastičnoj meri. Najveće povećanje broja zaposlenih se očekuje u građevinarstvu, rudarstvu i energetici, saobraćaju, skladištenju i vezama, modernim uslugama i prerađivačkoj industriji, a smanjenje broja zaposlenih u rudarstvu i energetici, tradicionalnim uslugama i poljoprivredi i ribarstvu.

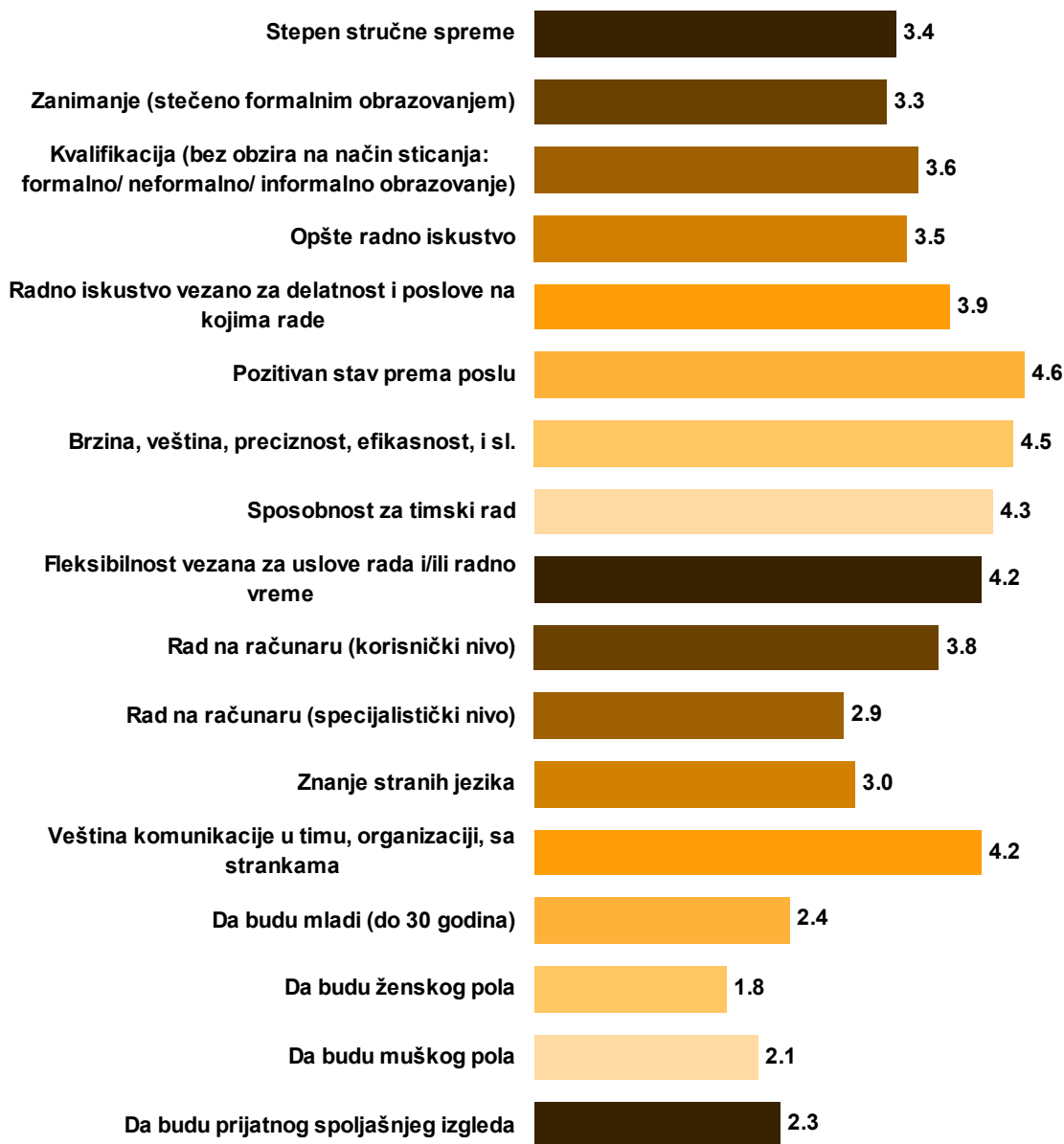
Kadrovska služba ili odeljenje za ljudske resurse postoji u 19% preduzeća, dok u 78% ne postoji. Sa porastom veličine preduzeća raste i broj ovih službi, pa ih najviše ima u velikim preduzećima (94%) i srednjim preduzećima (75%). U 58% preduzeća koriste se opisi poslova, a u 39% se ne koriste. Sa rastom broja zaposlenih u preduzećima raste i učešće onih preduzeća koji koriste opise poslova.

II.2. Karakteristike zaposlenih u preduzeću

Brzina, veština preciznost, efikasnost, kao i sposobnost za timski rad, pozitivan stav prema poslu, fleksibilnost vezana za uslove rada i radno vreme, kao i veština komunikacije u timu, organizaciji i sa strankama, stavljeni su na listu prioriteta karakteristika koju poslodavci očekuju kod svojih radnika u svim regionima. Slede, rad na računaru, znanje stranih jezika, radno

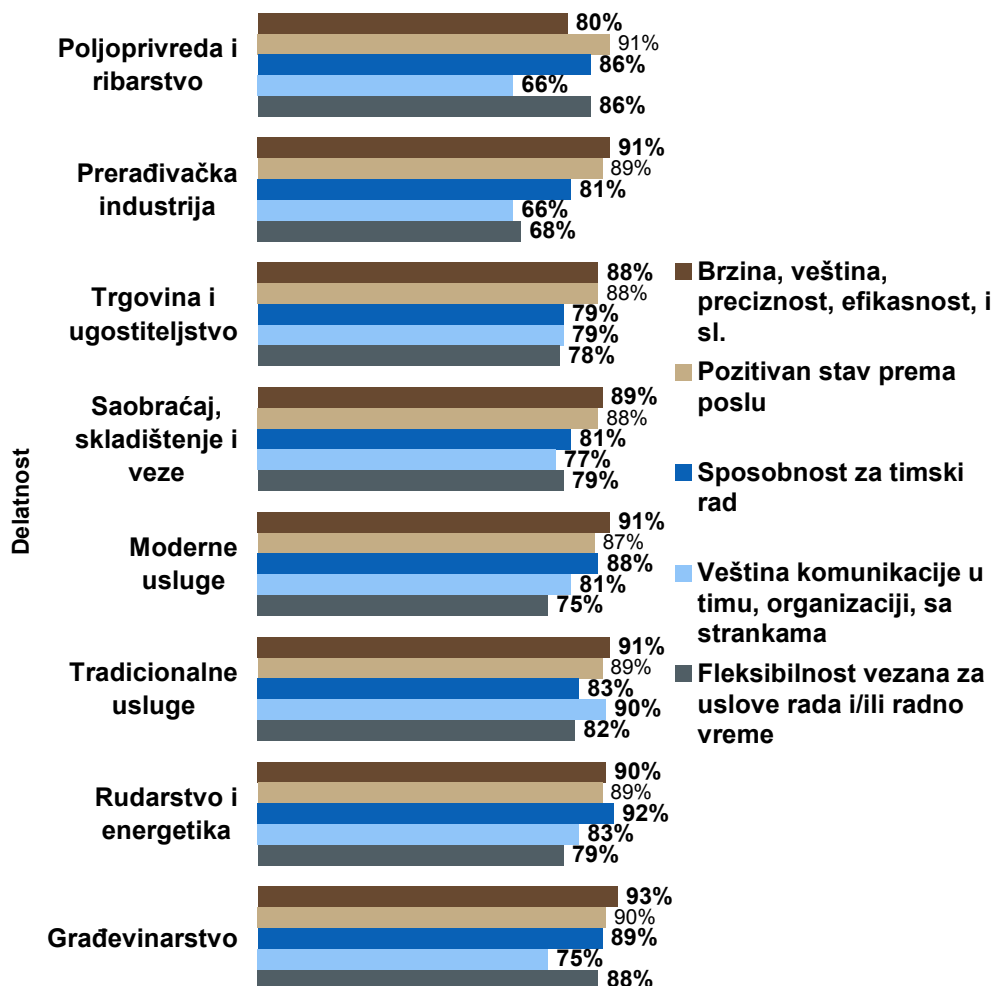
iskustvo, posedovanje kvalifikacije bez obzira na način sticanja; odgovarajući stepen stručne spreme; posedovanje odgovarajućeg zanimanja (stečenog formalnim obrazovanjem).

Grafikon 8. Prosečna ocena traženih osobina, znanja i veština zaposlenih, 2008.



Godine, pol i spoljašnji izgled nisu se našli na listi prioriteta većine poslodavaca u vezi osobina koje očekuju od svojih zaposlenih. Ove osobine su dobile najveću prosečnu ocenu u trgovini i ugostiteljstvu, dok je muški pol radnika bio značajan u rudarstvu i energetici, što je i logično, s obzirom na težinu poslova koji se u njima obavljaju.

Grafikon 9. Raspored karakteristika koje zaposleni treba da poseduje, prema oblasti delatnosti, 2008. (%)

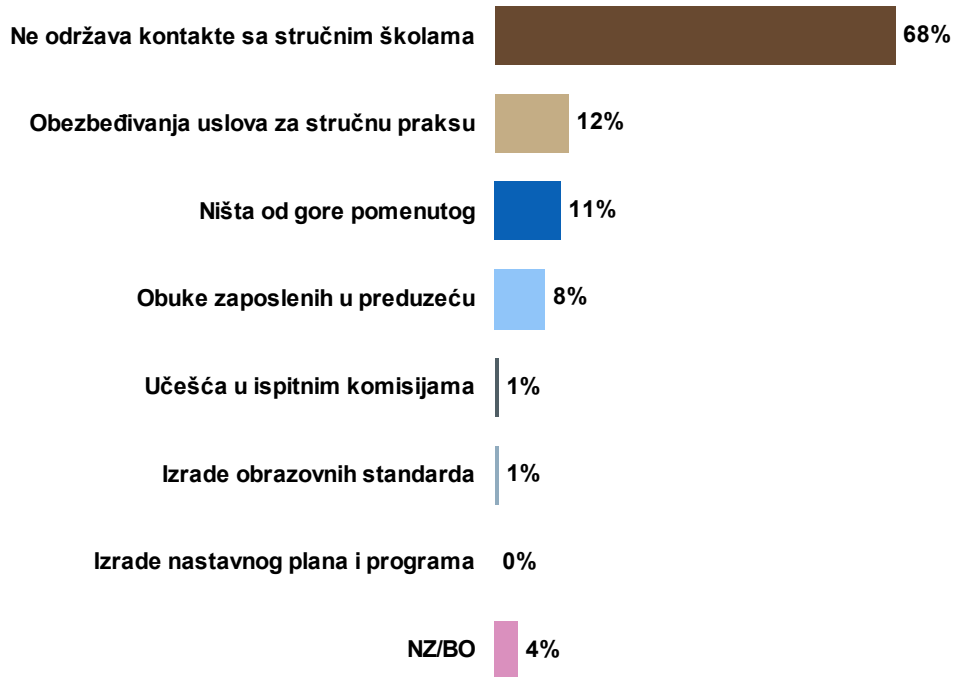


U delatnostima kao što su građevinarstvo, rudarstvo i energetika, i tradicionalne usluge su postavljeni najviši kriterijumi po većini ispitivanih karakteristika zaposlenih u preduzećima.

Stručno obučavanje zaposlenih

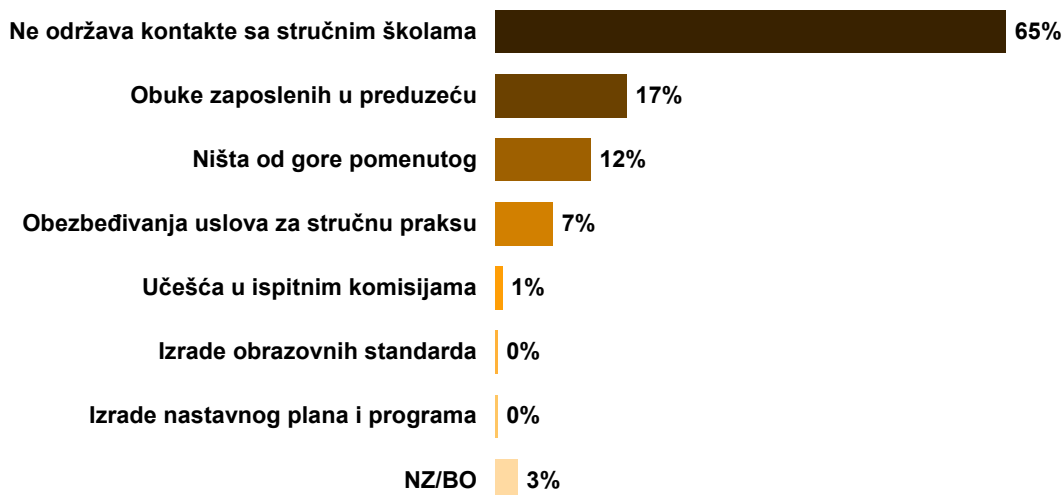
Obukom zaposlenih povećava se njihova mobilnost i fleksibilnost, ali uslove za stručnu praksu ima samo 12% preduzeća, i to pre svega u oblasti građevinarstva, prerađivačke industrije, tradicionalnih usluga, rudarstva i energetike, saobraćaja, skladištenja i veza. Iako je stručno obučavanje zaposlenih uslov da se odgovori na potrebe tržišta rada i potreba pojedinaca za novim znanjima i veštinama, samo 1% anketiranih preduzeća učestvuje u ispitnim komisijama, dok 68% ne održava kontakte sa školama za stručno obrazovanje.

Grafikon 10. Raspored preduzeća prema kontaktima sa školama za stručno obrazovanje, 2008. (%)



Severni Banat je imao najveće učešće preduzeća sa obezbeđenim uslovima za stručnu praksu i za obuke zaposlenih u preduzeću. Srednji Banat i Beograd su imali nešto niža učešća, dok je Južni Banat imao najniže učešće preduzeća koji su imali obezbeđene uslove kako za stručnu praksu, tako i za obuku zaposlenih u preduzećima. Posebno zabrinjava činjenica da u svim regionima, u većini preduzeća, nezavisno od oblasti delatnosti, postoji pasivan odnos prema mogućnosti kreiranja buduće obrazovne politike kadrova. Učešće preduzeća u ispitnim komisijama, izradi obrazovnih standarda i izrade nastavnog plana i programa je zanemarljivo.

Grafikon 11. Raspored preduzeća prema kontaktima sa izvođačima stručnih obuka, 2008. (%)



Obuka zaposlenih u preduzeću u saradnji sa izvođačima stručnih obuka sprovodi se u 17% preduzeća, a čak 65% preduzeća ne održava kontakte sa izvođačima stručnih obuka. Uslove za stručnu praksu obezbeđuje samo 7% preduzeća. Južni i Srednji Banat imali su najveće učešće preduzeća koja su održavali redovne kontakte sa izvođačima stručnih obuka, kako prilikom obezbeđivanja uslova za stručnu praksu, tako i za obuke zaposlenih u preduzeću. Severni Banat i Beograd su imali nešto manje ovih kontakata.

U prethodnoj godini 37% preduzeća je organizovalo stručne obuke za svoje zaposlene. Njihovo učešće se povećava sa povećanjem veličine preduzeća, a organizovana su uglavnom u Srednjem i Severnom Banatu, kao i u Beogradu, dok Južni Banat karakteriše najmanje organizovanih obuka za zaposlene. Obuka je najviše bilo u oblasti modernih usluga, rudarstva i energetike, saobraćaja, skladištenja i veza.

Obuku u svom preduzeću za svoje zaposlene je organizovalo 72% ispitivanih preduzeća. Najviše obuka su imali zaposleni u oblasti prerađivačke industrije (86%), trgovine i ugostiteljstva (83%), građevinarstva (81%) i rudarstva i energetike (79%). Van preduzeća obuke je organizovalo 50% preduzeća i to najviše u građevinarstvu, saobraćaju, skladištenju u vezama, tradicionalnim i modernim uslugama.

I pored pasivnosti preduzeća u održavanju kontakata sa školama za stručno obrazovanje i izvođačima stručnih obuka, 42% smatra da je zaposlenima potrebno dalje stručno usavršavanje i obučavanje, i to za radno mesto (prema šifri zanimanja): ekonomista (opšta ekonomija, bankarstvo i finansije), komercijalista, knjigovođa, administrativni tehničar, pravnik, inženjer, tesar, bravar, automehaničar, itd. Interesovanje za obukama raste sa rastom veličine preduzeća.

Najviše obuka se planira za zaposlene sa IV, VII-1, III, VI-1 stepen stručne spreme, a najmanje za V, I i II stepen stručne spreme. Obuke su planirane za sledeće grupe zanimanja:

- ekonomiste,
- trgovce,
- građevinare,
- obrađivače metala,

- mehaničare i mašinste,
- elektroenergetičare,
- administratore,
- zanimanja javnog informisanja,
- zanimanja odbrane i zaštite,
- menadžere i organizatore,
- pravnike,
- zanimanja drumskog saobraćaja,
- proizvođače bilja,
- informatičare i starističare,
- vazduhoplovce,
- prerađivači hrane i pića,
- montere i instalatere u mašinstvu,
- elektomehaničare,
- zanimanja telekomunikacija,
- hemičare,
- mašinske tehnologe, itd.

Od obuka koje su planirane za zaposlene na listi prioriteta su se našle:

- informatička obuka (MS Windows, Word, Excel, Power Point, Outlook, Explorer),
- obuka za fizičko, tehničko obezbeđenje,
- obuka za rukovanje građevinskim mašinama,
- kurs engleskog jezika - viši ili konverzijski nivo,
- obuka za sticanje veština poslovnog komuniciranja i socijalnih veština,
- obuka za objekte niskogradnje (tuneli, putevi),
- obuka za zavarivače sa atestom,
- obuka za rad na komercijalnim poslovima,
- obuka za knjigovođe,
- obuka za sistem kvaliteta,
- obuka za menadžerske veštine,
- obuka za rukovanjem oružjem,
- obuka za protivpožarnu zaštitu,
- obuka za bezbednost i zdravlje na radu,
- obuka za poslove vulkanizera, itd.

Potreba za konstantnim unapređivanjem znanja i veština proističe iz činjenice da organizacione i tehnološke promene postavljaju stalno nove zahteve pred zaposlene. Praktičnim veštinama svojih zaposlenih u poslednjih godinu dana zadovoljni su u 90% ispitivanih preduzeća, ali to ne znači da se u budućnosti i kod njih neće javiti potreba za sticanjem novih znanja i veština. Istovremeno, u 72% ispitanih preduzeća zaposleni poseduju znanja stečena tokom školovanja koja odgovaraju zahtevima poslova u preduzeću.

Ostvareno i planirano zapošljavanje

U periodu od prethodne ankete do nove ankete, samo 19% preduzeća je povećalo broj izvršilaca na postojećim poslovima. Do povećanja je došlo pre svega u malim i srednjim preduzećima, u saobraćaju, skladištenju i vezama, modernim uslugama, kao i u rudarstvu i energetici, prerađivačkoj industriji, građevinarstvu. Broj izvršilaca je povećan na poslovima

komercijalnog tehničara, diplomiranog inženjera elektrotehnike za elektroniku, prodavca, diplomiranog inženjera elektrotehnike za računarski tehniku, elektrozarivača, itd. Međutim, kada su u pitanju najveća povećanja broja izvršilaca prema šifri zanimanja, umesto konkretnih zanimanja ponuđena su opšta zanimanja koja upućuju samo na stručnu spremu, npr. zanimanja sa I stepenom stručne spreme ili NK, bilo koje zanimanje u III i IV stepenu stručnosti.

Posmatrano po stručnoj spreml, do najvećeg povećanja broja izvršilaca je došlo među zaposlenima sa III, VII-1 i IV stepenom obrazovanja, ali i onih lica koji imaju I stepen stručne spreml. U 18,5% preduzeća evidentirano je povećanje broja izvršilaca ali se ne zna njihova stručna spreml.

U preduzećima u kojima je povećan broj izvršilaca, najviše radnika je primljeno za sledeće grupe zanimanja:

- trgovci,
- građevinari,
- ekonomisti,
- obrađivači metala,
- zanimanja drumskog saobraćaja,
- zanimanja ugostiteljstva i turizma,
- zanimanja javnog informisanja,
- elektroenergetičari,
- elektroničari,
- mehaničari i mašinsti,
- elektromehaničari,
- zanimanja PTT saobraćaja,
- proizvođači bilja,
- zanimanja pretovarnih usluga, unutrašnjeg saobraćaja i prevoza žičarama,
- zanimanja računarske tehnike,
- menadžeri i organizatori,
- tekstilci,
- scenski umetnici, itd.

Područja rada u kojima je povećan broj izvršilaca su:

- ekonomija, pravo i administracija,
- kultura, umetnost i javno informisanje,
- saobraćaj,
- trgovina, ugostiteljstvo i turizam,
- mašinstvo i obrada materijala,
- društveno-humanističko područje,
- poljopriveda, proizvodnja i prerada hrane, itd.

Do kraja tekuće godine planirano je povećanje broja izvršilaca na postojećim poslovima u 24% preduzeća, i to lica bez stručne spreml, bilo koje zanimanje III i IV stepen stručne spreml, komercijalista, bravara, zidara, diplomiranih mašinskih inženjera, prodavaca, itd. Najveća planirana povećanja odnose na lica sa III, VII-1, IV i VI-1 stepenom stručne spreml, ali i radnika I stepena stručne spreml.

Ako posmatramo planirano povećanje broja izvršilaca na postojećim poslovima prema grupama zanimanja (grupisanje izvršeno na osnovu informacija iz šifre zanimanja NSZ), najčešće se navode sledeće grupe zanimanja:

- trgovci,

- građevinari,
- obrađivači metala,
- ekonomisti, elektromehaničari,
- elektroenergetičari,
- zanimanja drumskog saobraćaja,
- mašinisti,
- mehaničari,
- zanimanja ugostiteljstva i turizma,
- prerađivači hrane i pića,
- menadžeri i organizatori,
- zanimanja računske tehnike,
- monter i instalateri u mašinstvu,
- zanimanja telekomunikacije,
- zanimanja odbrane i zaštite,
- proizvođači odeće,
- administratori,
- proizvođači bilja,
- farbari i lakireri,
- hemičari, itd.

II.3. Slobodna radna mesta i nedostatak radne snage

Oko 19% ispitanih preduzeća je imalo potrebu za radnicima u trenutku istraživanja, kao i nepopunjena radna mesta. Ovo podpoglavlje je posvećeno problemu slobodnih radnih mesta i nedostatku veština.

Pod **slobodnim radnim mestom** podrazumevamo svako radno mesto koje nije bilo popunjeno u trenutku istraživanja, bez obzira na metode koje su korišćene za pronalaženje radnika sa odgovarajućim kvalifikacijama, dužine perioda za koje je to radno mesto otvoreno ili razloge zbog kojih je još uvek otvoreno u trenutku istraživanja.

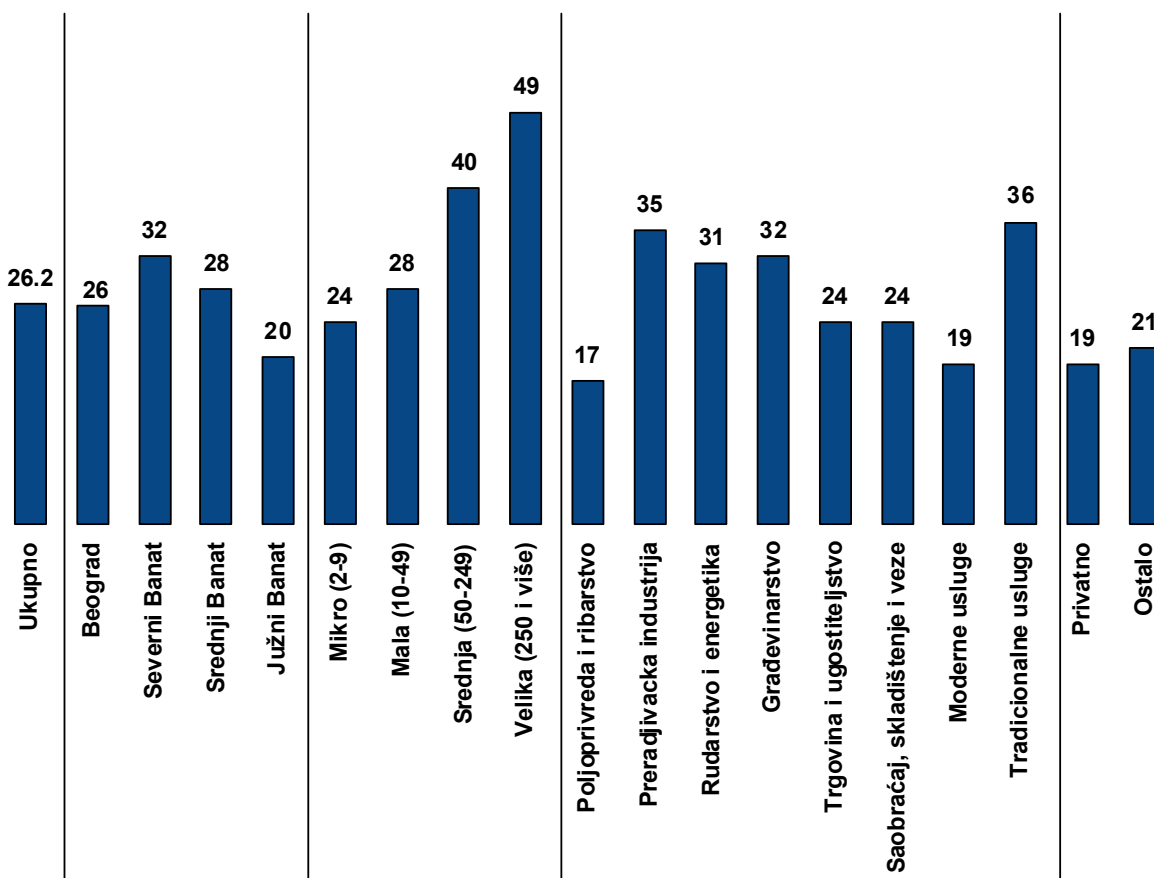
Pod **nedostatkom veština** podrazumevamo deficit kvalifikovane radne snage u preduzeću zbog nepostojanja kvalifikovanih radnika za određeno zanimanje na lokalnom/regionalnom tržištu rada. Uzroci ovog nedostatka kvalifikovanih radnika mogu da budu brojni: npr. inercija obrazovnog sistema koji ne obrazuje ljude za nova zanimanja ili zanimanja u razvoju ili visoka potražnja za određenim zanimanjima u određenom trenutku. *Utvrdjuje se broj radnih mesta otvorenih za određeni period vremena i samo za ona zanimanja za koja radna snaga nije na raspolaganju na tržištu rada.*

Moramo da napravimo razliku između pojedinih poslova, zato što postupci selekcije za visoko kvalifikovane radnike ili za menadžerske pozicije obično traju duže vremena, dok pozicije nekvalifikovanih radnika, na primer, mogu odmah da se popune. Dakle, ne povezuju se sva slobodna radna mesta sa nedostatkom veština, već samo ona koja je teško popuniti i za koja kvalifikovani radnici nisu na raspolaganju na lokalnom/regionalnom tržištu rada. Na primer, ako postoje radnici sa potrebnim zanimanjem i oni se prijave za određenu poziciju/zanimanje, ali smatraju da je to radno mesto neprivačno, onda nemamo nedostatak veština za to zanimanje. Međutim, postupci selekcije preduzeća moraju pažljivo da se ispituju. Na primer, ako preduzeće koristi preporuke radnika ili prijatelja da pronađe kvalifikovane radnike, onda mogućnosti pojedinaca iz ugroženih grupa da uđu na tržište rada postaju sve manje i manje.

Ako analiziramo slobodna radna mesta uzimajući u obzir sve ove aspekte, možemo da zaključimo da ako postoje problemi na tržištu rada koji se tiču raspoređivanja radne snage, onda u tom slučaju moraju da se razviju adekvatne aktivne mere u skladu sa regionalnim i sektorskim specifičnostima, ili ako se problemi koji postoje odnose na nedostatak veština, onda u tom slučaju i obrazovni sistem i sistem kontinuiranog stručnog osposobljavanja moraju da se razviju i prilagode specifičnostima regiona i sektora.

Raspored preduzeća po regionima, koja su registrovala slobodna radna mesta, bilo je najveće u Severnom i Srednjem Banatu. Najveće učešće slobodnih radnih mesta je registrovano u srednjim i velikim preduzećima, a posmatrano po oblastima delatnosti u tradicionalnim delatnostima i prerađivačkoj industriji.

Grafikon 12. Raspored preduzeća koja su registrovala slobodna radna mesta u trenutku istraživanja, po regionu, veličini, oblasti delatnosti i svojinskoj strukturi preduzeća, 2008. (%)



Učešće preduzeća, koja su imala potrebu za radnicima u trenutku istraživanja, u prvom talasu anketiranja bilo je ujednačeno po regionima, ali je bilo mnogo veće u velikim preduzećima (49%) kao i u oblastima delatnosti kao što su tradicionalne usluge, prerađivačka industrija, građevinarstvo, rudarstvo i energetika. Takođe, učešće preduzeća koja su imala potrebu za radnicima u trenutku istraživanja je bilo skoro isto u privatnim, kao i u preduzećima sa drugom svojinskom strukturom.

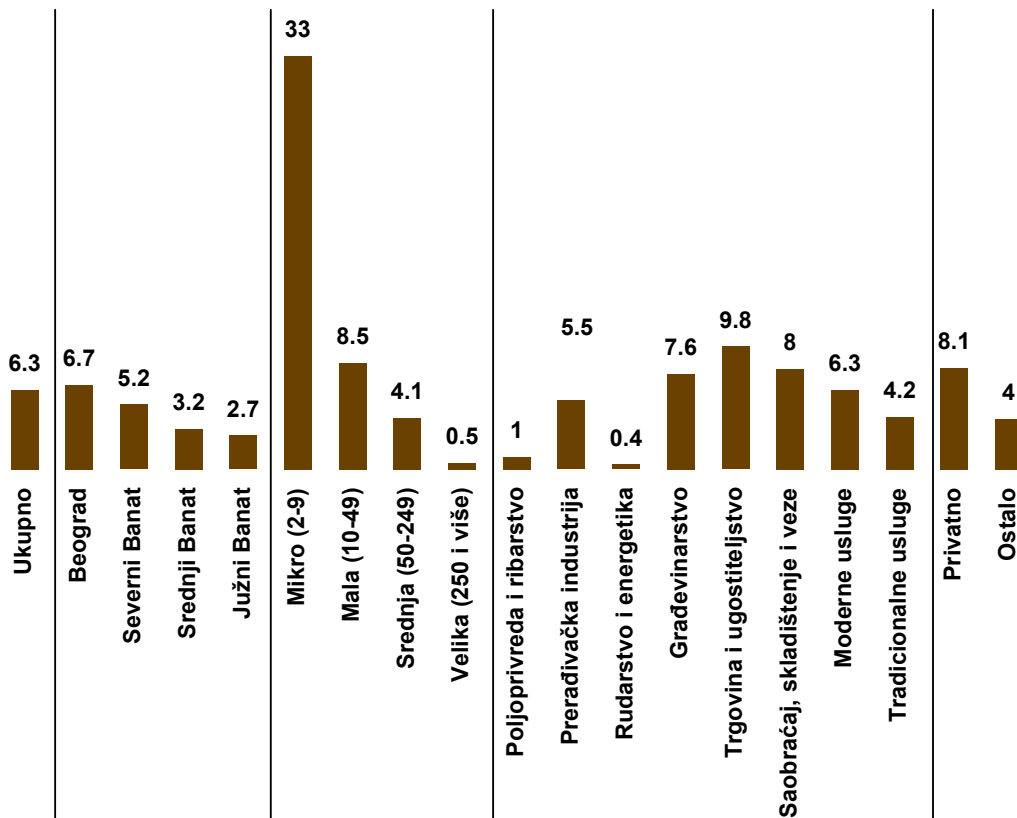
Nastale promene, u drugom talasu anketiranja, kada se skoro izjednačio učešće slobodnih radnih mesta u privatnom i ostalim sektoru, posledica su promena u ekonomiji. Slobodna radna mesta su još uvek nepopunjena zbog male atraktivnosti, loših uslova rada i obično se karakterišu neadekvatnim uslovima plaćanja radnika. Mogućnosti aktiviranja u sivoj ekonomiji i politike oporezivanja, kao i politika plata promovisana u državnom sektoru, čine da privatni

sektor izgleda još manje privlačan. Znači, fiskalna i platna politika treba pažljivo da se kreiraju kako bi se podstakao razvoj privatnog sektora.

Stope slobodnih radnih mesta

Stopa slobodnih radnih mesta za čitav uzorak se povećala sa 3,4%, koliko je iznosila u prvom anketnom talasu, na 6,3%. Najviša je bila u Beogradu, koji se karakteriše najvišom stopom stvaranja poslova, a najniža u Južnom Banatu. Uopšteno, možemo da kažemo da stopa slobodnih radnih mesta sledi isti šablon kao i stopa kreiranja poslova, kada se posmatraju sektor i veličina preduzeća. Ona je viša za privatni sektor, i njen nivo se smanjuje kako se povećava veličina preduzeća.

Grafikon 13. Stopa slobodnih radnih mesta u trenutku istraživanja po regionu, veličini, oblasti delatnosti i svojskoj strukturi, 2008. (%)



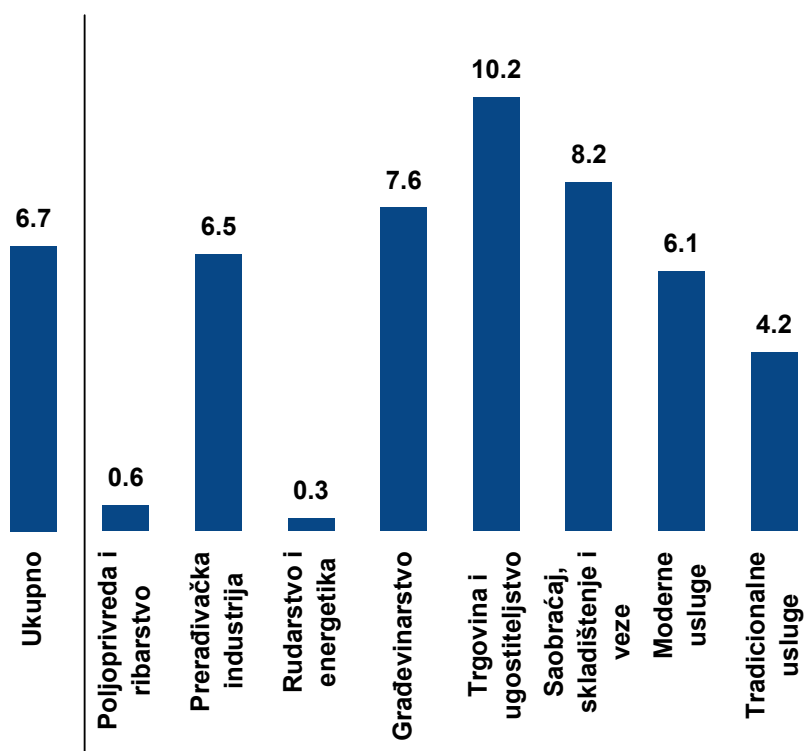
Napomena: **stopa slobodnih radnih mesta** se definiše kao:

$$\frac{\text{ukupan broj slobodnih radnih mesta u trenutku istraživanja}}{\text{ukupan broj zaposlenih u trenutku istraživanja}} \times 100$$

Stopa slobodnih radnih mesta je najviša u oblasti trgovine i ugostiteljstva (9,8%), građevinarstva (7,6%), saobraćaja, skladištenja i veza (7,3%), modernih usluga (6,3%), i prerađivačkoj industriji (5,5%), sa značajnim razlikama od regiona do regiona.

U Beogradu je stopa slobodnih radnih mesta bila 6,7%. Oblasti delatnosti koje su registrovale najviše stope slobodnih radnih mesta su trgovina i ugostiteljstvo građevinarstvo (10,2%), saobraćaj, skladištenje i veze (8,2%), građevinarstvo (7,6%), prerađivačka industrija (6,5%) i moderne usluge (6,1%) i odgovaraju onim oblastima u kojima su zabeležene najviše stope kreiranja poslova. I u prethodnom talasu ankete oblasti delatnosti koje su registrovale najviše stope slobodnih radnih mesta bile su građevinarstvo i moderne usluge.

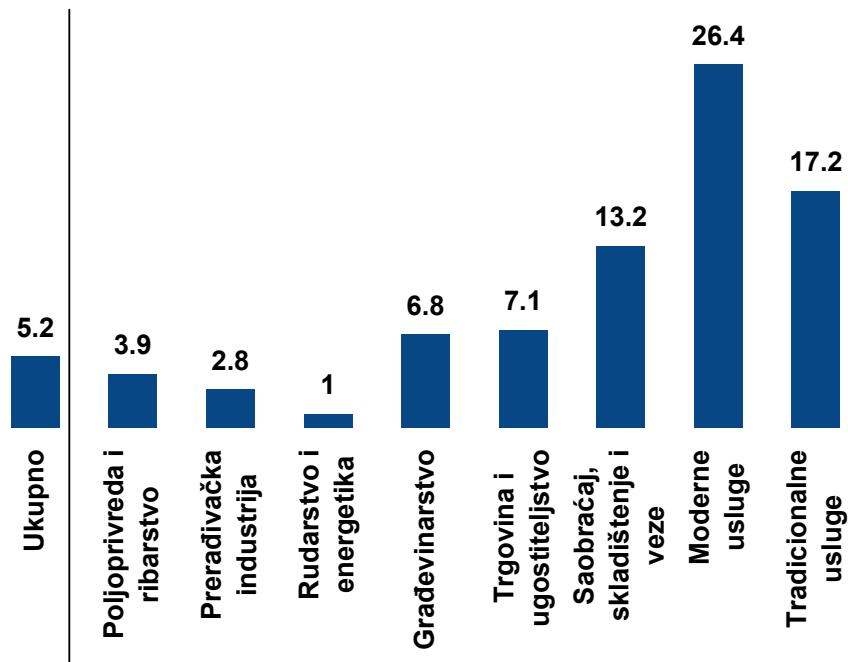
Grafikon 14. Stopa slobodnih radnih mesta po oblasti delatnosti u Beogradu, 2008. (%)



Severni Banat u prvom talasu ankete karakterisala je prerađivačka industrija kao oblast delatnosti koja je beležila najvišu stopu slobodnih radnih mesta, a zatim građevinarstvo i moderne usluge.

U drugom talasu ankete stopa slobodnih radnih mesta bila je 5,2%. Ona se smanjila u prerađivačkoj industriji i građevinarstvu, u odnosu na prvi talas ankete. Najveće stope slobodnih radnih mesta sada su u modernim i tradicionalnim uslugama (26,4% i 17,2%, respektivno), saobraćaju, skladištenju i vezama (13,2%).

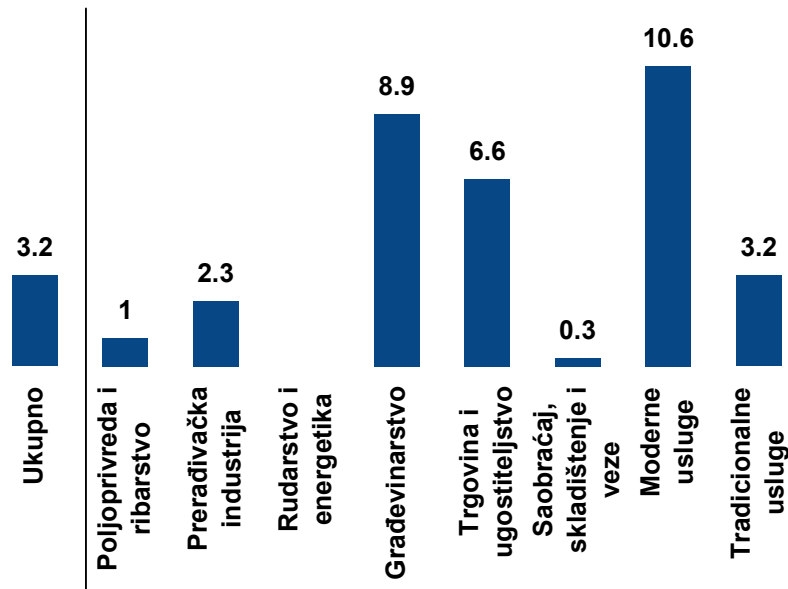
Grafikon 15. Stopa slobodnih radnih mesta po oblasti delatnosti u Severnom Banatu, 2008. (%)



U srednjem Banatu smanjila se stopa slobodnih radnih mesta u prerađivačkoj industriji i saobraćaju, skladištenju i vezama, u odnosu na prvi talas ankete. Trgovina i ugostiteljstvo i građevinarstvo bili su sektori sa najvećim stopama slobodnih radnih mesta.

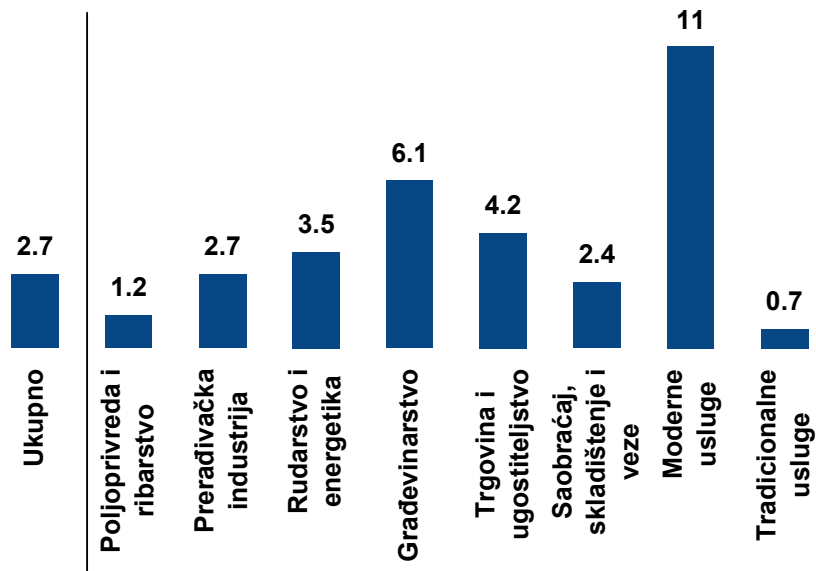
U drugom popisnom krugu stopa slobodnih radnih mesta bila je 3,2%. Najveće stope slobodnih radnih mesta u Srednjem Banatu imaju moderne usluge (10,6%) i građevinarstvo (8,9%). Najniže stope slobodnih radnih mesta registrovane su u oblasti tradicionalnih usluga (3,2%) i prerađivačke industrije (2,3%), poljoprivrede (1%).

Grafikon 16. Stopa slobodnih radnih mesta po oblasti delatnosti u Srednjem Banatu, 2008. (%)



U Južnom Banatu smanjila se stopa slobodnih radnih mesta u prerađivačkoj industriji, poljoprivredi i trgovini i ugostiteljstvu, u odnosu, na prvi talas ankete. Ovaj region je zabeležio najniže stope kreiranja poslova i slobodnih radnih mesta (2,7%). Takođe, treba da se izbori sa značajnim stopama slobodnih radnih mesta u modernim uslugama (11%), građevinarstvu (6,1%), rudarstvu i energetici (3,5%) i trgovini i ugostiteljstvu (4,2%).

Grafikon 17 Stopa slobodnih radnih mesta po oblasti delatnosti u Južnom Banatu, 2008. (%)



Nakon ovog pregleda po regionima i oblastima delatnosti možemo da zaključimo da su građevinarstvo, saobraćaj, skladištenje i veze, trgovina i ugostiteljstvo, prerađivačka industrija, oblasti sa velikim brojem slobodnih radnih mesta u svim regionima, i da premašuju broj stvorenih poslova. Moderne usluge takođe imaju problema sa zapošljavanjem novih ljudi, ali u ovoj oblasti stopa kreiranja poslova je takođe veoma visoka, viša od stope slobodnih radnih mesta.

Šta više, ako je stopa slobodnih radnih mesta veća od stope kreiranja poslova, onda to može da se tumači kao nedostatak kvalifikovanih radnika koji mogu da popune radna mesta i posredno to može da bude mera neusklađenosti veština. Ali, kada je situacija suprotna, odnosno kada je stopa kreiranja poslova veća od stope slobodnih radnih mesta, to može da se tumači kao obilata ponuda.

Vrsta slobodnih radnih mesta i posebni zahtevi

Kada je reč o području rada, najveći broj slobodnih radnih mesta u prvom talasu ankete, bio je otvoren u oblastima: ekonomije, prava i administracije; trgovine, ugostiteljstva i turizma i mašinstva i obrade metala. Slični rezultati su bili dobijeni i u slučaju novootvorenih radnih mesta.

Većina slobodnih radnih mesta bila je otvorena za zaposlene sa III i IV stepenom stručne spreme. Takođe važan udeo slobodnih radnih mesta odnosi se na ljude sa visokim obrazovanjem, naime na VI-1 i VII-1 stepen stručne spreme. U daljoj analizi dat je prikaz rezultata drugog talasa ankete o distribuciji slobodnih radnih mesta po stepenu stručne spreme i regionu, veličini i oblasti delatnosti.

U 19% ispitivanih preduzeća utvrđeno je postojanje slobodnih radnih mesta. Na najniže stepene stručne spreme javljaju se već tradicionalno slobodna radna mesta u poljoprivredi, saobraćaju, skladištenju i vezama. Kao što može da se vidi u Tabeli 3., većina slobodnih radnih mesta je bila za III i IV stepen stručne spreme, zatim za VII/1 i VI/1 stepen.

Za III stepen stručne spreme najviše slobodnih mesta postoji u rudarstvu i energetici, i građevinarstvu, tradicionalnim uslugama, a za IV stepen stručne spreme u saobraćaju, skladištenju i vezama, kao i u trgovini i ugostiteljstvu. Broj slobodnih radnih mesta za III stepen raste sa rastom veličine preduzeća, a smanjuje se za IV stepen. Sa III i IV stepenom stručne spreme najlakše će se zaposliti lica u Beogradu i Severnom Banatu.

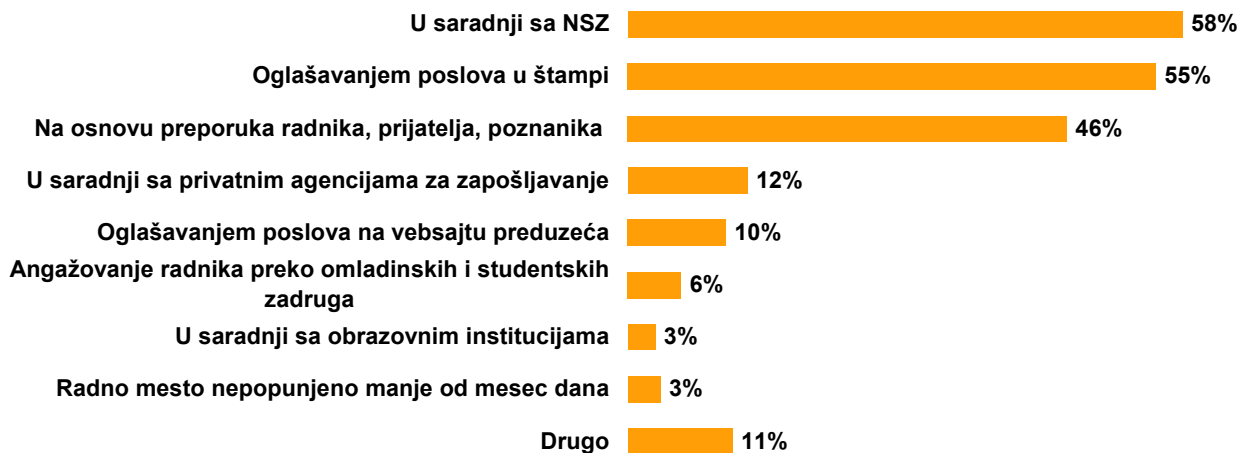
Međutim, kada je reč o ljudima sa višim stepenom obrazovanja (VI-1 i VII-1 stepen), najveći broj slobodnih radnih mesta se javlja u oblasti modernih usluga (nekretnine, finansije, konsalting i informatika), prerađivačke industrije i trgovine i ugostiteljstva. Potražnja za licima sa visokim stepenom stručne spreme postoji u sva četiri anketirana regiona.

Tabela 3. Distribucija slobodnih radnih mesta po stepenu stručne spreme i regionu, veličini i oblasti delatnosti, 2008.(%)

	Total	Region				Veličina preduzeća po broju zaposlenih				Delatnost							
		Beograd	Južni Banat	Severni Banat	Srednji Banat	Mikro (1-9)	Malo (10-49)	Srednje (50-249)	Veliko (250 i više)	Poljoprivreda i ribarstvo	Prerađivačka industrija	Trgovina i ugostiteljstvo	Saobracaj, skladištenje i veze	Moderne usluge	Tradicionalne usluge	Rudarstvo i energetika	Građevinarstvo
I	3.3	3	6	4	6	3	5	2	4	7	2	2	9	5		3	3
II	2.5	2	2	2	10	3	5	2	2	7	3	4	2	1	12	0	0
III	27.6	27	28	33	36	18	28	22	31	26	30	17	6	16	33	56	42
IV	24.1	25	19	15	8	36	31	21	23	9	16	36	59	25	26	10	20
V	3.1	3	0	0	4	8	5	2	3		4	1	3	2	5		4
VI-1	6.1	6	3	10	1	10	10	7	5	1	03	16	2	5	6	9	8
VII-1	32.6	32	40	36	34	23	16	43	33	44	41	25	19	45	19	22	20
VII-2	0.6	1			0		1		1	7	0						1
Total		100%															

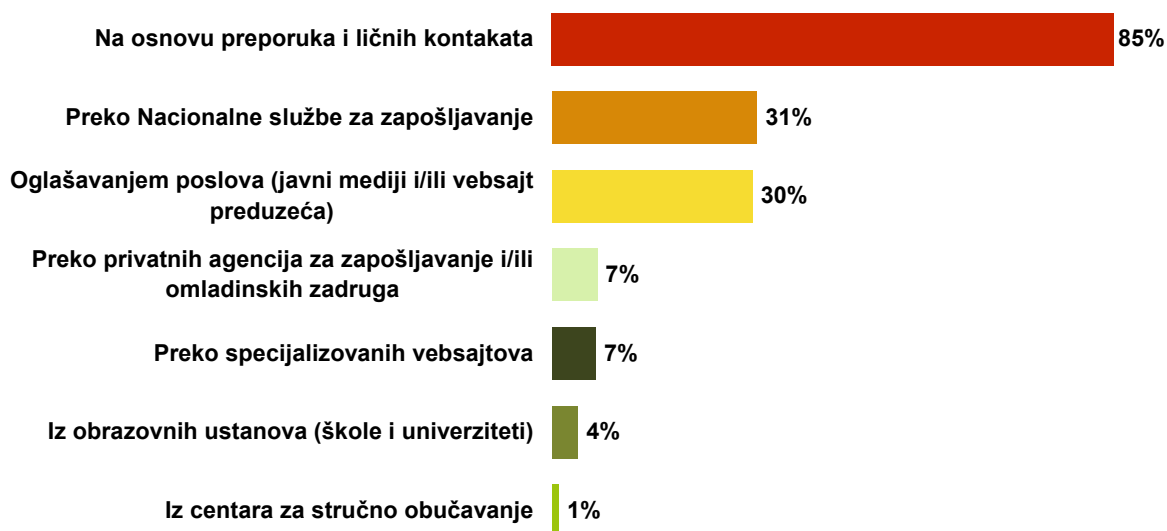
U prethodnom talasu ankete najveći broj poslodavaca je koristio formalne metode traženja adekvatno kvalifikovanih radnika, i najviše korišćene metode su bile „u saradnji sa NSZ“ (58%) i „oglašavanjem poslova“ (55%).

Grafikon 18. Metode koje su preduzeća koristila za popunjavanje trenutno slobodnih radnih mesta, 2007.



Međutim, tokom 2008 godine preduzeća su najčešće slobodna radna mesta popunjavala na osnovu preporuka i ličnih kontakata (85%), dok se uloga NSZ skoro prepolovila. Povećalo se učešće oglašavanja poslova (javni mediji, ili veb sajt preduzeća), smanjilo se učešće privatnih agencija za zapošljavanje.

Grafikon 19. Metode koje su preduzeća koristila za popunjavanje trenutno slobodnih radnih mesta, 2008.



Trenutno slobodna radna mesta, po šifri zanimanja, su:

- lica bez zanimanja i stručne spreme (I stepen stručne spreme – NK),
- elektrotehničar za telekomunikacije,
- komercijalista,
- bilo koje zanimanje u IV stepenu stručne spreme,
- diplomirani inženjer elektrotehnike za energetiku (VII-1),
- mehaničar, mašinstica, mašinbravar (III – KV),
- diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije (VII-1),
- diplomirani inženjer građevinarstva (VII-1),
- diplomirani inženjer za hemijsku tehnologiju i farmaceutske tehnologije (VII-1),
- elektrozavarivač,
- bravar,
- limar,
- hemičar,
- komercijalni tehničar,
- diplomirani mašinski inženjer (VII-1),
- diplomirani menadžer (VII-1),
- nautičar unutrašnje plovidbe,
- diplomirani ekonomista za unutrašnju i spoljnu trgovinu, itd.

Najviše slobodnih radnih mesta prema grupi zanimanja javljaju se u grupama:

- neraspoređeni,
- obrađivači metala,
- trgovci,

- inženjeri,
- zanimanje telekomunikacije,
- informatičari i statističari,
- ekonomisti,
- elektroenergetičari,
- mehaničari i mašinsti,
- zanimanja drumskog saobraćaja,
- hemičari,
- elektromehničari,
- brodari,
- menadžeri i organizatori,
- prirodno-matematička zanimanja,
- elektroničari,
- prerađivači hrane i pića,
- proizvođači keramike i građevinskog materijala,
- metalurzi,
- prerađivači i obrađivači drveta,
- zanimanja ugostiteljstva i turizma,
- proizvođači bilja, itd.

Za ova trenutno slobodna radna mesta, potrebna znanja su:

- kurs za sticanje osn. inform. znanja (Windows, Word, Excel),
- vozački ispit za B kategoriju,
- engleski - srednji nivo,
- engleski - viši ili konverzacijski nivo,
- vozački ispit za C kategoriju,
- psihološki seminar o poslovnom ponašanju i komunikacijama,
- nemački - srednji nivo,
- engleski - početni nivo,
- test za zavarivanje (iskazano po DIN-u 8560),
- kurs za ispitnog vatrogasca

Najveći broj trenutno slobodnih radni mesta grupisani su u sledeći područjima rada:

- ekonomija pravo i administracija,
- kultura, umetnost i javno informisanje,
- saobraćaj,
- mašinstvo i obrada materijala,
- društveno-humanističko područje,
- elektrotehnika.

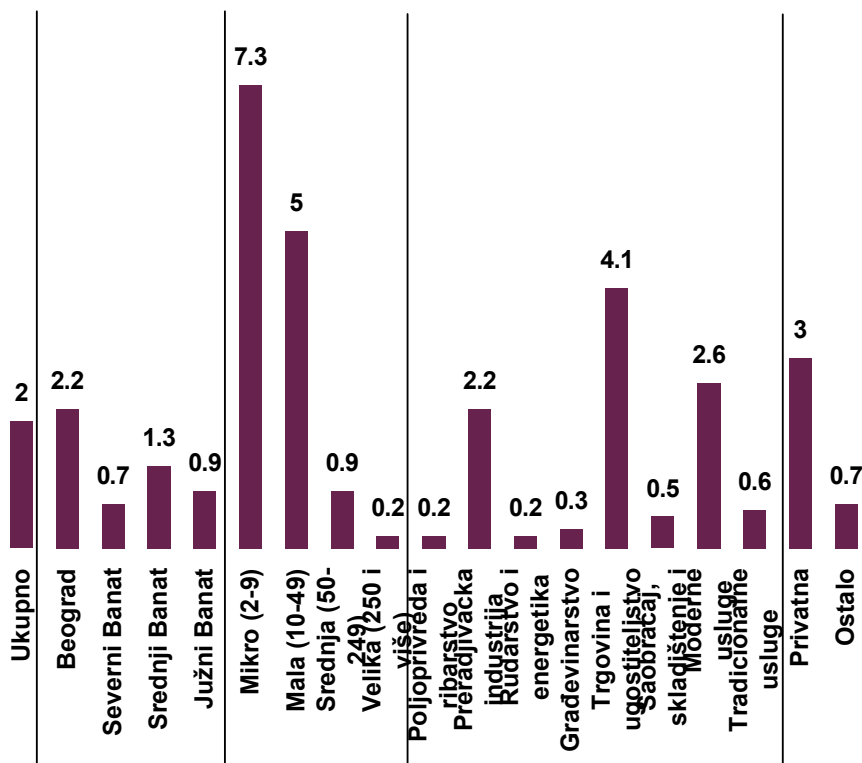
Navedena slobodna radna mesta su posledica proširivanja poslovanja preduzeća (10%), nemogućnosti nalaženja dovoljno kvalifikovanih lica (6%), i napuštanja preduzeća (5%). Iako u 24% ispitivanih preduzeća nije bilo prestanka radnog odnosa u prošloj godini, u preostalim anketiranim preduzećima prestanak radnog odnosa usledio je zbog prirodnog odliva (11%), neispunjavanja predviđenih rezultata rada (6%), proglašenja viškom (5%), napuštanja preduzeća svojom voljom (22%), nedostatak ili neodgovarajuće obrazovanje ili kvalifikacije (1%).

II.4. Nove oblasti delatnosti i delatnosti u razvoju

Za utvrđivanje najdinamičnijih oblasti delatnosti, koji će najverovatnije stvoriti i imati potrebu za dodatnom radnom snagom u najkraćem roku, koristili smo indikator stopu kreiranja novih radnih mesta. Pod novootvorenim poslovima podrazumevamo ona radna mesta koja nisu postojala ranije u sistematizaciji radnih mesta. To mogu da budu radna mesta za zanimanja koja su nekada postojala u preduzeću ali za manji broj radnika ili za zanimanja koja su nova za to preduzeće, koja su nastala kao posledica razvojnih aktivnosti u istom ili novom pravcu.

Od sprovođenja prethodne ankete samo u 9% preduzeća su otvorena nova radna mesta, i to najviše u malim preduzećima. Najveći broj otvorenih radnih mesta bio je u okviru modernih usluga. Na nivou celog uzorka, koji se odnosi na sva četiri regiona, stopa kreiranja poslova je iznosila 2% za 2008. (dobijeni rezultati su prilagođeni na 12 meseci²). Ova stopa se ne može smatrati zadovoljavajućim nivoom, jer se u odnosu na prethodni anketni period značajno smanjila.

Grafikon 20. Stopa kreiranja poslova po regionu, veličini, oblasti delatnosti za 2008. (%)



² Odlučili smo da pitamo za novootvorene poslove u 2008. godini kako bismo dobili pouzdanije podatke. Pri postavljanju pitanja o poslovima otvorenim u 2008. godini postojao je rizik da informacije sa početka 2007. nisu dostupne, zbog udaljenosti baznog perioda. Da bi se dobila stopa kreiranja poslova na godišnjem nivou, množimo dobijenu stopu sa 12/9,5, pošto je istraživanje sprovedeno u junu 2008. godine.

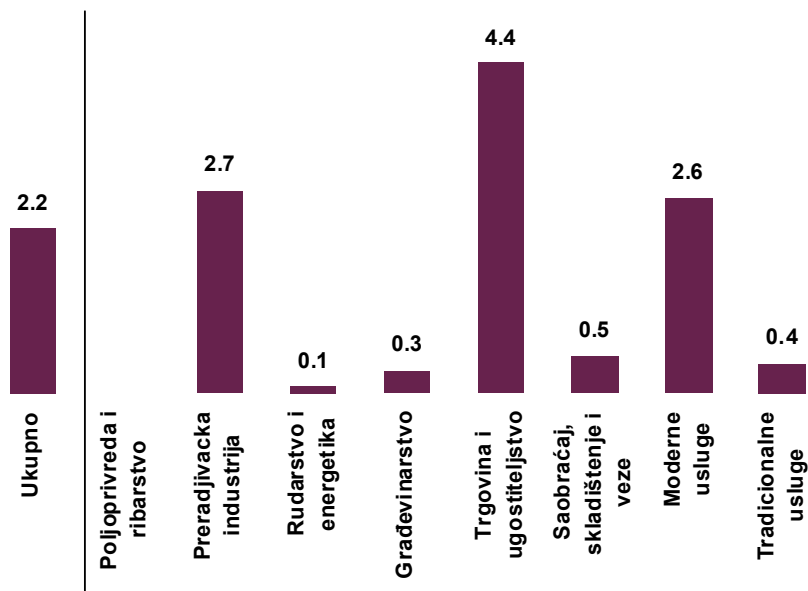
Napomena: **stopa kreiranja poslova** se definiše kao:

$$\frac{\text{ukupan broj novootvorenih poslova za datu godinu}}{\text{ukupan broj zaposlenih za datu godinu}} \times 100$$

Najdinamičniji regioni su bili Beograd sa stopom kreiranja poslova od 2,2% i Srednji Banat sa stopom od 1,3%, dok su ostali regioni bili ispod proseka uzorka. Južni i Severni Banat su manje dinamični regioni u uzorku. Mikro i mala preduzeća su najdinamičnija, dok je stopa kreiranja poslova u srednjim i velikom preduzećima niska i zabrinjavajuća, jer ukazuje na zastoje u procesu restrukturiranja u ovim vrstama preduzeća. Kada je reč o celokupnom uzorku, najdinamičnije oblasti delatnosti su trgovina i ugostiteljstvo (4,1%), moderne usluge (2,6%), prerađivačka industrija (2,2%). Kao što se vidi u daljem tekstu, postoje značajne regionalne razlike po ovom indikatoru.

Najdinamičnija oblast delatnosti u Beogradu u prvom talasu ankete bile su oblast modernih usluga, građevinarstvo, trgovina i ugostiteljstvo i tradicionalne usluge. U drugom talasu ankete najdinamičnija oblast delatnosti u beogradskom regionu u 2008. godini bile su trgovina i ugostiteljstvo (sa stopom kreiranja poslova od 4,4%), prerađivačka industrija (2,7%), moderne usluge (2,6%), saobraćaj, skladištenje i veze (0,5), tradicionalne usluge (0,4%) i građevinarstvo (0,3%).

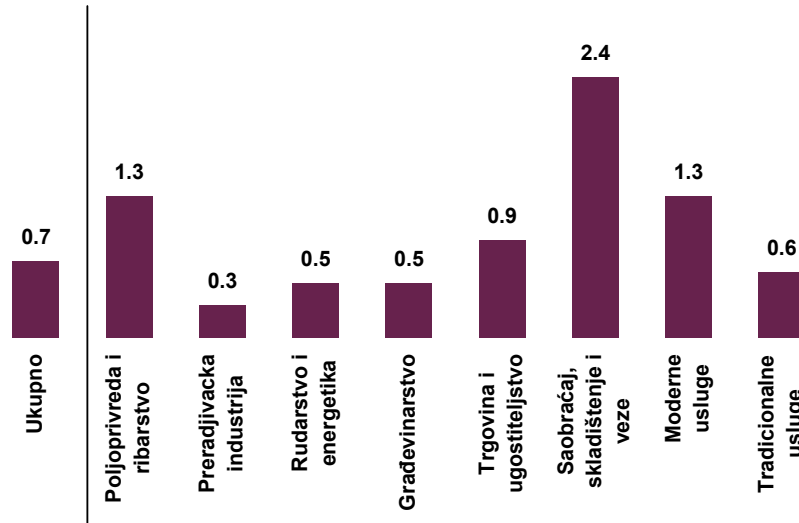
Grafikon 21. Stopa kreiranja poslova po oblasti delatnosti u Beogradu, prilagođeno godišnjem nivou, 2008. (%)



Oblasti delatnosti koje su u Severnom Banatu, u prvom talasu ankete, generisale najviše novih poslova bile su prerađivačka industrija i moderne usluge, dok ostale oblasti delatnosti beleže skromniji razvoj. Oblasti delatnosti koje su u drugom anketnom talasu pokazale najveću stopu

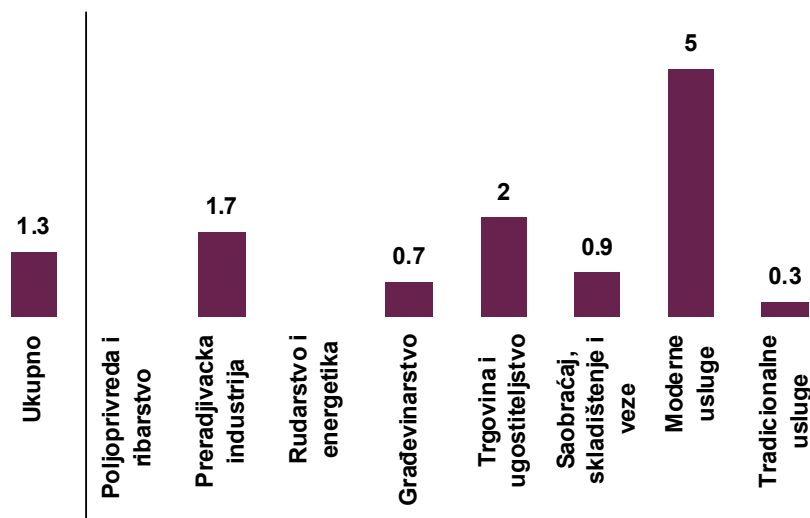
kreiranja novih poslova su: saobraćaj, skladištenje i veze (2,4%), poljoprivreda (1,3%), i moderne usluge (1,3%) i trgovina i ugostiteljstvo (0,9%), dok ostale oblasti delatnosti beleže skromniji razvoj. Uslužne delatnosti moraju u budućnosti da budu važnije, pošto su jedine koje mogu da apsorbuju otpuštene radnike iz prerađivačke industrije i drugih oblasti delatnosti u koja će privatizacija državnih preduzeća doći zajedno sa restrukturiranjem i otpuštanjima.

Grafikon 22. Stopa kreiranja poslova po oblasti delatnosti u Severnom Banatu, prilagođeno godišnjem nivou, 2008. (%)



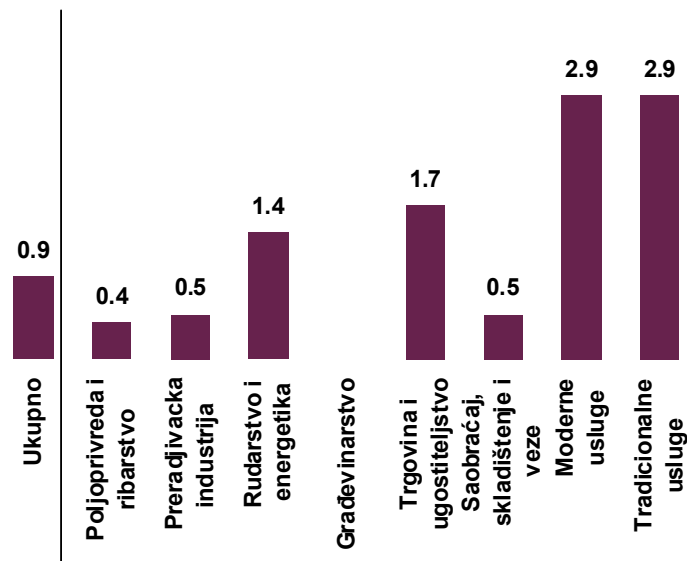
Razvoj Srednjeg Banata je dosta sličan razvoju ukupnog uzorka, i karakteriše se visokim razvojem modernih usluga (sa stopom kreiranja poslova od 5%). Treba napomenuti, da su i prerađivačka industrija, trgovina i ugostiteljstvo, dinamični sektori na nivou ovog regiona . Ostale oblasti delatnosti su ispod proseka (1,3%).

Grafikon 23 Stopa kreiranja poslova po oblasti delatnosti u Srednjem Banatu prilagođeno godišnjem nivou, 2008. (%)



Južni Banat karakteriše najniža stopa kreiranja poslova od 0,9%. Međutim, to je jedini region koji je zabeležio visoku stopu kreiranja poslova u tradicionalnim uslugama (višu od stope zabeležene u svim ostalim regionima), kao što je to bio slučaj i u prvom anketnom talasu. Osim u tradicionalnim uslugama, stopa kreiranja poslova je bila iznad proseka i u modernim uslugama, trgovini i ugostiteljstvu, rudarstvu i energetici.

Grafikon 24. Stopa kreiranja poslova po oblasti delatnosti u Južnom Banatu prilagođeno godišnjem nivou, 2008.(%)



To je region koji se u stvari karakteriše razvojem oblasti delatnosti koje su vezane za „usluge“ (tradicionalne, moderne, trgovinu i ugostiteljstvo).

U daljoj analizi pokušaćemo da damo prikaz o vrsti poslova koji su otvoreni. Kao što može da se vidi u sledećoj tabeli, najveći deo novootvorenih radnih mesta je bila za VII-1 i VI-1, zatim za III i IV stepen, čak i za I stepen stručne spreme.

Novootvorena radna mesta za III i IV stepen su većinom u oblastima delatnosti koje imaju malu dodatnu vrednost, i koje zahtevaju niže stepene stručne spreme, kao i u prvom talasu ankete. Ovaj trend je još uočljiviji u Severnom i Srednjem Banatu, malim i mikro preduzećima, oblasti saobraćaja, skladištenja i veza, građevinarstva, trgovine i ugostiteljstva. Sa druge strane, tradicionalne usluge i saobraćaj, skladištenje i veze, kreirali su brojna radna mesta za I stepen stručne spreme.

Međutim, kada je reč o osobama sa višim stepenom obrazovanja (VII i VI stepen), moramo da napomenemo da je verovatnije da oni nađu zaposlenje u Beogradu i Srednjem Banatu, srednjim i velikim preduzećima i u sektoru prerađivačke industrije, rudarstva i energetike, modernih usluga (nekretnine, finansije, konsalting i informatika).

Tabela 4. Raspored novootvorenih poslova po stepenu stručne spreme i regionu, veličini preduzeća i oblasti delatnosti 2008. (%)

	Total	Region				Velična preduzeća po broju zaposlenih				Delatnost							
		Beograd	Južni Banat	Severni Banat	Srednji Banat	Mikro (1-9)	Malo (10-49)	Srednje (50-249)	Veliko (250 i više)	Poljoprivreda i ribarstvo	Prerađivačka industrija	Trgovina i ugostiteljstvo	Saobraćaj, skladištenje i veze	Moderne usluge	Tradicionalne usluge	Rudarstvo i energetika	Građevinarstvo
I	2.1	1	12	3	7	1	4	2	2		1	2	5	2	9	3	
II	1.6	1	5		8	1	3	3	1		1	3		2	3		
III	13.2	12	11	28	27	11	24	11	11	47	11	17	7	8	11	6	53
IV	21.8	23	21	10	15	58	29	16	20		12	29	79	23	27	6	14
V	1.6	1			4		5	1	1		1	3	6				
VI-1	6.2	5	21	44	1	11	4	6	7	19	5	4	2	12	13	16	
VI-2	0.1	0						0								3	
VII-1	52.9	57	21	16	37	20	31	62	58	34	67	42	0	54	30	65	33
VII-2	0.4		9						1						6		
Total		100%															

Na osnovu prethodno navedenih činjenica možemo zaključiti da je raspored slobodnih i novootvorenih radnih mesta sličan. Razlog velikog broja slobodnih radnih mesta i pored velikog broja nezaposlenih lica leži upravo u činjenici da poslodavci zahtevaju dodatna znanja i veštine koja se ne dobijaju redovnim obrazovanjem. Podaci o novootvorenim mestima u 2008. i planiranim zapošljavanjima, ukazuju na neophodnost poboljšanja saradnje između poslodavaca i subjekata koji se bave stručnim obrazovanjem u cilju usavršavanja i obučavanja zaposlenih, ali i obukama nezaposlenih za poznate poslodavce.

Odnos između vrste slobodnih radnih mesta i zahteva poslodavaca u pogledu prethodnog radnog iskustva ukazuje na činjenicu da to nije osnovni uzrok sadašnje situacije i strukture slobodnih radnih mesta. Pretpostavljamo da je nedostatak posebnih zahteva u slučaju stalno slobodnih mesta pre posledica teškoća sa kojima poslodavci moraju da se suočavaju pri pronalaženju kvalifikovanih radnika, tako da oni, u stvari, pokušavaju da olakšaju pristup tražiocima posla postojećim slobodnim mestima smanjivanjem postavljenih kriterijuma.

Kada je reč o području rada, najveći broj novih poslova koji su otvoreni u 2008. je bio u sledećim granama: ekonomija, pravo i administracija; trgovina, ugostiteljstvo i turizam, i mašinstvo i obrada metala.

Tabela 5 Najbrojnija zanimanja za koja su otvorena nova radna mesta u 2008

	%
Psiholog	5.3
Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i fina	5.2
Diplomirani ekonomista za unutrašnju i spoljnu trgovinu (VI)	3.8
Andragog	3.6
Diplomirani inženjer elektrotehnike za energetiku (VII - 1	3.1
Diplomirani inženjer	2.8
Diplomirani inženjer arhitekture (VII - 1 SSS)	2.7
Ekonomski tehničar (IV SSS)	2.5
Bilo koje zanimanje u VII-1 stepenu stručnosti	2.4
Arhivar	2.3
Recepcionar	2.2
Novinar	2.2
Database administrator	2.2
Diplomirani pravnik (VII - 1 SSS)	2
Vozac drumskog vozila (III SSS i KV)	1.9
Organizator zaštite životne sredine	1.8
Prodavac (IV SSS)	1.6
Software developer	1.6
Tehničar zaštite imovine	1.5
Operativni tehnolog zaštite na radu	1.5
Lica bez zanimanja i stručne spreme (I SSS - NK)	1.5
Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo (VI -1)	1.4
Diplomirani mašinski inženjer - konstruktor (VII - 1 SSS)	1.3
Diplomirani inženjer prehrambene tehnologije (VII - 1 SSS	1.3
Komercijalni tehničar	1.3
Vozac teretnjaka	1.2
Hemičar	1.2
Bilo koje zanimanje u IV stepenu stručnosti	1.1
Prevodilac	1.1
Nepoznato zanimanje	1.1
Prodavac (III SSS i KV)	1.1
Turistički i ugostiteljski tehničar (IV SSS)	1
Diplomirani menadžer (VII - 1 SSS)	1
Organizator ekonomske propagande	1

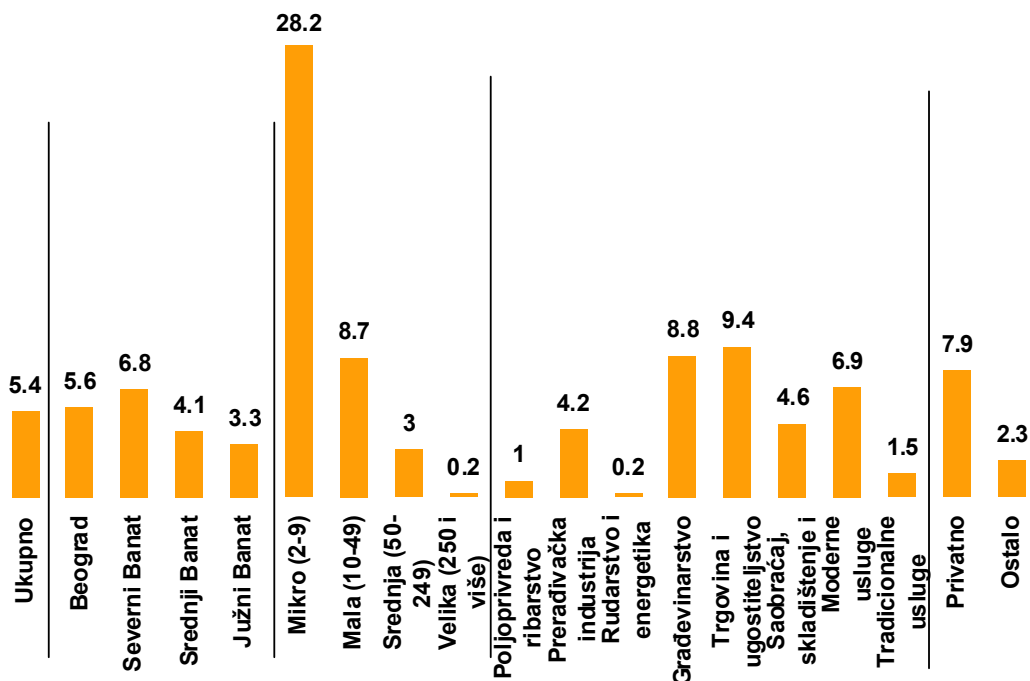
Najtraženija znanja i veštine su osnovne informatičke veštine (Windows, Word, Excel), vozački ispit, znanje stranih jezika.

Najmanje privlačna radna mesta su u poljoprivredi, šumarstvu, ribarstvu i vodoprivredi i građevinarstvu. Iako je sigurno da postoji problem nedostatka veština – nedostatak kvalifikovane radne snage na lokalnim/regionalnim tržištima, glavni razlog zbog kog su slobodna radna mesta i dalje otvorena u ove dve oblasti delatnosti je verovatno taj da su postojeći poslovi suviše neatraktivni za tražioce posla.

II.5. Kratkoročni razvoj: planirano zapošljavanje

Poslednja dva indikatora uvedena su u analizu, da bi utvrdili koje su to oblasti delatnosti koje će najverovatnije zahtevati dodatnu radnu snagu na kraći rok, sa jedne strane, to su planovi poslodavaca vezani za zapošljavanje, a sa druge, to su planovi poslodavaca vezani za restrukturiranje. Tako, u skladu sa procenama poslodavaca o njihovom planovima, stopa planiranog zapošljavanja iznosi 5,4% i iznad proseka je u privatnim preduzećima. Beograd i Severni Banat imaju najveću stopu planiranog zapošljavanja.

Grafikon 25 Stope planiranog povećavanja broja zaposlenih u preduzećima u narednih 6 meseci (%)



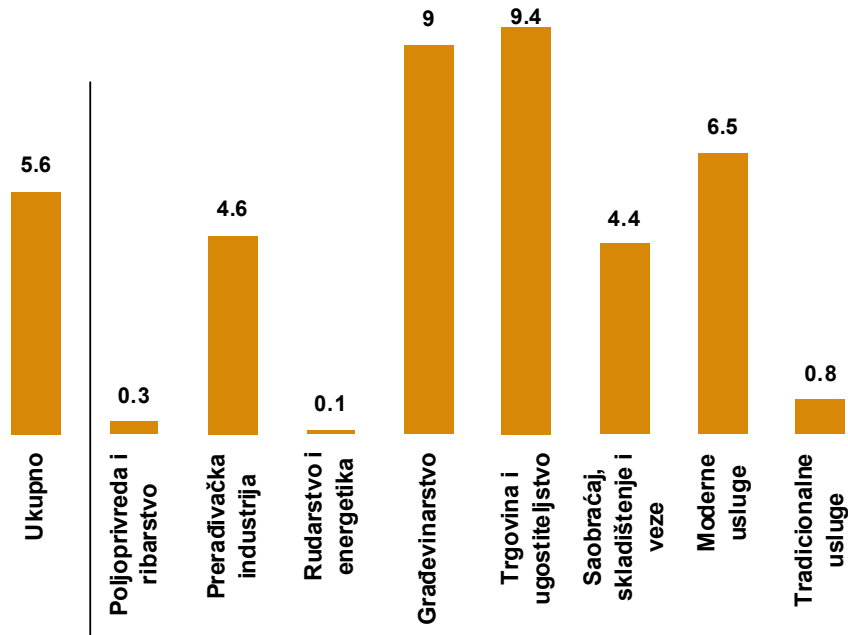
Napomena: **stopa planiranog povećanja** se definiše kao:

$$\frac{\text{ukupan broj planiranih zaposlenih}}{\text{ukupan broj zaposlenih u trenutku istraživanja}} \times 100$$

Sa povećanjem veličine preduzeća, smanjuje se njihova dinamika. Tako, najdinamičnija preduzeća (koja se najviše razvijaju) su mikro i mala preduzeća. Ova preduzeća se takođe karakterišu i velikim učešćem zapošljavanja na određeno vreme i drugim vrstama angažovanja. Takođe, prethodno iskustvo autora analize ukazuje na činjenicu da su procene mikro i malih preduzeća obično isuviše optimistične u poređenju sa njihovim realnim sposobnostima.

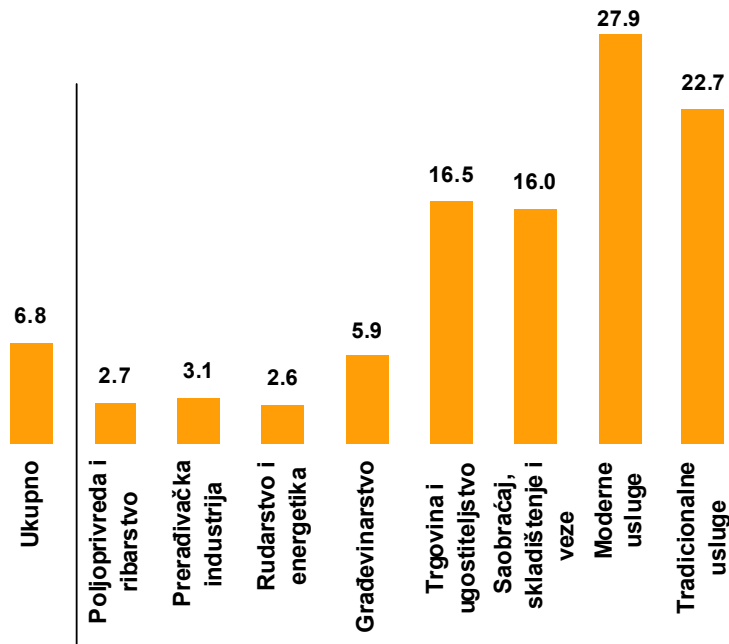
Beogradski region ima veliki uticaj na celokupni uzorak, jer obuhvata većinu preduzeća u osnovnom skupu. Kratkoročno posmatrano, u beogradskom regionu planirane su visoke stope zapošljavanja u građevinarstvu, trgovini i ugostiteljstvu, modernim uslugama i prerađivačkoj industriji.

Grafikon 26. Stopa planiranog povećanja broja zaposlenih u narednih 6 meseci (%) po oblasti delatnosti u Beogradu



Severni Banat se javlja kao jedan od najdinamičnijih regiona, kratkoročno posmatrano, sa dobrim planovima za razvoj uslužne delatnosti (moderne i tradicionalne usluge, saobraćaj, skladištenje i veze, trgovina i ugostiteljstvo).

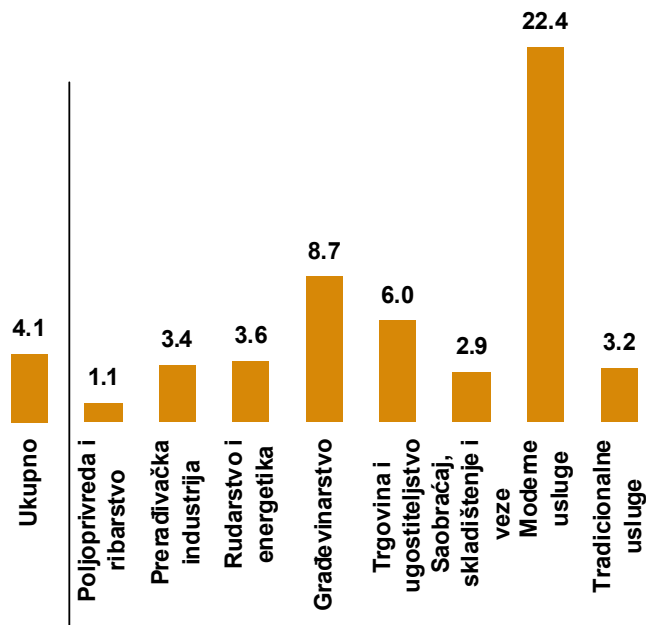
Grafikon 27 Stopa planiranog povećanja broja zaposlenih u narednih 6 meseci (%) po oblasti delatnosti u Severnom Banatu



Fokus u ovom regionu treba da se stavi na obuke kako bi se oblastima delatnosti u razvoju obezbedila potrebna radna snaga i olakšala preraspodela otpuštenih radnika iz restrukturiranih oblasti delatnosti u oblasti koje će biti u razvoju. Najmanja stopa planiranog povećanja zaposlenih u oblasti poljoprivrede, prerađivačke industrije i rudarstva i energetike.

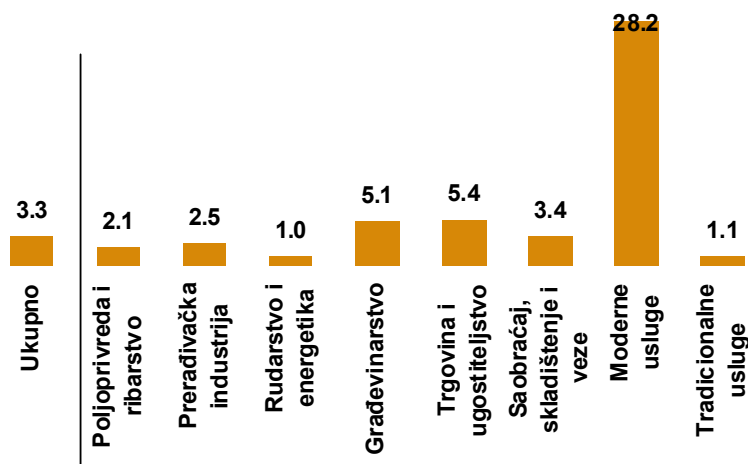
Planovi poslodavaca, na kratak rok, pokazuju da je u Srednjem Banatu planira povećanje zapošljavanja u oblasti modernih usluga, građevinarstva i trgovine i ugostiteljstva.

Grafikon 28 Stopa planiranog povećanja broja zaposlenih u narednih 6 meseci (%) po oblasti delatnosti u Srednjem Banatu



U Južnom Banatu se predviđaju planirano povećanja broja zaposlenih u modernim uslugama, trgovini i ugostiteljstvu, saobraćaju i skladištenju i vezama.

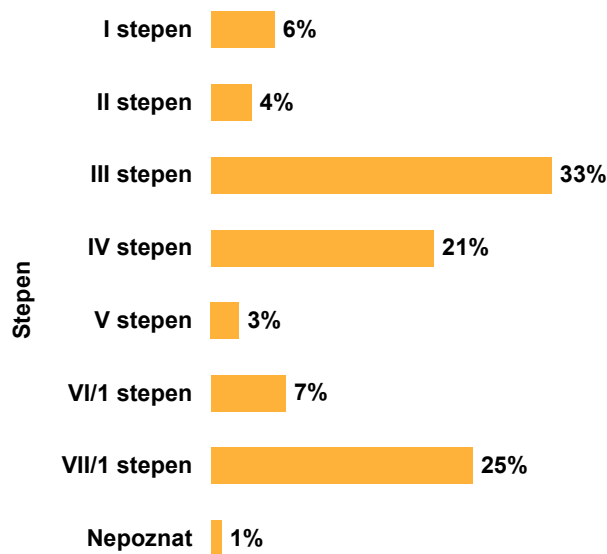
Grafikon 29 Stopa planiranog povećanja broja zaposlenih u narednih 6 meseci (%) po oblasti delatnosti u Južnom Banatu



Niske stope planiranog povećanja broja zaposlenih u Južnom Banatu za sledećih 6 meseci evidentirane su u prerađivačkoj industriji, rudarstvu i energetici i tradicionalnim uslugama.

Struktura planiranog zapošljavanja i otpuštanja prema stepenu stručne spreme pokazuje sve veću potrebu za radnicima sa III i VII/1 stepenom. Najveći deo viška zaposlenih biće u segmentima zaposlenih sa najnižim stepenom stručne spreme – I i II, koji postaju još jedna ugrožena grupa na lokalnom tržištu rada – nekvalifikovana lica.

Grafikon 30 Struktura planiranog povećanja broja zaposlenih u narednih 6 meseci– po stepenu stručne spreme



Analiza je dala i neke nagoveštaje o strukturi i učestalosti zanimanja kod kojih su planirana povećanja i ta zanimanja su data u sledećoj tabeli. Na primer, za zanimanja diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije, planira se značajno povećanje broja zaposlenih. Dakle, usluge NSZ moraju da se usmere tako da se poboljša proces posredovanja za ona lica koja mogu da odgovore na zahteve pomenutih zanimanjima.

Sve veća potreba za kvalifikacijama kao što je bravar, zidar, tesar, mesar, elektrozavarivač, armirač ukazuju na potrebu za kursovima stručnog osposobljavanja. Takođe, kontinuirano restrukturiranje u proizvodnji i otpuštanja u državnim preduzećima u bliskoj budućnosti zahtevaju razvijanje šema prekvalifikacije. Najbolji primer su poslovi vezani za administraciju i knjigovodstvo sa IV, V, VII stepenom stručne spreme - zanimanja koja su veoma česta kao i slobodna radna mesta, ali i radna mesta za koja se planiraju otpuštanja. Problem je u tome što lica sa ovim zanimanjima rade u velikim društvenim preduzećima i njihovo znanje nije prilagođeno novoj tržišnoj ekonomiji. Kurs dizajniran da prilagodi njihovo znanje novim računovodstvenim standardima omogućio bi im da postanu konkurentni na tržištu rada gde, prema rezultatima analize, postoji potražnja za ovakvim zanimanjem.

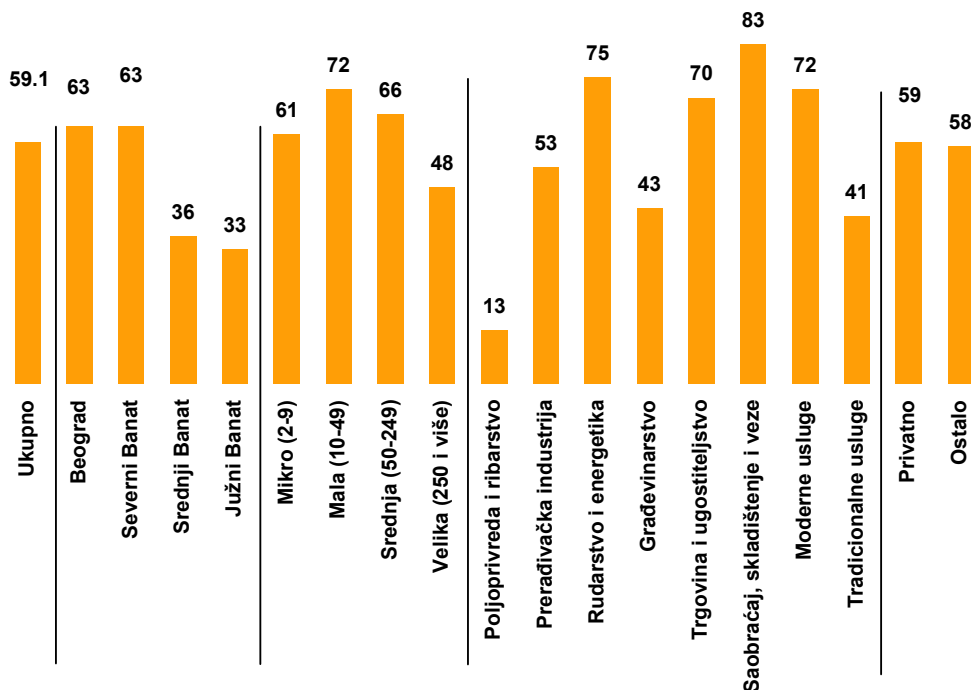
Tabela 6. Najbrojnija zanimanja za koja je planirano povećanje broja zaposlenih u narednih 6 meseci (%)

	%
Lica bez zanimanja i stručne spreme (I SSS - NK)	4
Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije	3.7
Bilo koje zanimanje u III stepenu stručnosti	3.5
Bilo koje zanimanje u IV stepenu stručnosti	3.3
Komercijalista	2.7
Komercijalni tehničar	2.7
Bravar	2.1
Bilo koje zanimanje u VII-1 stepenu stručnosti	2.1
Zidar	2
Diplomirani mašinski inženjer (VII - 1 SSS)	1.8
Diplomirani inženjer elektrotehnike za energetiku	1.6
Bilo koje zanimanje u VI-1 stepenu stručnosti	1.5
Prodavac (III SSS i KV)	1.5
Bilo koje zanimanje u V stepenu stručnosti	1.5
Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina	1.4
Tesar	1.4
Spoljnotrgovinski komercijalista	1.4
Prodavac (IV SSS)	1.4
Mesar	1.4
Diplomirani inženjer građevinarstva (VII - 1 SSS)	1.4
Diplomirani menadžer (VII - 1 SSS)	1.3
Bilo koje zanimanje u II stepenu stručnosti	1.3
Elektrotehničar elektromehanike (IV SSS)	1.3
Vozac drumskog vozila (III SSS i KV)	1.1
Elektrozavarivač	1.1
Diplomirani inženjer elektrotehnike za računarsku tehniku	1.1
Armirač	1.1
Diplomirani inženjer elektrotehnike za elektromehaniku	1
Nepoznato zanimanje	1
Vozac teretnog motornog vozila	1

Na kraju ovog podpoglavlja, analiziraćemo da li planirano zapošljavanje zahteva prethodno radno iskustvo, kao i dodatna znanja i veštine. Prethodno radno iskustvo biće neophodno u slučaju 59% od ukupnog broja planiranih zapošljavanja. U Beogradu i Severnom Banatu poslodavci najviše insistiraju na prethodnom radnom iskustvu, dok u Srednjem i Južnom Banatu učešće poslova za koje se traži prethodno iskustvo je ispod proseka za ceo uzorak.

Mala i srednja preduzeća traže prethodno radno iskustvo pri zapošljavanju radnika, a ono je kao prioritet navedeno u oblasti saobraćaja, skladištenja i veze, trgovine i ugostiteljstva, kao i rudarstva i energetike. Što se tiče sektora svojine radno iskustvo se traži u istom učešću i kod privatnih i kod preduzeća sa ostalim oblicima svojine.

Grafikon 31. Učešće planiranog povećavanja u zapošljavanju za koje će preduzeća tražiti dodatna znanja i veštine, 2008. (%)



Za planirano povećanje zaposlenih u sledećih šest meseci, na listi prioriteta dodatnih znanja i veština koje se očekuju od lica koja traže posao, bili su poznavanje rada na računaru, vozački ispit, strani jezici.

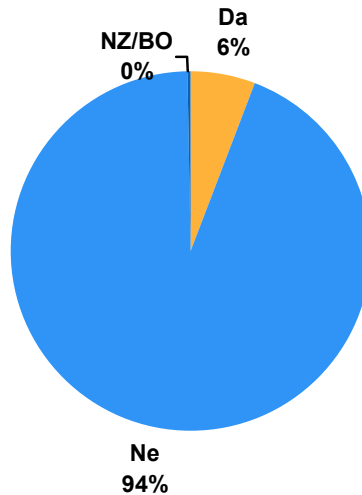
II.6. Lica sa faktorom otežane zapošljivosti

Izvršena istraživanja pokazuju da u Republici Srbiji živi između 700.000 i 800.000 osoba sa invaliditetom. Od ukupnog broja, oko 330.000 lica je radnog uzrasta (15-64 godine), od kojih je oko 168.227 aktivnih lica. Stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom je izuzetno niska i iznosi oko 13%, što znači da je među aktivnim osobama sa invaliditetom u radnom odnosu samo oko 21.876 lica.³

Samo oko 6% anketiranih preduzeća zapošljava lica sa faktorom otežane zapošljivosti. Učešće poslodavaca koji zapošljavaju lica sa faktorom otežane zapošljivosti povećava se sa porastom veličine preduzeća. Prosečan broj zaposlenih lica sa invaliditetom, u anketiranim preduzećima je oko 6. Tokom 2007. godine u proseku je zaposleno samo 0,3 lica sa otežanim faktorom zapošljivosti u anketiranim preduzećima. Iskustvo pokazuje, da se najveći broj ovih lica zaposli upravo u preduzećima koja su već imala među svojim zaposlenima i lica sa nekim oblikom invaliditeta.

³ Studija o izvodljivosti za unapređenje zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji, Evropska agencija za rekonstrukciju, 2006. godina

Grafikon 32. Raspored preduzeća koja imaju lica sa faktorom otežane zapošljivosti među svojim zaposlenima, 2008. (%)



Beograd i Srednji Banat su bili najotvoreniji regioni za pristup tržištu rada lica sa faktorom otežane zapošljivosti. Najviše ovih lica zaposlilo se prethodne godine u velikim preduzećima.

Kao glavni razlozi za nezapošljavanje lica sa invaliditetom navođeni su zahtev za punom fizičkom sposobnošću da bi se obavljao posao, neprilagođenost objekata licima sa invaliditetom i riskantnost obavljanja zanimanja za lica sa invaliditetom. Posebno zabrinjava činjenica da čak 16% ispitanika nema objektivni razlog zašto ne zapošljava lica sa invaliditetom.

Iako se u „Strategiji unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji“, kao poseban cilj na navodi obezbeđenje jednakih mogućnosti za rad i zapošljavanje osoba sa invaliditetom uz razvoj i primenu sistemskih rešenja baziranih na potrebama i sposobnostima, očigledno je da proces povećanja zapošljavanja lica sa invaliditetom, uz razvijanje mehanizama podrške poslodavcima prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom, uz razvijanje pristupačnosti radnog mesta uz razvoj standarda kroz oblast zaštite i zdravlja na radu, još uvek ne daje zadovoljavajuće rezultate.

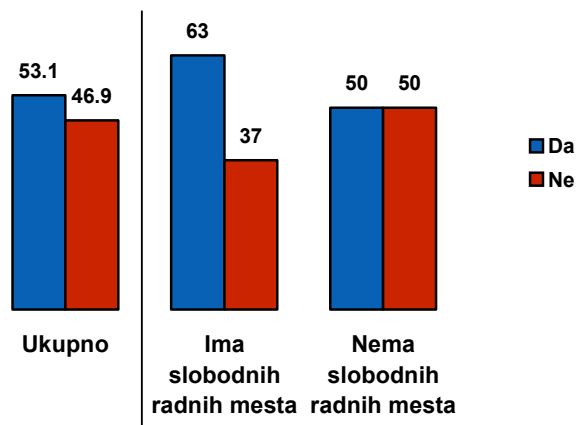
II.7 Informacije o uslugama NSZ

Oko 53% preduzeća je tokom 2008. godine koristilo usluge koje je obezbedila NSZ. Da bi razumeli u kojoj meri su poslodavci upoznati sa uslugama, moramo da vidimo da li su usluge koristile kompanije koje su imale specifične probleme, uglavnom vezane za pronalaženje obučene radne snage, ili ne.

Nisu svim kompanijama bili potrebni radnici tokom tekuće godine, tako da nisu imali potrebu da kontaktiraju NSZ. Preduzeća koja imaju ovakvu potrebu, definisaćemo kao kompanije koje trenutno imaju potrebu za radnicima, odnosno, koje trenutno imaju slobodnih radnih mesta.

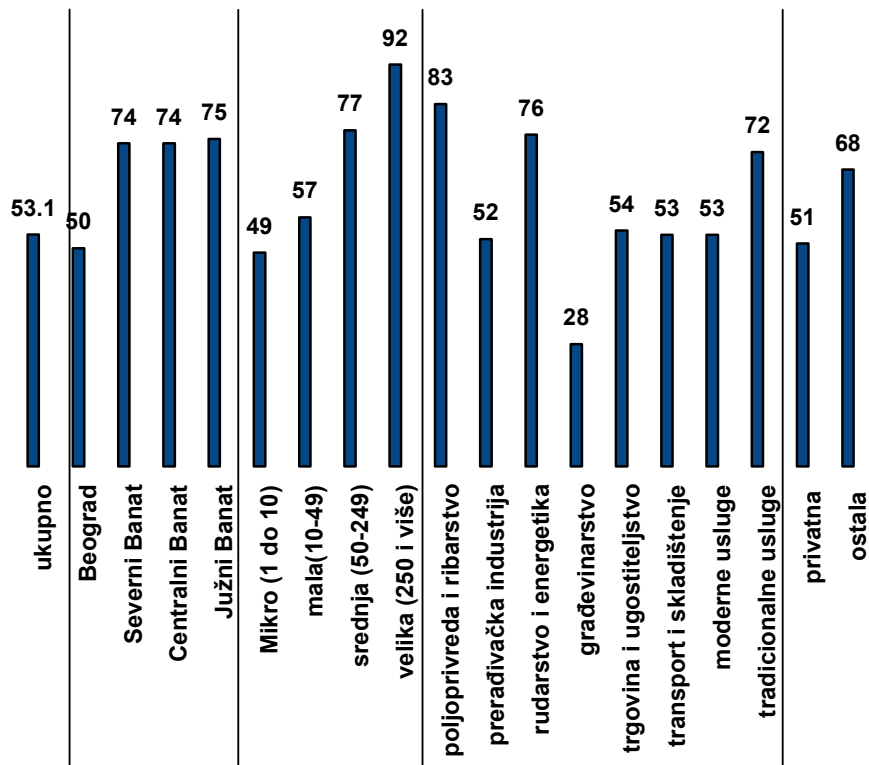
Od kompanija koje u trenutku istraživanja imaju potrebe za radnicima, skoro 2/3 – 63% koristilo je barem jednu od usluga NSZ tokom 2008. godine. Šta više, 50% kompanija koje nisu imale potrebu za radnicima, izjavilo je da su ranije koristili usluge NSZ.

Grafikon 33. Raspored kompanija koje imaju potrebe za radnicima i koje su koristile usluge NSZ, 2008. (%)



Informisanost o uslugama NSZ bila je dosta ujednačena u svim regionima Banata (oko 75%). Sa povećanjem veličine preduzeća, povećava se i informisanost o uslugama NSZ, pa su najveće učešće imala srednja i velika preduzeća (77%, odnosno, 92%). Preduzeća koje se bave poljoprivredom, prerađivačkom industrijom, rudarstvom i energetikom, modernim i tradicionalnim uslugama, najčešće koriste usluge NSZ.

Grafikon 34. Preduzeća koja su koristila usluge NSZ u 2008., po regionu, veličini, oblasti delatnosti i tipu vlasništva preduzeća (%)



Usluge koje su najviše korišćene su one koje se tiču neposrednog kontakta sa savetnikom NSZ (27%), upućivanje odabranih kandidata kod poslodavaca (21%), pregledanjem internet sajta NSZ (17%). Poslodavci uglavnom planiraju da koriste iste usluge u bliskoj budućnosti, naime, one usluge koje se odnose na pronalaženje informacija, posredovanje pri zapošljavanju i objavljivanju informacija o otvorenim radnim mestima.

Međutim, moramo da napomenemo da je nizak nivo informisanosti o uslugama NSZ u vezi sa organizovanjem obuka za radno mesto kod poslodavca (oko 1%) kao i u slučaju obuka za preduzetništvo (višak zaposlenih). Ove usluge moraju da budu u bliskoj budućnosti promenjene i na odgovarajući način regulisane u budžetu, a njihov značaj je veliki u raspodeli i preraspodeli otpuštenih radnika ili onih čije veštine postaju zastarele zbog modernizacije opreme i tehnologije.

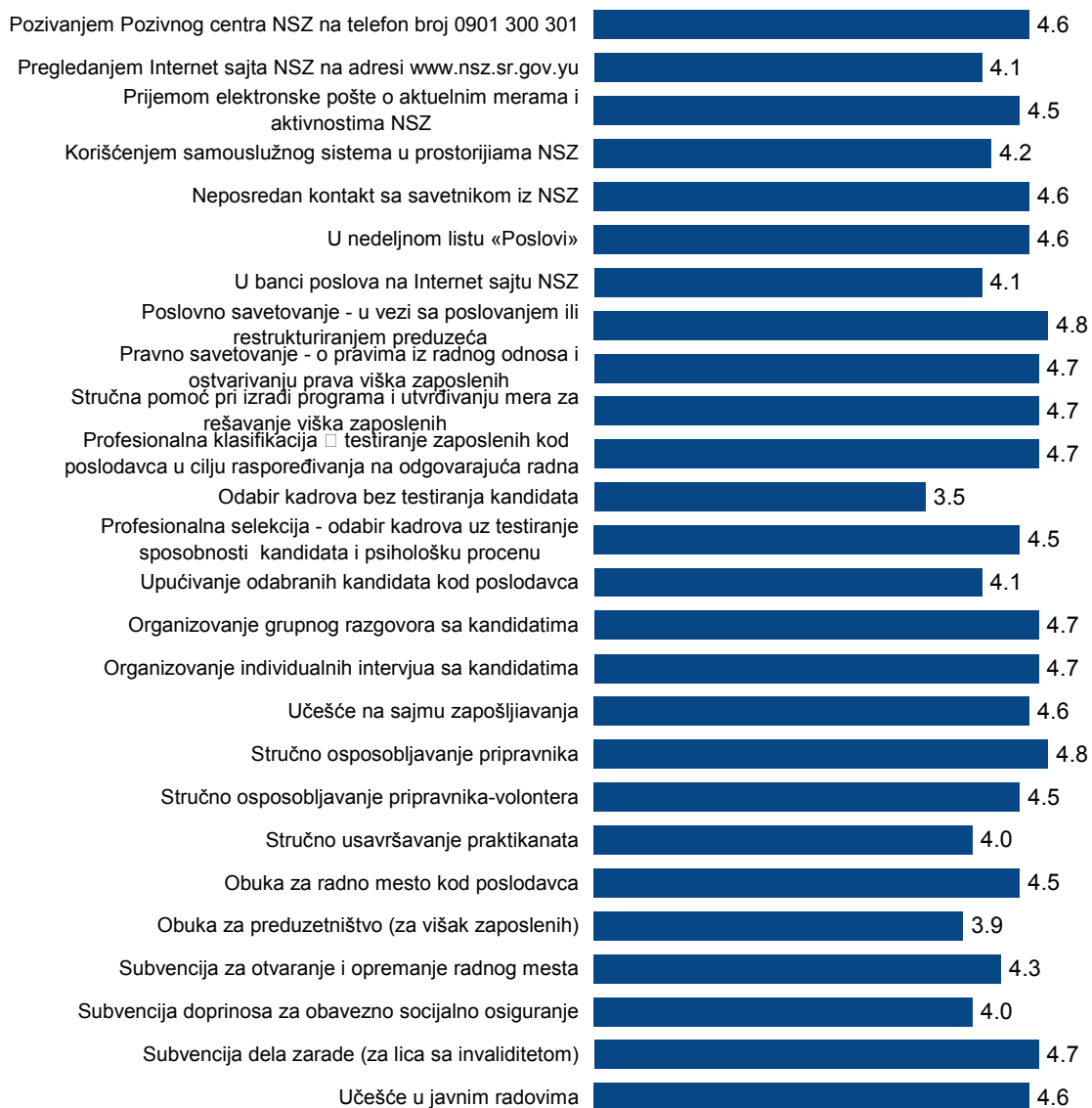
Grafikon 35. Informacije o uslugama NSZ tokom 2008. (%)



U ovom talasu ankete pokazano je veće interesovanje za korišćenje nekih usluga NSZ u budućnosti, kao što su subvencije za otvaranje i opremanje redanog mesta, subvencije doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i subvencije dela zarada za lica sa invaliditetom.

Sve usluge NSZ su ocenjene visokim prosečnim ocenama. Najviše prosečne ocene su dobili poslovno savetovanje u vezi sa poslovanjem ili restrukturiranjem preduzeća i stručno osposobljavanje pripravnika. Najnižu ocenu je dobio odabir kandidata bez testiranja – pogotovu u oblasti modernih usluga.

Grafikon 36. Prosečne ocene usluga NSZ koje su korišćene tokom 2008. (ocene od 1 do 5 kao u školi)



U prethodnom talasu, prosečna ocena celokupne saradnje sa Nacionalnom sluzbom za zapošljavanje tokom 2007 iznosi 4.0 (korišćene ocene od 1 do 5 kao u školi). Ako ovaj podatak poredimo sa prosečnim ocenama dobijenim u ovom anketnom talasu i to za svaku od navedenih usluga, programa i mera, možemo zaključiti da je većina prosečnih ocena znatno viša od ocene u prethodnom talasu. Jedan od uzroka ovih viših ocena sigurno leži i u činjenici da su ovog puta anketiranje i intervju u preduzećima obavljali službenici Nacionalne službe za zapošljavanje (a ne anketari iz istraživačkog instituta kao 2007.) pa su intervjuisane osobe ispoljavale nešto veći stepen zadovoljstva uslugama Nacionalne službe za zapošljavanje nego ranije.

U Severnom Banatu i Srednjem Banatu bilo je najviše preduzeća koji su pokazali interesovanje da koriste usluge NSZ, pogotovu u pogledu dodatnog obrazovanja i obuka. Srednja preduzeća su zainteresovana da koriste usluge NSZ u oblasti savetovanja i stručne pomoći, selekcije kadrova, kao i dodatnog obrazovanja i obuke. Najviše zainteresovanih za korišćenje usluga NSZ bilo je u oblasti prerađivačke industrije, saobraćaja, skladištenja i veza, modernih usluga i građevinarstva.

Poglavlje III. Zaključci i preporuke

U ovom poglavlju pokušaćemo da sumiramo informacije koje su prikupljene u skladu sa specifičnim ciljevima projekta.

Cilj 1: Koje su to oblasti delatnosti lokalne/regionalne koji se razvijaju i koje će verovatno zahtevati dodatnu radnu snagu?

Sektori koji prema najvećem broju indikatora pokazuju najveći rast su: sektor modernih usluga (nekretnine, finansije, konsultantske usluge i IT), građevinarstvo, trgovina i ugostiteljstvo, saobraćaj, skladištenje i veze. Sektori koji pokazuju najmanji rast su poljoprivreda i ribarstvo i sektor tradicionalnih usluga (zdravstvena zaštita, obrazovanje, komunalne usluge).

Najveći potencijal zapošljivosti nove radne snage je evidentiran kod malih (10-49) i srednjih (50-249) privatnih preduzeća.

Najveći potencijal zapošljivosti po regionima je evidentiran u Beogradu, Severnom Banatu i Srednjem Banatu, dok je manji privredni razvoj zapažen u Južnom Banatu.

Regionalni prikaz

Beogradski region je najrazvijeniji i najdinamičniji region u celoj Srbiji, baš kao i u našem uzorku. Ekonomski učinak anketiranih preduzeća u poslednje dve godine je najbolji u čitavom uzorku. Preduzeća poseduju obeležja održivog razvoja, a najveći broj njih, iz godine u godinu povećava stepen aktivnosti, kao i dobit. Beograd je zabeležio manji pad učešća preduzeća sa najboljim ekonomskim karakteristikama u poslednje tri godine. Dinamika beogradske privrede, koja ima robusniji sektor usluga, određuje razvoj konkurentnijih aktivnosti sa višom dodatom vrednošću i vodi ka većim mogućnostima da ljudi sa visokim obrazovanjem nađu posao u skladu sa svojim obrazovanjem i očekivanjima.

Beograd je veoma dinamični region sa stopom slobodnih radnih mesta od 6,7% i stopom od 1,8% kreiranja novih poslova. Najviše stope slobodnih radnih mesta bile su registrovane u sledećim oblastima: trgovina i ugostiteljstvo (10,2%), saobraćaj, skladištenje i veze (8,2%), građevinarstvo (7,6%), prerađivačka industrija (6,5%) i moderne usluge (6,1%) i odgovaraju onim oblastima koje su zabeležile najviše stope kreiranja poslova.

Najdinamičnije oblasti delatnosti u beogradskom regionu u 2008. godini bile su trgovina i ugostiteljstvo (sa stopom kreiranja poslova od 4,4%), prerađivačka industrija (2,7%) i moderne usluge (2,6%).

Beogradski region daje ton celokupnom uzorku, jer obuhvata većinu preduzeća iz osnovnog skupa. Kratkoročno posmatrano, u beogradskom regionu planirane su visoke stope zapošljavanja u građevinarstvu, trgovini i ugostiteljstvu, modernim uslugama i prerađivačkoj industriji. Zahvaljujući dobroj dinamici razvoja, Beograd dopušta veći upliv mladih na tržište rada. Takođe, dostizanje kritične mase razvijenosti omogućiće povećanje mogućnosti za uključivanje ugroženih grupa na tržište rada.

Za popunjavanje slobodnih radnih mesta i stvaranje novih, neophodno je da se u Beogradu inteziviraju aktivnosti na uspostavljanju veza između preduzeća i svih subjekata koji se bave stručnim obrazovanjem, da bi se prevazišle očigledne razlike u ponudi i potražnji radne snage.

Region **Severnog Banata** je takođe veoma dinamičan, a po nekim pokazateljima ima čak i veći razvojni potencijal nego Beograd. Učinak vezan za ekonomske aktivnosti i zapošljavanje u preduzećima u kojima je sprovedena anketa, u poslednje tri godine, pokazuje da ovaj region ima niže vrednosti za neke pokazatelje nego Beograd, ali mnogo više nego druga dva regiona u Banatu (u pogledu nivoa aktivnosti i stope rasta).

Severni Banat u prvom talasu ankete, karakterisala je prerađivačka industrija kao oblast delatnosti koja je beležila najvišu stopu slobodnih radnih mesta, a zatim građevinarstvo i i moderne usluge. U drugom talasu ankete, stopa slobodnih radnih mesta bila je 5,2% i ona se smanjila u prerađivačkoj industriji i građevinarstvu, u odnosu na prvi talas ankete. Najveće stope slobodnih radnih mesta sada su u modernim i tradicionalnim uslugama (26,4% i 17,2%, respektivno), saobraćaju, skladištenju i vezama (13,2%).

Oblasti delatnosti koje su u drugom anketnom talasu pokazale najveću stopu kreiranja novih poslova su: saobraćaj, skladištenje i veze (2,4%), poljoprivreda (1,3%), i moderne usluge (1,3%) i trgovina i ugostiteljstvo (0,9%), dok ostale oblasti delatnosti beleže skromniji razvoj.

Severni Banat se javlja kao jedan od dinamičnijih regiona, kratkoročno posmatrano, sa dobrim planovima za razvoj uslužne delatnosti (moderne i tradicionalne usluge, saobraćaj, skladištenje i veze, trgovina i ugostiteljstvo). Fokus u ovom regionu treba da se stavi na obuke kako bi se oblastima delatnosti u razvoju obezbedila potrebna radna snaga i olakšala preraspodela otpuštenih radnika iz restrukturiranih oblasti delatnosti u oblasti koje će biti u razvoju.

U poslednjih godinu dana poraslo je interesovanje za radnicima višeg i visokog obrazovanja, Najveći broj radnih mesta je otvoren za viša i visoko obrazovana lica (VI/1 i VII/1). Prethodno radno iskustvo je neophodno samo za 12% ovih radnih mesta.

Region **Srednji Banat** je manje razvijen i dinamičan od Severnog Banata. Po nekim indikatorima situacija u Centralnom Banatu sličnija je onoj u Južnom Banatu. Ekonomske karakteristike u preduzećima u kojima je sprovedena anketa u poslednje dve godine, pokazuju tendenciju u pogledu povećanog stepena aktivnosti.

U drugom anketnom talasu stopa slobodnih radnih mesta bila je 3,2%. U Srednjem Banatu smanjila se stopa slobodnih radnih mesta u prerađivačkoj industriji i saobraćaju, skladištenju i vezama, u odnosu na prvi talas ankete. Najveće stope slobodnih radnih mesta u Srednjem Banatu imaju moderne usluge (10,6%) i građevinarstvo (8,9%). Najniže stope slobodnih radnih mesta registrovane su u oblasti tradicionalnih usluga (3,2%) i prerađivačke industrije (2,3%), poljoprivrede (1%).

Razvoj Srednjeg Banata je dosta sličan razvoju ukupnog uzorka, i karakteriše se visokim razvojem modernih usluga (sa stopom kreiranja poslova od 5%). Treba napomenuti, da su i prerađivačka industrija, trgovina i ugostiteljstvo, dinamični sektori na nivou ovog regiona . Ostale oblasti delatnosti su ispod proseka.

Region **Južnog Banata** ima najsporiji ritam razvoja u odnosu na ostale regione. U regionu Južnog Banata postoje preduzeća koja beleže najskromniji učinak što se tiče stepena aktivnosti i profita iz godine u godinu. Ostvareni rezultati u pogledu zapošljavanja su veoma niski. Privreda Južnog Banata je prilično „zamrznuta“, sa najnižom stopom ugovora sklopljenih na određeno vreme i sa značajnim učešćem društvenog i javnog sektora u ukupnoj lokalnoj privredi.

Južni Banat imao je najniže učešće preduzeća koji su imali obezbeđene uslove kako za stručnu praksu, tako i za obuku zaposlenih u preduzećima.

Ovaj region je zabeležio najniže stope kreiranja poslova i slobodnih radnih mesta (2,7%). Takođe, treba da se izbore sa značajnim stopama slobodnih radnih mesta u modernim uslugama (11%), građevinarstvu (6,1%), rudarstvu i energetici (3,5%) i trgovini i ugostiteljstvu (4,2%).

U Južnom Banatu smanjila se stopa slobodnih radnih mesta u prerađivačkoj industriji, poljoprivredi i trgovini i ugostiteljstvu, u odnosu, na prvi talas ankete. Južni Banat je jedini region koji je zabeležio visoku stopu kreiranja poslova u tradicionalnim uslugama (višu od stope zabeležene u svim ostalim regionima). To je region koji se u stvari karakteriše razvojem oblasti delatnosti koje su vezane za „usluge“ (tradicionalne, moderne, trgovinu i ugostiteljstvo), pa se u njemu upravo i predviđa planirano povećanje broja zaposlenih u modernim uslugama i trgovini i ugostiteljstvu.

Cilj 2: Koja zanimanja se najviše traže?

Najtraženije oblasti delatnosti su: ekonomija, pravo i administracija, kultura i javno informisanje, trgovina, ugostiteljstvo i turizam, kao i mašinsko inženjerstvo i obrada metala.

Najveći procenat potražnje za radnom snagom u ove tri grupe odnosi se na zanimanja sa srednjim stepenom složenosti (III, IV stepen stručne spreme), visokim (VII-1 i VI-1), i nešto slabije za manje složenim zanimanjima (I i II stepen stručne spreme),.

Sa VII stepenom stručne spreme najviše planiranih radnih mesta je u Beogradu i Severnom Banatu. Sa I i II stepenom stručne spreme najviše radnih mesta biće otvoreno u Južnom Banatu.

Najveće smanjenje potražnje za radnom snagom očekuje se kod zanimanja sa I i II stepenom stručne spreme.

Očekivana potražnja za nekim zanimanjima javlja se u slučaju:

- ekonomista u bankarstvu, privredi, finansijama
- ekonomskih tehničara, administrativno-tehničkih sekretarica, administrativnih tehničara ...
- zanimanja u građevinarstvu: zidar, mašinski tehničar, armirač, stolar, limar, elektro zavarivač, bravar, građevinski inženjer... osoba zaduženih za zaštitu lica i imovine
- informatičara i statističara
- vozača i tehničara drumskog saobraćaja
- zaposlenih u trgovini (prodavci, komercijalisti), magacioneri, higijeničari...

Regionalni prikaz

Beogradski region trenutno najviše slobodnih radnih mesta ima za: elektrotehničare telekomunikacija; komercijaliste; mehaničare, mašinstvo i mašinbravare; diplomirane ekonomiste opšte ekonomije, bankarstva i finansija; diplomirane inženjere građevinarstva; diplomirane inženjere hemijske tehnologije; diplomirane inženjere farmaceutske tehnologije; elektroizolacione; bravare; hemičare; komercijalne tehničare; diplomirane mašinske inženjere; diplomirane menadžere; diplomirane ekonomiste za unutrašnju i spoljašnju trgovinu; diplomirane inženjere elektrotehnike za telekomunikacije; nautičare unutrašnje plovidbe, diplomirane pravnike; itd.

Za ova slobodna radna mesta u Beogradu zahtevana su sledeća znanja: kursevi osnovnih informatičkih znanja; vozački ispit B kategorije; engleski srednji nivo; engleski viši ili konverzacijski nivo; vozački ispit za C kategoriju; psihološki seminari o poslovnom ponašanju i komunikacijama; kurs za bravara-zavarivača; poznavanje zakonskih regulativa; kurs za montera – zavarivače sa atestom; vozački ispit za D kategoriju; atest za zavarivanje, itd.

Istovremeno, planira se otvaranje novih radnih mesta u oblasti: ekonomije, prava i administracije; kulture, umetnosti i javnog informisanja; saobraćaja; mašinstva i obrade materijala; elektrotehnike; građevinarstva; trgovine, ugostiteljstva i turizma; komunalnih, tapetarskih i farbarskih usluga; itd. Najveći broj novih radna mesta se prema grupama zanimanja, planira za: ekonomiste; trgovce; građevinare; obrađivače metala; administratore, elektroenergetičare; mašinske konstruktore i projektante; zanimanja drumskog saobraćaja; menadžere i organizatore; farbare i lakirere; komunalce; mehaničare i mašinstvo.

Trenutno, slobodna radna mesta u **Južnom Banatu** postoje za zanimanja: diplomiranih inženjera elektrotehnike za energetiku, diplomiranih inženjera hemijske tehnologije i farmaceutske tehnologije; diplomiranih inženjera elektrotehnike za telekomunikacije; elektroizolacione; diplomiranih pravnika; bravara; diplomiranih mašinskih inženjera; diplomiranih ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije; armirače; metalostrugare; itd.

Potrebna znanja za ova radna mesta su: kurs za osnovna informatička znanja; engleski viši nivo; kurs za operatere na računaru; veština vođenja tima; atest za zavarivanje, itd.

U Južnom Banatu najviše novih radnih mesta se planira u oblasti: ekonomije, prava i administracije; kulture, umetnosti i javnog informisanja; saobraćaja, mašinstva i obrade metala. Na ova radna mesta planira se zapošljavanje: ekonomista; obrađivača metala; trgovaca; zanimanja ugostiteljstva i turizma; zanimanja pretovarnih usluga; unutrašnjeg transporta i prevoza žičarama; zanimanja telekomunikacija; električara; građevinara; komunalaca; montera i instalatera u mašinstvu; itd.

U **Severnom Banatu** trenutno najviše slobodnih radnih mesta ima za: vozače drumskog saobraćaja; mesare; prodavce; diplomirane ekonomiste za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije; diplomirane inženjere građevinarstva; bravare; diplomirane menadžere; rukovaoce mašina i uređaja za preradu nemetala; zavarivače-rezače gasom; knjigovođe; organizatore zaštite na radu, bravare, itd.

Za ova otvorena radna mesta traže se znanja: engleskog višeg i konverzacijskog nivoa; vozačkog ispita za B i C kategorije; mađarski srednji nivo; kurs za programski jezik C; znanja i veštinu u oblasti građevinarstva; znanja i veštine u prehrambenoj industriji, itd.

Najviše novih radnih mesta se planira u oblasti ekonomije, prava i administracije; saobraćaja; kulture, umetnosti i javnog informisanja; elektrotehnike; tekstilstva i kožarstva; geodezije i građevinarstva; geologije, rudarstva i metalurgije, saobraćaja. Planirano povećanje novih radnih mesta očekuje se za: ekonomiste; trgovce; građevinare; administratore; menadžere i organizatore; zanimanja drumskog saobraćaja; elektroničare, prerađivače hrane i pića, elektroenergetičare.

U **Srednjem Banatu** trenutno najviše slobodnih radnih mesta ima za diplomirane mašinske inženjere; diplomirane inženjere tehnologije za nemetale; diplomirane mašinske inženjere; diplomirane inženjere elektrotehnike za elektromehaniku; vozače drumskih vozila; elektromontere instalatere; prodavce; elektrotehničare energetike; automehaničare, diplomirane mašinske inženjere za proizvodno mašinstvo; bravare, šivače konfekcije; tekstilne radnike; pomoćne tekstilne radnike; itd.

Za ova slobodna radna mesta poslodavci zahtevaju i posedovanje znanja iz osnovnih informatičkih znanja; početnog nivoa engleskog jezika; kursa za konfektionare (krojača za potpunu operaciju – osnovni i srednji nivo), itd.

Najviše novih radnih mesta se planira u oblasti: mašinstva i obrade materijala; trgovine, ugostiteljstva i turizma. U ovom regionu planirano je otvaranje novih radnih mesta za obrađivače metala; prerađivače hrane i pića; elektromehaničare; tekstilace; elektroenergetičare; zanimanja drumskog saobraćaja; montere i instalatere u mašinstvu; zanimanja pretovarnih usluga, unutrašnjeg transporta i prevoza žičarama; itd.

Cilj 3: Veštine i dodatna znanja koja se najviše traže za obavljanje poslova/zanimanja.

Anketa je pokazala da se javlja najveće potreba za posredovanjem sledećih veština i dodatnih znanja:

- kurs za sticanje osn. inform. znanja (Windows, Word, Excel)
- vozački ispit za B kategoriju
- engleski - srednji nivo
- engleski - viši ili konverzacijski nivo
- vozački ispit za C kategoriju
- psihološki seminar o poslovnom ponašanju i komunikacijama
- nemački - srednji nivo
- plivanje
- engleski - početni nivo
- atest za zavarivanje (iskazano po DIN-u 8560)
- rukovanje oružjem
- kurs za ispitanog vatrogasca

Učešće veština koje ranije nisu postojale u klasifikaciji znanja i veština nije zanemarljivo. Nove veštine su:

- osnovne komunikacione veštine
- timski rad, razvoj interpersonalnih veština (stavovi, motivacije...)
- veština za upravljanje stresom
- veština poslovnog komuniciranja i socijalnih veština, itd.

Regionalni prikaz

Na osnovu podataka dobijenih anketom, evidentirane su regionalne razlike u pogledu vrste obuke koja je potrebna u cilju popunjavanja slobodnih radnih mesta.

U regionu **Beograda** uočena je potreba za sledećim obukama i kursovima: osnovna informatička obuka; obuka za rad na komercijalnim poslovima; obuka za zavarivače sa atestom; kursevi engleskog jezika (svih nivoa); obuka za objekte niskogradnje (tuneli, putevi); obuka za fizičko tehničko obezbeđenje; obuka iz radiografije, treninzi za rad u Mc Donald's restoranima; obuka za bezbednost i zdravlje na radu; obuka za rukovanje oružjem; obuka za protivpožarnu zaštitu; itd.

U **Južnom Banatu** evidentirana je najveća potreba za obukom za zavarivače sa atestom; kursovima engleskog jezika (svih nivoa); obuka za farbara čeličnih konstrukcija; obuka za montere zavarivače sa atestom; obuka za metaloglodača – boverkistu; obuka za sticanje novih znanja za održavanje mašina za proizvodnju građevinskog materijala; obuka za korišćenje postojećeg aplikativnog rešenja za vođenje glavne knjige i pogonsko i materijalno; obuka za sticanje znanja o tehnologiji prerade i obrade kože; obuka za sticanje veština vođenja tima i upravljanja proizvodnjom; obuka za šivača– konfektionara, itd.

U **Severnom Banatu** kursevi engleskog jezika (svih nivoa) su imali najveći broj evidentiranih zahteva poslodavaca. Osim ovih kurseva, među poželjnim obukama su evidentirane i obuka za sticanje veština poslovnog komuniciranja i socijalnih veština; obuka za CNC metaloglodača; ECDL obuka; kurs iz mađarskog jezika - viši nivo; obuka za preradu hrane; obuka za rad na silosu; obuka za izradu paleta i gajbica od drveta, itd.

Srednji Banat karakteriše potreba za kursovima engleskog jezika (svih nivoa); osnovnom informatičkom obukom; obukom za rad u aplikativnom programu AutoCAD 2D; obuka za sistem kvaliteta; obuka za šivenje ženskih hula-hop čarapa; obuka za proizvodnju čarapa; obuka za viljuškariste; obuka za knjigovođe; obuka za konfektionara-krojača za potpunu operaciju itd.