



XXIV Интернационални научни симпозијум
Стратегијски менаџмент и системи подршке одлучивању у
стратегичком менаџменту

17. мај 2019, Суботица, Република Србија

Горан Шијан

Универзитет у Новом Саду, Економски
факултет у Суботици
Суботица, Република Србија

Саша Граворац

Град Суботица, Служба за интерну
ревизију Града Суботице
Суботица, Република Србија

Јосип Стипић

"ХВ партнер" д.о.о.
Мала Босна, Србија

ДОМИЦИЛНО ТРЖИШТЕ РАДА - ИСКУСТВА ИЗ ПРОШЛОСТИ У ПРОЈЕКЦИЈИ БУДУЋНОСТИ

Апстракт: Период самоуправне економије и планске привреде је резултирао строго регулисаним тржиштем рада на коме нису важиле општеприхваћене тржишне законитости. У таквом развојном амбијенту нису постојале претпоставке за развој тржишно оријентисаног и на савременим концептима темељеног односа понуде и тражње. Са првим корацима у процесу транзиције, Република Србија се суочила са изазовима креирања тржишта радне снаге базираног на савременим тржишним концепцијама, односно на понуди и тражњи које су условљене укупним тржишним односима, односно привреди која својим невидљивим механизмом директно креира потражњу за радном снагом, као и образовне профиле за којима ће се јавити тржишна потреба. Основни циљ рада је указати на мере активне политике запошљавања, као и улогу државе и потребу повезивања тржишта рада и образовног система, односно нагласити значај креирања образовног система у функцији тржишта рада. Продукција научног истраживања ће се реализовати употребом методе апстракције, индукције и дедукције, као и анализом расположиве литературе у правцу извођења и конципирања нових научних сазнања. У раду ће се анализирати основни појмови везани за функционисање тржишта рада, однос тржишта рада и образовног система и креирање националног акционог плана запошљавања на нивоу Републике Србије, као и улога локалних Савета за запошљавање у креирању понуде и тражње за радном снагом.

Кључне речи: тржиште рада, незапосленост, акциони план запошљавања, Савет за запошљавање.

DOMESTIC WORK MARKET - EXPERIENCES FROM THE PAST IN PROJECT OF THE FUTURE

Abstract: The period of self-management economy and planned economy resulted in a strictly regulated labor market where the generally accepted market laws did not apply. In such a development environment, there were no prerequisites for the development of a market-oriented and contemporary concept of a basic supply and demand relationship. With the first steps in the transition process, the Republic of Serbia has faced the challenges of creating a labor market based on modern market concepts, that is, the supply and demand that are conditioned by overall market relations, that is, an economy that directly creates the demand for labor, through its invisible mechanism educational profiles for which there will be a market need. The main aim of the paper is to point to the measures of active employment policies, as well as the role of the state and the need to link the labor market and the education system, and emphasize the importance of creating an educational system in the labor market function. The production of

scientific research will be realized using the method of abstraction, induction and deduction as well as the analysis of available literature in the direction of carrying out and compiling new scientific findings. The paper will analyze the basic concepts related to the functioning of the labor market, the relationship between the labor market and the education system, and the creation of a national action plan for employment at the level of the Republic of Serbia, as well as the role of local Employment Councils in creating labor supply and demand for labor.

Key words: Labor Market, Unemployment, Employment Action Plan, Employment Council

УВОДНА РАЗМАТРАЊА

Разматрање проблематике тржишта рада представља све актуелније питање које се поставља пред савремену макорекономску теорију, посебно када се има у виду домицилно тржиште рада у Републици Србији кога прате снажни, тектонске природе поремећаји везани за све веће миграционе трендове и одлазак високостручних, образованих кадрова са једне стране, а са друге стране недостатак свих видова занатских профила. Такође, на домицилном тржишту рада присутан је тренд сталног раста иностраних инвестиција које треба да допринесу расту привредне активности, које опет захтева ангажовање додатне радне снаге.

У стручној литератури опште познато је да постоји снажна међузависност између, са једне стране тржишта рада и становништва, јер без становништва не постоји адекватна понуда радне снаге. Све то нам указује да претпоставка постојања ефикасног тржишта рада подразумева позитивне утицаје на број становника, као и на укупни просперитет који треба да допринесе подизању укупног квалитета живота становништва. Осим тога, указује да разматрање функционисања тржишта рада представља значајан изазов, како са теоретског аспекта, тако и са аспекта ефеката тржишта рада на укупне економско - тржишне трендове.

1. ПРИРОДА И ФУНКЦИОНИСАЊЕ ТРЖИШТА РАДА И ЊЕГОВА РЕФЛЕКСИЈА НА УКУПНУ ПРИВРЕДНО - ЕКОНОМСКУ АКТИВНОСТ

Све интензивнији друштвено економски и укупни технолошки развој, наметнули су значајне промене у функционисању укупног друштвено - економског система, па тако и у егзистенцији тржишта рада. Посебно значајне реперкусије на тржиште рада оставио је развој информационе технологије и увођење компјутера у производни процес. Поред класичних производних фактора који се огледају у средствима за рад (постројења и опрема), предмета рада (материјала и сировина) и радне снаге, све значајнији фактор производње представљају информације и нарочито знање. Наиме, данашњу економију карактерише све израженија улога знања у производном процесу, однос конципирања савремене економије на знању и интелектуалним ресурсима. Знање постаје све битнији ресурс у производњи, као и извор конкурентске и компаративне предности. Све интензивније промене карактерише и преоријентација са производне на услужну економију, а карактерише се све израженијом нестабилношћу тржишних токова, праћених и нестабилношћу и несигурношћу радног места.

Да бисмо могли разматрати тржиште рада, неопходно је извршити његово теоретско одређење, при чему тржиште рада представља најједноставније речено, однос понуде и тражње за радном снагом, односно обухвата припрему за запошљавање, напредовање, отказе, као и конкуренцију у проналажењу посла и конкуренцију на самом радном месту. Анализирајући тржиште рада на овом месту важно је указати да један од основних циљева економске политике сваке земље, где свакако тржиште рада заузима значајно место, јесте постизање пуне запослености. Уколико анализирамо Стратегију 2020 уочићемо да је циљ да се постигне стопа запослености од 75% за лица од 20 - 64 године старости на подручју Европске уније, односно 65% запослености за лица од 20 - 64 године на подручју Републике Србије. Пуна запосленост подразумева пре свега остваривање равнотеже на тржишту рада, а која се огледа у искоришћености свих ресурса и производња на највишем могућем нивоу. Са друге стране, битна категорија тржишта рада јесте и незапосленост.

Када говоримо о незапослености указаћемо пре свега на постојање три основне врсте незапослености и то (Димитријевић, Фабрис, 2009): *фракциона* - не сматра се незапосленошћу, то су у ствари они делови радне снаге који траже више наднице, односно представљају сељење радника у циљу остварења више плате; *циклична незапосленост (кејнзијанска)* - последице цикличне активности привреде, пада агрегатне тражње, пада производње и недовољна тражња за радном снагом и *структурна незапосленост* - незапосленост трајнијег карактера. Она је пре свега резултат утврђеног несклада између структурне понуде и тражње за радном снагом и искључиво се решава дугорочним структурним реформама на тржишту рада. Незапосленост по својој природи представља значајан проблем великог броја земаља и то нарочито незапосленост младих до 30 година и старије популације после 50. године.

Анализа тржишта рада подразумева сагледавање пре свега неких основних индикатора по којима се одликује тржиште рада и то: стопа активности, стопа запослености, стопа незапослености и стопа неактивности. Стопа активности представља процентуални удео запослених у радно способном становништву. Када посматрамо стопу запослености, нужно је указати да се укупан број запослених дели на следеће категорије (Јандрић, Молнар, 2017): запослени за плату /запослени радници/, самостални /самозапослени/ са запосленима, самостални /самозапослени/ без запослених и запослени који помажу члановима домаћинства. Надаље када говоримо о незапослености важно је указати на начин израчунавања стопе незапослености која се изражава кроз однос броја незапослених и радне снаге, односно можемо је представити помоћу следеће формуле (Вукадиновић, 2015): $U = \text{број незапослених} / (\text{запослени} + \text{незапослени}) \times 100$. Поред овог начина рачунања стопе незапослености, можемо користити и следећа два начина израчунавања стопе незапослености и то (Вукадиновић, 2015): $U = \text{лица која траже посао} / \text{радна снага} \times 100$ или $U = \text{лица која траже посао} / (\text{запослени} + \text{лица која траже посао}) \times 100$. Незапосленост по својој природи представља изузетно велики проблем за функционисање привреде сваке државе, која се не може анализирати само са економског аспекта становништва, већ представља и психолошки, социолошки и уопште друштвени проблем (Сен, 1997): губитак текуће производње и потребу да се из тако смањеног националног производа издвоје већа средства на име незапослених и њихових породица, губитак слободе и социјално искључење, ерозија људског капитала, психолошка штета, болест и смрт, слабљене мотивације за рад, нарушавање породичних односа и друштвеног живота, повећање етничких тензија и полне неравноправности и сл. На крају не треба занемарити ни стопу неактивности, која представља процентуални удео неактивног становништва у становништву радног узраста. До стопе неактивности се долази када се од 100% одузме стопа активности.

1.1. Основни индикатори тржишта рада у Републици Србији

Посматрајући тржиште рада Републике Србије, посебно у периоду од 2001. године до данас, уочљива су два круцијална фактора и то присутност процеса транзиције и реструктурирања предузећа који су резултат одређења Републике Србије за процес транзиције, а значајне последице по тржиште рада представља и утицај велике светске економске кризе, нарочито у периоду од 2008. до 2009. године. Такође, у периоду од 2001. године до данас, значајан број институција тржишта рада је претрпео значајне промене, а такође и радно законодавство је било предмет перманентне реформе у циљу његовог прилагођавања савременим економским трендовима. У домену праћења законодавне заштите запослених, нарочито је значајан EPL индекс, односно индекс законодавне заштите запослења. Дати индекс се креће у распону од 0 до 6, при чему више вредности индекса означавају строжије законодавне режиме. У циљу приказивања кретања овог индекса на подручју Републике Србије употребимо следећи табеларни приказ:

Табела 1: Кретање EPL индекса на подручју Републике Србије

	EPL (крај 1990 - их)	EPL 2008.	EPL 2014 после измена Закона о раду
Старија методологија обрачуна	2,9	2,4	-----
Новија методологија обрачуна	-----	2,3	2,1

Извор: *Квалитет запослености и тржиште рада у Србији*. Преузето Март 31, 2019 са: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/13589.pdf>

Анализирајући претходну табелу уочавамо да је у периоду од 1990. до данас EPL индекс имао разноврсне вредности почев од 2,9 крајем 1990 - их година, док је 2008. године његова вредност била на нивоу од 2,3, а после измена Закона о раду 2014. године вредност EPL индекса се кретала на нивоу од 2,1.

Ради разумевања актуелног стања тржишта рада у Републици Србији у наставку ћемо приказати основне индикаторе тржишта рада, а који су приказани у виду следећег табеларног приказа:

Табела 2: Кретање основних индикатора тржишта рада, становништва старости 15+

Старосна категорија 15+ (%)	2016. просек	I квартал 2017.	II квартал 2017.	III квартал 2017.	IV квартал 2017.	2017. просек	I квартал 2018.	II квартал 2018.
Стопа активности	53.3	51.8	54.5	55.3	54.2	54.0	52.9	55.2
Стопа запослености	45.2	44.2	48.1	48.2	46.3	46.7	45.1	48.6
Стопа незапослености	15.3	14.6	11.8	12.9	14.7	13.5	14.8	11.9
Стопа	46.7	48.2	45.5	44.7	45.8	46.0	47.1	44.8

неактивности									
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Извор: Анкета о радној снази, Републички завод за статистику

Претходна табела нам указује да је стопа незапослености у периоду од 2016. године до II квартала 2018. године значајно опала, односно да се са нивоа од 15,3% у 2016. години спустила на 11,9% средином 2018. године. У истом периоду стопа запослености је порасла са 45,2% у 2016. години на 48,6% у II кварталу 2018. године.

У циљу сагледавања кључних кретања на тржишту рада Републике Србије, приказаћемо временско трајање за проналажење запослења, а које приказује следећа табела:

Табела 3: Дужина тражења запослења

Незапослена лица, НСЗ, 30.06.2018.	Незапослена лица				Незапослени млади				
	Укупно	%	Жене	%	Укупно	%	Жене	%	Удео младих у регистрованој незапослености
до 12 месеци	179.062	30.9	89.726	29.3	61.169	49.5	31.450	48.3	34.2%
1 до 2 године	79.749	13.8	40.742	13.3	22.284	18.0	12.006	18.4	27.9%
2 до 3 године	53.712	9.3	27.854	9.1	12.967	10.5	6.918	10.6	24.1%
3 до 5 година	71.995	12.4	38.045	12.4	13.510	10.9	7.222	11.1	18.8%
5 до 8 година	79.219	13.7	41.888	13.7	9.824	7.9	5.276	8.1	12.4%
8 до 10 година	33.870	5.8	18.121	5.9	2.621	2.1	1.465	2.3	7.7%
преко 10 година	81.465	14.1	49.858	16.3	1.311	1.1	768	1.2	1.6%
Укупно	579.072	100%	306.234	100%	123.686	100%	65.105	100%	-----

Извор: Национални акциони план запошљавања за 2019. годину

У приказивању временског периода неопходног за проналажење запослења идентификоваћемо две групе и то незапослена лица свих категорија, као и незапослена лица у подручју младе популације. Када посматрамо укупну незапосленост, уочићемо да је највеће процентуално учешће оних који на посао чекају до 12 месеци и креће се на нивоу од 30,9%, док је најмање учешће оних који посао траже у периоду од 8 до 10 година и креће се на нивоу од 5,8%. Када се фокусирамо на популацију жена, уочићемо да је такође највеће процентуално учешће жена које на посао чекају до годину дана и које се креће на нивоу од 29,3%, док је најмање проценатално учешће жена које на посао чекају у периоду од 8 до 10 година и креће се на нивоу од 5,9%. Када посматрамо незапосленост младих уочићемо да је највећи проценат младих који проналазе посао у периоду до године дана и креће се на нивоу од 49,5%, док је најмањи проценат младих који на посао чекају дуже од 10 година и креће се на нивоу од 1,1%.

Посматрајући број запослених у Републици Србији можемо закључити да је највећи број запослених са пуним радним временом и креће се на нивоу од 96%. Такође, савремени тржишни трендови наметнули су у Републици Србији појаву нових облика запослености попут рада од куће, рада суботом и недељом, ноћу и сл. У наредном временском периоду треба тежити на јачању улоге и значаја синдиката, како би се у што већој мери заштитила права радника.

Оно што је нарочито значајно када се посматра политика запошљавања у Републици Србији јесте да су при њеном дефинисању узети бројни стратешки документи попут (Национални акциони план запошљавања. 2019): *Програма реформи политике запошљавања и социјалне политике* - представља стратешки документ и главни механизам за дијалог о приоритетима Републике Србије у сегменту запошљавања и социјалне политике; *Препоруке Савета ЕУ* - документ од 15. фебруара 2016. године о интегрисању дугорочно незапослених лица на тржиште рада, као и чињеница да дугорочна незапосленост представља једну од кључних препрека радносоцијалној интеграцији незапослених лица и утиче на застаривање знања; *Европски стуб социјалних права* - представља документ који су 2017. године објавили и потписали Савет ЕУ, Европски парламент и Европска комисија, а његов циљ се огледа у јачању правних тековина ЕУ у области социјалне заштите и обезбеђивање делотворних грађанских права. На бази претходно наведених докумената, дефинисани су приоритети политике запошљавања у 2019. години, а који обухватају (Национални акциони план запошљавања. 2019): *Побољшање услова на тржишту рада и унапређење институција тржишта рада* - односи се на унапређење законодавног оквира у области рада и запошљавања, даље унапређење квалитета рада институција тржишта рада, попут Националне службе за запошљавање, агенција за запошљавање и локалних Савета за запошљавање; *Подстицање запошљавања и укључивања теже запошљивих лица на тржиште рада и подршка регионалној и локалној политици запошљавања* - мере у погледу подизања степена конкурентности иступања на тржишту рада врши се кроз реализацију мера активне политике запошљавања, при чему су у фокусу мере запошљавања усмерене ка теже запошљивим категоријама и *Унапређење квалитета радне снаге и улагање у људски капитал* -

подразумева реформу система образовања у наредном периоду, изградња законодавног оквира којим ће бити уређен систем дуалног образовања, обезбеђење услова за стицање и унапређење компетенција студената и сл.

На основу Националног акционог плана запошљавања за 2019. годину, можемо идентификовати теже запошљиве категорије, а које обухватају: млади до 30 година живота, вишкови запослених старији од 50 година, лица без квалификација и нискоквалификовани, особе са инвалидитетом, Роми, радно способни корисници новчане социјалне помоћи, дугорочно незапослени (на евиденцији дуже од 12 месеци, а посебно незапослена лица која траже посао дуже од 18 месеци), млади у домском смештају, млади у хранитељским породицама, млади у стратешким породицама и жртве породичног насиља.

Посебни пакети услуга које подразумева Национални акциони план запошљавања за 2019. годину обухватају следеће мере: *Пакет услуга за вишкове запослених* - односи се на вишкове запослених чија се пријава на евиденцију незапослених очекује због завршетка процеса реструктурирања, као и због процеса рационализације јавног сектора; *Пакет услуга за младе* - односи се на младе особе који су пријављени на евиденцију незапослених, а првенствено је усмерен на спречавање застаривања компетенција младих, како би се очувала њихова компетентност на тржишту рада; *Пакет услуга за лица без квалификација, нискоквалификованих и дугорочно незапослених* - подразумева укључивање незапослених у програме додатног образовања и обуке, укључивање у мере за активно тражење посла, као и дефинисање индивидуалног плана запошљавања и сл. и *Пакет услуга за особе са инвалидитетом* - односи се на процену професионалних могућности инвалидних лица, посредовање у запошљавању и сл.

Табела 4: Програми и мере активне политике запошљавања

<i>Рб</i>	<i>Назив програма и мере активне политике запошљавања</i>	<i>Опис мере</i>
1.	Посредовање у запошљавању лица која траже запослење	Обухватају активности и мере које су усмерене на тражиоце запослења са циљем оспособљавања лица за активно тражење посла и повезивање са послодавцима који имају потребу за запосленима.
2.	Професионална оријентација и саветовање о планирању каријере	Подразумева активности информисања и саветовања о могућностима за развој каријере.
3.	Додатно образовање и обука	Обухватају следеће мере и активности: 1) Програми стручне праксе 2) Програми приправника за младе са високим образовањем 3) Програми приправника за незапослене са средњим образовањем 4) Програми стицања практичних знања за неквалификована лица, вишкове запослених и дугорочно незапослена лица 5) Обуке за тржиште рада 6) Специјалистичке информатичке обуке у складу са потребама тржишта рада 7) Обуке на захтев послодавца 8) Обуке за потребе послодавца за запосленог 9) Функционално основно образовање одраслих
4.	Субвенције за запошљавање	1) Субвенције за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих 2) Подршка samozapošljavanju 3) Субвенције зараде за особе са инвалидитетом без радног искуства
5.	Подстицаји за запошљавање корисника новчане накнаде за случај незапослености	Незапослено лице, које је корисник новчане накнаде за случај незапослености најмање три месеца од момента признавања права, а заснује радни однос на неодређено време, једнократно се исплаћује 30% укупног износа новчане накнаде која би му била исплаћена за преостало време до истека права на новчану накнаду.
6.	Јавни радови	Организују се у циљу радног ангажовања првенствено теже запошљивих незапослених лица и незапослених у стању социјалне потребе, ради очувања и унапређења радних способности незапослених, као и остваривање одређеног друштвеног интереса.
7.	Мере активне политике запошљавања за	1) Прилагођавање радног места

	особе са инвалидитетом које се запошљавају под посебним условима	2) Пружање стручне подршке незапосленој особи са инвалидитетом
8.	Суфинансирање програма или мера активне политике запошљавања предвиђених локалним акционим плановима запошљавања	1) Програм стручне праксе 2) Програм стицања практичних знања за неквалификована лица, вишкове запослених и дугорочно незапослене, 3) Обуке на захтев послодавца 4) Субвенције за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих 5) Субвенције за samozapošljavanje 6) Програми јавних радова

Извор: Национални акциони план запошљавања за 2019. годину

Тржиште рада у Републици Србији има веома динамичан тренд, а што можемо закључити анализирајући претходно разматрање. Држава има значајну улогу, пре свега кроз мере активне политике запошљавања, а такође јавни (државни) сектор представља једног од најзначајнијих послодаваца. У наредном периоду треба тежити ка јачању синдикалне улоге у подизању права радника, као и осмишљавање мера које треба да омогуће спречавање одласка висококвалификованих у иностранство, будући да је домицилно тржиште рада на двоструком губитку, како због значајних средстава уложених у њихово образовање, тако и због све већег недостатка одређених профила, посебно у домену медицине и техничких наука. Спречавање одласка висококвалификованих стручњака у иностранство у наредном периоду, представљаће један од најзначајнијих задатака који се постављају пред креаторе домицилне политике запошљавања.

2. ОБРАЗОВАЊЕ У ФУНКЦИЈИ ТРЖИШТА РАДА - УТОПИЈА ИЛИ СТВАРНА ПОТРЕБА

Образовање представља један од битних фактора привредног развоја једне земље, односно извор њене компаративне предности. Често образовање не продукује кадрове који су намењени задовољавању потреба тржишта рада, односно образовни профили и програми не одговарају стварним потребама тржишта рада. Садејство образовања и потреба послодаваца у функцији задовољавања потреба тржишта рада представља изазов који се поставља пред сваку стратегију развоја образовања.

Посебан изазов за сваки образовни систем, а самим тим и за његову валоризацију, јесте његово постављање у функцију привредног развоја. Образовни систем који је заправо конституисан из школских и нешколских институција, треба конквинуирано да прати савремене трендове, тежи ка преквалификацији и доквалификацији запослених у правцу њиховог прилагођавања потребама послодаваца. Поред креатора образовне политике у постављање битних обриса образовног система једне земље морају бити укључени сви стејкхолдери, а посебно послодавци морају имати битну улогу у креирању образовних профила који ће се директно валоризовати на тржишту рада. Такође, поред формалног образовања све већи значај треба дати неформалном образовању, које добија све већи значај у погледу прилагођавања потребама тржишта рада. Значај образовања се огледа и у битним ефектима образовног система на укупни економски развој, подизање животног стандарда становништва, смањење незапослености и подизање укупне продуктивности привреде. Мере које је потребно предузети у правцу обезбеђивања већег степена повезаности образовања и тржишта рада се огледају у следећем (Радовић Марковић, 2011): побољшање образовног система, утврђивање улоге државних и праватних образовних институција у погледу задовољавања потреба тржишта рада, веће повезивање политике образовања са политиком радне снаге, обраћање веће пажње на уписну политику, прикупити податке о потребама тржишта рада, те у складу с тим прилагодити уписну политику у институцијама образовања. Потребно је стандардизовати и дефинисати видове неформалног образовања, као и креирати сертификоване и несертификоване програме едукације, формирати центре за неформално образовање и ангажовати лиценциране предаваче и сл. Како бисмо указали на потребу повезивања образовног система и тржишта рада у наставку ћемо у виду табеларног приказа представити број незапослених лица на званичној евиденцији према нивоу образовања:

Табела 5: Преглед незапослених на евиденцији према нивоу образовању и према старости

Ниво образовања	30. јун 2017. године				30. јун 2018. године				Разлика у п.п. 2017 - 2018.	
	Укупно	Учешће	Жене	Учешће	Укупно	Учешће	Жене	Учешће	Укупно	Жене
Неквалификовани и нискоквалиф.	212.303	32.9%	108.112	32.1%	194.582	33.6%	99.863	32.6%	0.7	0.5
Средње образовање	340.941	52.8%	170.809	50.7%	301.261	52.0%	153.348	50.1%	-0.8	-0.6

Високо образовање	92182	14.3%	58.087	17.2%	83.229	14.4%	53.023	17.3%	0.1	0.1
Укупно	645.426	100.0%	337.008	100.0%	579.072	100.0%	306.234	100.00%	-----	-----
Године старости	30. јун 2017. године				30. јун 2018. године				Разлика у п.п. 2017 - 2018.	
	Укупно	Учешће	Жене	Учешће	Укупно	Учешће	Жене	Учешће	Укупно	Жене
15 - 29	146.843	22.8%	75.770	22.5%	123.686	21.4%	65.105	21.3%	- 1.4	- 1.2
30 - 49	303.070	46.9%	171.656	50.9%	268.632	46.4%	152.968	49.9%	- 0,5	- 1.0
50 и преко	195.513	30.3%	89.582	26.6%	186.754	32.2%	88.161	28.8%	1.9	2.2
Укупно	645.426	100.0%	337.008	100.0%	579.072	100.0%	306.234	100.0%	-----	-----

Извор: Национални акциони план запошљавања за 2019. годину

Анализирајући табелу број 5, уочавамо да је највеће учешће незапослених са стеченим средњим образовањем и да се кретало 52,8% 2017. године, а на дан 30. јуна 2018. године, учешће незапослених са средњим образовањем се кретало на нивоу од 52%. Учешће незапослених са високим образовањем се кретало на нивоу од 14,3% на дан 30. јуна 2017. године, да би се 30. јуна 2018. године кретало на нивоу од 14,4%. Неквалификовани и нискоквалификовани радници су се кретали у просеку на нивоу од 33% учешћа у укупно незапосленој популацији. То нам указује да је изузетно значајно да се образовни профили које продукује средње образовање мора у знатно већој мери прилагодити потребама тржишта рада, а постојеће незапослене са средњим образовањем треба преквалификовати, како би били конкурентни на тржишту рада.

Када посматрамо високо образовање, које свакако у условима све израженије конкуренције заузима доминантно место, нужно је указати на компетенције које ово образовање треба да пружи, а које се пре свега односе на (Allen, Velden, 2005): *професионалну стручност* - подразумева да високообразовани кадрови постану стручњаци у свом професионалном пољу; *функционалну флексибионост* - подразумева да високообразовани кадрови морају бити у могућности да одговоре на нове изазове и да брзо усвајају нова знања; *иновативност и управљање знањем* - очекивања од високо образованих кадрова се односе да поред успешног обављања радних задатака створе окружење у којем ће на основу знања управљати иновацијама; *мобилизацију људских ресурса* - од високо образованих кадрова очекује се да би могли да изврше мобилизацију свих расположивих људских ресурса и да их усмере у жељеном правцу и *међународну оријентацију* - од високо образованих лица очекује се да буду снажно оријентисани, с обзиром на процес глобализације.

У последње време у Србији све већи значај има и дуално образовање које представља део система средњег образовања и васпитања које подразумева да се поред теоријске наставе, односно знања која се стичу у школи, део практичних знања се стиче и кроз рад код послодавца, где усавршавају и изграђују своје компетенције. Заправо, овде се ради о учењу кроз рад где се знања стичу под надзором инструктора у реалном радном окружењу и стичу практична знања.

На крају треба истаћи да кроз процес обуке и оспособљавања ученици и одрасли стичу одређена знања, вештине и компетенције, а које су предуслов обављања различитих врста послова. Заправо, кроз процес образовања треба обезбедити оспособљавање ученика и студената за изазове које пред њих поставља савремено тржиште рада. образовање мора бити оријентисано у погледу стицања стучних знања и вештина директно усмерених на посао који ће обављати у будућности, односно стицање теоријских знања у комбинацији са практичним знањима. Конципирање оваквог образовног система представља значајан изазов за образовну политику Републике Србије.

3. ЛОКАЛНИ САВЕТ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ - НОВИ СУБЈЕКТ ЛОКАЛНОГ ТРЖИШТА РАДА

Локални Савети за запошљавање представљају значајан елемент укупне локалне политике запошљавања, а овај орган делује при извршној власти пружајући саветодавне услуге локалној самоуправи у спровођењу политике запошљавања на подручју јединице локалне самоуправе. Локални Савет за запошљавање је у основи сачињен од представника локалне самоуправе, представника Националне службе за запошљавање, синдиката и послодавца, односно свих оних актера који су заинтересовани за егзистенцију локалног тржишта рада.

У савременом пословном окружењу у којем делује тржиште рада све више се постављају питања децентрализације његовог функционисања, а свакако да то подразумева све већу улогу локалних органа власти. Децентрализација локалне политике запошљавања не подразумева само егзистенцију локалних Савета за запошљавање, већ и креирање активних мера усмерених ка политици запошљавања прилагођених достигнутом нивоу локалног економског развоја, усмеравање локалне политике запошљавања ка подизању укупне продуктивности и економичности тржишта рада. Управо кроз локалне Савете за запошљавање се омогућава

етаблирање мера политике запошљавања усмерених ка задовољавању потреба локалног тржишта рада. Оно што је битно истаћи када су питању локални Савети за запошљавање јесте да је у основи њиховог деловања принцип партнерства, јер се све мере које се продукују на локалним Саветима за запошљавање усаглашавају између представника локалне самоуправе, Националне службе за запошљавање, синдиката и представника послодаваца. Крuciјалну улогу локални Савети за запошљавање имају у креирању локалних акционих планова запошљавања, који представљају окосницу локалне политике запошљавања, јер су у њих инкорпорирани сви битни елементи политике запошљавања.

Области деловања Савета за запошљавање на локалном нивоу су пре свега фокусиране на (Ружић, 2016): конципирање мера за подстицање новог запошљавања, запошљавање одређених категорија незапослених са већим ризиком од дугорочне незапослености, запошљавање избеглих и расељених лица, професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом и особа са смањеном радном способношћу, запошљавање припадника етничких мањина код којих је израженија стопа незапослености, запошљавање оних који су проглашени технолошким вишком, самозапошљавање, запошљавање на јавним радовима и сл.

На крају треба истаћи да је улога локалних Савета за запошљавање усмерена пре свега у правцу (Ружић, 2016): развијања свеобухватног концепта регионалне политике која би обухватила све постојеће инструменте финансијске подршке бизнису и тржишту рада, израду посебних регионалних стратегија развоја и стратегија запошљавања у кооперацији свих релевантних локалних актера, као и активирање социјалних партнера у области запошљавања, образовања и развоја, усавршавање системских мера ради побољшања могућности за покретање посла и запошљавања, развој инфраструктуре која обезбеђује услове за уравнотежен регионални развој, развој конкретних програма који би привукли стране и домаће инвеститоре и сл. Све у свему можемо закључити да су локални Савети за запошљавање пре свега усмерени ка учествовању у изради и давању мишљења на Локалне акционе планове запошљавања, који представљају најзначајнији инструмент локалне политике запошљавања темељене на активним мерама.

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Савремене тенденције које учавамо на тржишту рада су пре свега последица савремених услова пословања које одликују све веће техничко - технолошке иновације, интензивирање процеса глобализације, као и све већи интензитет конкуренције и турбулентност пословног окружења. У таквим околностима тржиште рада је претпрело значајне промене. Свакако да у датим околностима образовање заузима значајну улогу, односно образовање постаје извор конкурентске предности у све израженијој тржишној конкуренцији. За разлику од некадашње готово потпуне одвојености образовног система и тржишта рада, данашњи услови неминовно намећу њихову интеракцију, јер се од образовног система захтева да продукују кадрове који ће одговорити на све веће захтеве тржишта рада, са компетенцијама које се у сваком моменту могу ставити у функцију тржишта рада.

Свакако значају улогу у датим околностима поприма и држава која треба да узме активно учешће као субјект тржишта рада, јер кроз активне мере запошљавања треба да омогући прилагођавање понуде радне снаге потребама тржишта рада. Бројне су мере које држава предузима у правцу успостављања равнотеже понуде и тражње на тржишту рада, а неке од њих су пре свега усмерене ка теже запошљивим категоријама који се суочавају са бројним тешкоћама и изазовима, где свакако посебну пажњу треба дати инвалидима. Оно што је велики проблем домицилног тржишта рада јесте и одлазак висококвалитетних кадрова изван земље, што представља огромну економску штету са једне стране, а са друге стране узрокује неравнотежу понуде и тражње за радном снагом. У наредном периоду треба конципирати мере које треба да омогуће проактивну улогу синдиката у борби за права радника, како у финансијском смислу, тако и у елементима нефинансијске природе. Такође, присутан је и тренд децентрализације тржишта рада у коме локалне институције, а пре свега локални Савети за запошљавање добијају проактивну улогу.

РЕФЕРЕНЦЕ

Allen J., Velden R. van der (2005). *The Flexible Professional in the Knowledge Society: Conceptual Framework of the REFLEX Project* REFLEX Working paper 1 Draft version 1-3-2005. Available at: <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/> Page visited on 23 December of 2008.

Анкета о радној снази. Републички завод за статистику.

Вукадиновић, С. (2015). *Запосленост као фактор развоја Републике Србије*. Необјављена докторска дисертација. Нови Сад, Сремска Каменица: Факултет пословне економије, Универзитет Сингидунум.

Димитријевић, Б., & Фабрис, Н. (2009). *Макроекономија*. Нови Сад: Факултет пословне економије, Универзитет Едуконс.

- Јандрић М., & Молнар, Д. (2017). *Квалитет запослености и тржиште рада у Србији*. Преузето Март 31, 2019 са: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/13589.pdf>.
- Национални акциони план запошљавања за 2019. годину (2019). Београд: Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.
- Радовић Марковић, М. (2011). Образовни систем и потребе привреде у Србији. *Активне мере на тржишту рада и питања запослености*.
- Ружић, Б. (2016). *Домети локализације политика запошљавања у ЕУ: Лекције за Србију*. Београд: Европски покрет у Србији
- Sen, A. (1997). Inequality, Unemployment and Contemporary Europ. /