



Regional CSO platform advocating social innovation under employment policies that guarantees security for youth at risks, an EU-funded project. This document has been produced by financial assistance of the EU funds of Civil Society Facility Operating Grants to IPA CSO Associations.

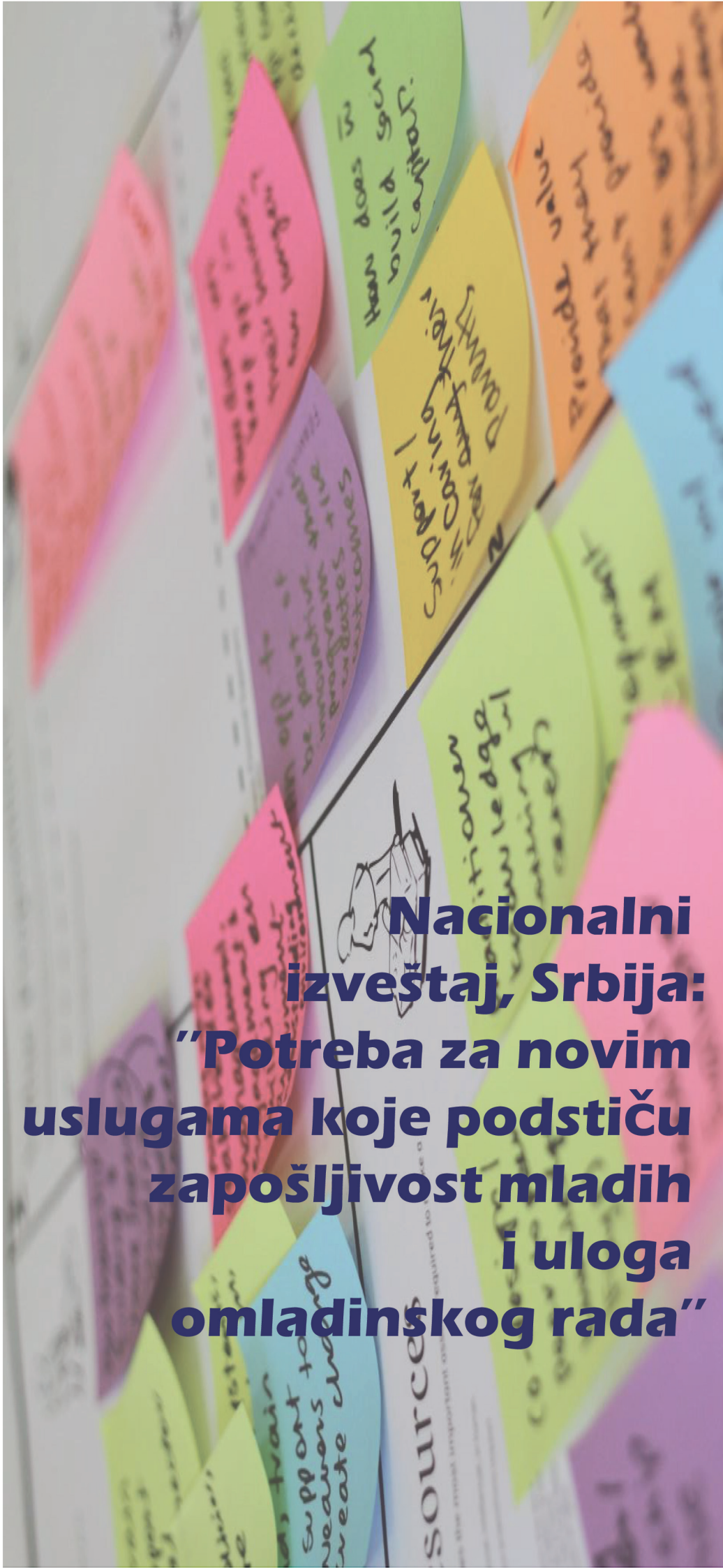
LEAD APPLICANT



CO-APPLICANTS



The content of this document are the sole responsibility of YOU SEE! project partnership and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the EU.



Nacionalni izveštaj, Srbija: "Potreba za novim uslugama koje podstiču zapošljivost mladih i uloga omladinskog rada"

NACIONALNI IZVEŠTAJ

SRBIJA:

**“POTREBA ZA
NOVIM USLUGAMA
KOJE PODSTIČU
ZAPOŠLJIVOST I
ULOGA
OMLADINSKOG
RADA”**

SADRŽAJ

0. Pozadina	5
1. Uvod	6
2. Cilj istraživanja i opis relevantnih aktera	8
2.1. Identifikacija relevantnih aktera.....	8
3. Kontekst	12
3.1. Nezaposlenost mladih.....	12
3.2. Potrebe poslodavaca i mladih.....	13
3.3. Analiza aktivnih politika za zapošljavanje u R. Srbiji	17
3.4. Omladinski rad i zapošljivost mladih.....	23
4. Metodologija	25
4.1. Pretpostavke.....	25
4.2. Selekcija i uzorak ispitanika/ca.....	26
4.3. Instrumenti korišćeni u prikupljanju podataka.....	28
5. Analiza rezultata	29
5.1. Zadatak 1 Istražiti potrebe poslodavaca kako bi se stekla kompetentna radna snaga, kao i potrebe mladih kako bi postali konkurentni na tržištu. (Hipoteze 1 do 4).....	29
5.2. Zadatak 2 Istražiti postojeće usluge koje doprinose zapošljivosti mladih i analizirati njihovu učinkovitost i odgovaranje na potrebe poslodavaca i mladih. (Hipoteze 5 do 7).....	32
5.3. Zadatak 3 Istražiti potencijal omladinskog rada za pružanje novih usluga za zapošljivost mladih i identifikovati njegovo mesto u mreži pružalaca usluga za podsticanje zapošljivosti mladih. (Hipoteze 8 do 10)	44
6. Zaključci	49
7. Literatura	51
8. Impresum	52



POZADINA

Projekat "Platforma za inovacije u oblasti nezaposlenosti mladih jugoistočne Evrope" Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada - NAPOR realizuje u partnerstvu sa organizacijama iz 6 zemalja: ADP Zid (Crna Gora), ToG – Community Volunteers Foundation (Turska), Omladinski kulturni centar – Bitola (Makedonija), SEEYN mreža (Bosna i Hercegovina), Lens (Kosovo) i Beyond Barriers (Albanija), a finansiran je od strane Delegacije Evropske unije.

Osnovni cilj projekta jeste jačanje regionalne saradnje, reprezentativnosti i političke participacije organizacija civilnog društva za zagovaranje efikasnih reformi u politici zapošljavanja koje artikulišu interese marginalizovanih mladih.

Putem intenzivnog dijaloga sa zainteresovanim stranama na nacionalnom i regionalnom nivou, tokom projekta sprovedeno je kvalitativno i desk istraživanje o stavovima relevantnih aktera o zapošljivosti marginalizovanih mladih. Istraživanje je izvršeno paralelno u svih 7 zemalja na osnovu identifikovanih potreba na nacionalnom nivou.

Nakon prikupljenih rezultata kreirani su nacionalni izveštaji koji će biti distribuirani javnosti. Rezultati nacionalnih izveštaja biće osnova za kreiranje okvira regionalne politike o tome kako organizacije civilnog društva odgovaraju na izazove nezaposlenosti mladih.

Takođe, rezultati izveštaja biće korišćeni za kreiranje i spovođenje kampanje javnog zagovaranja na nacionalnom nivou tokom druge polovine 2015. godine.

1. UVOD

Problem zapošljavanja, zaposlenosti i nezaposlenosti je jedan od ključnih pitanja razvoja svakog društva i države. Nezaposlenost mladih predstavlja goruće pitanje kako u Srbiji, tako i u državama u regionu i u EU. Nepovoljni uslovi na tržištu rada, posebno nakon udara svetske ekonomske krize otežavaju prelazak mladih od obrazovanja ka tržištu rada. Smanjivanje stope nezaposlenosti zavisi prvenstveno od opšteg privrednog rasta, a samim tim i kreiranja novih radnih mesta. Pored ovoga, raskorak između ponude i potražnje rada moguće je prevladati merama aktivne politike za zapošljavanje. Kako se navodi u Nacionalnom akcionom planu za zapošljavanje R. Srbije (2015), primarna uloga aktivnih mera politike za zapošljavanje jeste poboljšanje ponude radne snage na tržištu rada (na primer, putem obuka), povećanje tražnje za radnom snagom (na primer, putem davanja subvencija) i poboljšanje funkcionisanja tržišta rada (na primer, putem posredovanja pri zapošljavanju).

Na osnovu rečenog, važno je razgraničiti dva pojma: zapošljivost i zapošljavanje. Zapošljivost definišemo kao set dostignuća - veština, shvatanja i ličnih atributa kod mladih koji im daje bolje šanse da dobiju posao i budu uspešni u svojim odabranim zanimanjima, i tako uvećaju korist za sebe, ali i za svoje zajednice i celokupnu ekonomiju (Inteligentno poslovanje, 2015). Istraživanje pred Vama će se upravo baviti problemom zapošljivosti mladih kao i analizom usluga/mera aktivnih politika koje se odnose na zapošljivost mladih. Iz ovoga možemo videti da obrazovanje u velikoj meri utiče na procese zapošljavanja jer je njegova primarna uloga da usklađuje potrebe tržišta rada sa kompetencijama pojedinca/ke koji/a traži zaposlenje, ali njegova uloga nije da rešava pitanje zaposlenosti odnosno nezaposlenosti (Strategija karijernog vođenja i savetovanja, 2011).

Istraživanje koje je pred Vama predstavlja nastavak istraživanja koje je Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada sprovedla u 2014. godini: "*Uticaj neformalnog obrazovanja i omladinskog rada na sticanje kompetencija za zapošljivost mladih*", a kroz koje je utvrđeno da su kompetencije koje se stiču u omladinskom radu veoma značajne za zapošljivost mladih, jer su upravo to kompetencije koje poslodavci traže prilikom zapošljavanja.

Sprovedeno istraživanje bilo je usko fokusirano na omladinski rad i na trenutne usluge koje se sprovode u okviru programa omladinskog rada, dok nije bila obuhvaćena analiza drugih postojećih usluga koje doprinose zapošljivosti od strane drugih aktera. Naime, i pored velikog broja mera koje postoje u Srbiji, nezaposlenost je i dalje u porastu. Postavlja se



pitanje da li postoji potreba za novim merama/uslugama za zapošljivost, koliko su postojeće mere učinkovite i da li odgovaraju na potrebe poslodavaca i mladih.

Takođe, želimo da istražimo pun potencijal omladinskog rada u odnosu na opšte potrebe mladih i poslodavaca. Drugim rečima, interesuje nas da li omladinski rad pored postojećih usluga kojim se stiču prenosive veštine ima potencijal za pružanje i drugih usluga namenjenih za zapošljivost mladih.

Namera nam je da istražimo potencijalno mesto omladinskog rada u mreži pružalaca usluga za zapošljivost mladih.

Istraživanje je obuhvatilo različite ciljne grupe: udruženja mladih i za mlade koja sprovode omladinski rad, druga udruženja civilnog sektora, mlade, kancelarije za mlade, predstavnike/ce različitih institucija i drugih pružalaca usluga i poslodavce.

2. CILJ ISTRAŽIVANJA I OPIS RELEVANTNIH AKTERA

Osnovni cilj istraživanja je utvđivanje da li postoji potreba za novim uslugama koje podstiču zapošljivost mladih. U cilju pronaženja odgovora na ovo pitanje imamo tri istraživačka zadatka:

Z1 - Istražiti potrebe poslodavaca kako bi se stekla kompetentna radna snaga, kao i potrebe mladih kako bi postali konkurentni na tržištu

Z2 - Istražiti postojeće usluge koje doprinose zapošljivosti mladih i analizirati njihovu učinkovitost i odgovaranje na potrebe poslodavaca i mladih.

Z3 - Istražiti potencijal omladinskog rada za pružanje novih usluga za zapošljivost mladih i identifikovati njegovo mesto u mreži pružalaca usluga za podsticanje zapošljivosti mladih.

2.1. Identifikacija relevantnih aktera

Za potrebe istraživanja relevantne aktere smo podelili u tri sledeće kategorije:

- a) **Primarne relevantne aktere** koji predstavljaju direktne korisnike usluga za zapošljivost;
- b) **Sekundarne relevantne aktere** koji predstavljaju one aktere koji su direktno zaduženi za korisnike/ce, odnosno one koji pružaju usluge za zapošljivost;
- c) **Ključni relevantni akteri** predstavljaju donosiocce odluka.

Primarni relevantni akteri

- Nezaposleni mladi

Nezaposleni mladi su identifikovani kao primarni relevantni akteri jer su direktni korisnici usluga za zapošljivost. U odnosu na istraživačko pitanje (Da li postoji potreba za novim uslugama koje podstiču zapošljivost mladih) njihov interes je visok jer kao što je rečeno, mladi su potencijalni korisnici usluga preko kojih stiču kompetencije za zapošljavanje. Sa druge strane, moć mladih da utiču na kreiranje novih usluga je niska jer nisu donosioci odluka i ne učestvuju u procesima donošenja odluka. Nezaposlene mlade definišemo kao sve mlade od 15 do 30 godina koji žive u R. Srbiji, koji su radno sposobni i odmah spremni da rade, a koji nisu zasnovali radni odnos ili na drugi način ostvarili pravo na rad. Ova kategorija mladih se vodi na evidenciji nezaposlenih i aktivno traži zaposlenje (Pokrajinski sekretarijat za

rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova). Od ove grupe želimo da saznamo koje su njihove potrebe u odnosu na sticanje kompetencija za zapošljivost, kao i koliko postojeće usluge odgovaraju na te potrebe i da li postoji potreba za novim uslugama.

- **Mladi koji su imali iskustvo korišćenja programa omladinskog rada**

Mladi koji su imali iskustvo korišćenja programa omladinskog rada su identifikovani kao relevantni akteri u odnosu na pitanje iz istraživanja: Da li omladinski rad, pored usluga sticanja prenosivih veština, može da pruža dodatne usluge za zapošljivost mladih koje su u skladu sa potrebama mladih i poslodavaca.

Sekundarni relevantni akteri

- **Poslodavci**

Poslodavce definišemo kao fizička ili pravna lica za koja radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove (Zakon o radu, R. Srbije).

Za potrebe istraživanja primarno smo se fokusirali na srednja i velika preduzeća, bilo da su državna ili privatna. U odnosu na istraživačko pitanje, poslodavci imaju visok interes i visoku moć. Poslodavcima je u interesu da dobiju kompetentnu radnu snagu koja je preduslov za pozitivno i uspešno poslovanje.

Sa druge strane, kompetentna radna snaga se stiče putem adekvatnog obrazovanja (bilo formalnog ili neformalnog) koje je usklađeno sa potrebama tržišta rada. Od ove grupe želimo da saznamo koje su njihove potrebe u odnosu na kompetentnu radnu snagu, koliko postojeće usluge odgovaraju na te potrebe i da li postoji potreba za novim uslugama.

- **Nacionalna služba za zapošljavanje**

Predstavlja državnu instituciju koja u najvećoj meri sprovodi aktivne politike zapošljavanja odnosno sprovodi mere predviđene Akcionim planom za zapošljavanje R. Srbije. Samim tim, u odnosu na istraživačko pitanje imaju visok interes, ali nisku moć uticaja jer sprovode već propisane mere od strane Vlade R. Srbije. Od Nacionalne službe za zapošljavanje želimo primarno da saznamo koje sve usluge/ mere sprovode i u kolikoj meri to odgovara na potrebe mladih i poslodavaca.

- **Kancelarije za mlade**

Predstavljaju deo jedinice lokalne samouprave koja je primarno zadužena za sprovođenje lokalnog akcionog plana za mlade, a koji je usklađen sa drugim relevantnim strategijama (Nacionalna strategija za mlade, Akcioni plan za zapošljavanje). Iako primarna uloga Kancelarija za mlade nije direktan rad sa mladima, već koordinisanje aktera za sprovođenje strategija za mlade, Kancelarije za mlade veoma često sprovode i direkne mere za mlade. Upravo zbog toga Kancelarije za mlade su identifikovane kao sekundarni relevantni akteri, a od njih želimo da saznamo da li postoji koordinacija aktera koji pružaju usluge za zapošljivost mladih na lokalnom nivou, koliko su usluge pristupačne mladima i koje sve usluge KZM pružaju, ukoliko to rade.

- Biznis inkubatori

Biznis inkubatori imaju cilj da podrže otvaranje i razvoj novih preduzeća. Postoji mnogo oblika inkubatora, a ono što je svima zajedničko jesu usluge i stručna podrška koja se pruža osnivaču preduzeća. Ciljna grupa biznis inkubatora su u većini slučajeva (ali ne isključivo) nezaposleni mladi. Od biznis inkubatora želimo da saznamo kakve sve usluge oni pružaju, a koje se tiču zapošljivosti mladih. U odnosu na istraživačko pitanje, njihov interes je visok, dok je sa druge strane i moć visoka jer imaju slobodu da kreiraju usluge koje su dizajnirane u skladu sa potrebama tržišta i mladih.

- Udruženja mladih i za mlade

Udruženja mladih i za mlade predstavljaju udruženja čiji su ciljevi i oblast delovanja usmereni na mlade. Samim tim, mnoga udruženja mladih i za mlade sprovode usluge za zapošljivost mladih. Od ove ciljne grupe želimo da saznamo koje sve vrste usluga i mera sprovode za zapošljivost mladih i u kojoj meri se te usluge poklapaju sa potrebama poslodavaca i mladih.

Takođe nas interesuje da li je uspostavljena saradnja sa ostalim relevantnim akterima, odnosno da li postoji bilo kakav oblik koordinacije usluga na lokalnom nivou.

- Udruženja koja sprovode programe omladinskog rada

Kao dodatna podgrupa udruženja mladih i za mlade identifikovana su ona udruženja koja sprovode programe omladinskog rada. Iako je primarna delatnost udruženja mladih i za mlade usmerena na mlade, ne moraju sva ta udruženja da sprovode omladinski rad, jer nije svaki rad sa mladima omladinski rad.

Udruženja koja sprovode omladinski rad su nam relevantna kako bi istražili koje su sve usluge unutar programa omladinskog rada usmerene na zapošljivost mladih, kao i da li postoji potencijal za pružanje dodatnih usluga za zapošljivost, a koje bi bile u skladu sa potrebama mladih i poslodavaca.

- Provajderi onlajn usluga (info-portali)

Za potrebe istraživanja, pod provajderima onlajn usluga za zapošljivost mladih, prvenstveno smo identifikovali informativne onlajn portale koji pružaju usluge informisanja mladima o postojećim mogućnostima za zapošljivost mladih. Zanima nas kakve sve usluge informisanja pružaju kao i kojim postojećim mogućnostima za zapošljivost mladih informišu mlade.

- Otvoreni univerziteti

Otvoreni univerziteti su privatni univerziteti za permanentno obrazovanje kadrova, odnosno za obrazovanje van sistema redovnog obrazovanja.

Zalažu se za koncept doživotnog učenja i samim tim pružaju različite obuke u oblasti neformalnog obrazovanja. Neke od obuka su namenjene i za zapošljivost mladih, te nas interesuje koje su to usluge i obuke koje otvoreni univerziteti pružaju nezaposlenim mladima.

Ključni relevantni akteri

- **Ministarstvo omladine i sporta, R. Srbije**

Ministarstvo omladine i sporta (MOS) je organ državne uprave koji sprovodi mere i aktivnosti koje su usmerene na poboljšanje i unapređivanje položaja mladih. MOS obavlja poslove državne uprave koji se odnose na: sistem, razvoj i unapređenje omladinske politike i sprovođenje nacionalne politike i Nacionalne strategije za mlade i akcione planove i programe; podučavanje mladih u vezi sa zapošljavanjem i podsticanje neformalnog obrazovanja. (NAPOR, Rečnik omladinske politike, 2015). Upravo zbog toga, MOS predstavlja ključnog aktera u odnosu na zapošljivost mladih. Interesuje nas koje su mere za zapošljivost mladih predviđene Nacionalnom strategijom za mlade i u kojoj meri su harmonizovane sa ostalim nacionalnim strategijama i potrebama mladih i poslodavaca.

- **Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Republike Srbije**

Kako se navodi u članu 16. Zakona o Ministarstvima («Službeni glasnik RS», broj 44/14), Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja je nadležno da obavlja sledeće poslove: „Ministarstvo obavlja poslove državne uprave koji se odnose na: zapošljavanje u zemlji i inostranstvu; praćenje stanja i kretanja na tržištu rada u zemlji i inostranstvu; evidencije u oblasti zapošljavanja; unapređenje i podsticanje zapošljavanja; strategiju, program i mere aktivne i pasivne politike zapošljavanja; zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugih lica koja se teže zapošljavaju; razvoj i obezbeđivanje socijalnog zapošljavanja i socijalnog preduzetništva; višak zaposlenih; pripremu nacionalnog standarda kvalifikacija i predlaganje mera za unapređenje sistema obrazovanja odraslih; predlaganje i praćenje sprovođenja strategija u oblasti migracija na tržištu rada, kao i druge poslove određene zakonom.

„Samim tim predstavlja ključnog aktera za pitanja zapošljivosti mladih jer je upravo ovo ministarstvo nadležno za kreiranje i sprovođenje politike zapošljavanja, pri čemu nas interesuje koje sve mere za zapošljivost mladih ovo ministarstvo predviđa strategijom. Uticaj kao i interes ovog aktera je visok.

- **Pokrajinski sekretarijat za sport i omladinu**

Pokrajinski sekretarijat za sport i omladinu je najviši organ vlasti u Autonomnoj Pokrajini Vojvodina koji se bavi pitanjima mladih. U skladu sa zakonom priprema programe i predlaže mere za unapređivanje položaja mladih u skladu sa Akcionim planom politike za mlade (NAPOR, Rečnik omladinske politike, 2015). Time, Pokrajinski sekretarijat za sport i omladinu predstavlja jednog od ključnog aktera za pitanja zapošljivosti mladih jer spada u donosioce odluka.

3. KONTEKST

3.1. Nezaposlenost mladih i kontekst

Problematičan ulazak u svet rada ima ozbiljne socijalne posledice po mlade, uključujući veći rizik od siromaštva i gubljenja veština. Premda će neki mladi pre ili kasnije naći stalno zaposlenje, veliki deo ostaje zarobljen na privremenim i loše plaćenim poslovima koje teško napuštaju. Ako se tranzicija od škole do posla olakša delotvornom pomoći za dobar početak u svetu posla, to će pozitivno uticati na profesionalni i lični uspeh mladih ljudi u njihovom budućem životu (Ristić, Pavlović, 2012). U Nacionalnom akcionom planu za zapošljavanje (2015) ističe se da su mladi, stariji radnici i lica sa nižim stepenom obrazovanja pretrpeli pogoršanje položaja, što je dovelo do njihove dodatne marginalizacije za vreme krize. Prema podacima za 2013. godinu na nivou EU, nezaposlenost mladih uzrasta 15 - 24 godine je iznosila 23,4%, dok je u avgustu 2014. godine u Republici Srbiji ona iznosila 41,7% za mlade uzrasta 15 - 24 godine, odnosno 33,27% za mlade uzrasta 15 - 30 godina. (Nacionalna strategija za mlade 2015-2025). Nadalje, u Nacionalnom akcionom planu za zapošljavanje (2015) se navodi da je veliki pad zaposlenosti zabeležen među mladima (15-24), dok je istovremeno broj nezaposlenih u toj populaciji porastao, ali u znatno manjoj meri. Ovo ukazuje da se u vremenima krize mladi češće odlučuju za nastavak obrazovanja kao alternativu traženju zaposlenja. Ilustracija ovakvih tendencija kao i stepen pogoršanja položaja mladih tokom krize, najbolje se može predstaviti odnosom broja zaposlenih i nezaposlenih lica ove kategorije. U godini koja je prethodila krizi, među radno aktivnim mladima bilo je dva puta više zaposlenih nego nezaposlenih, dok je u 2013. godini situacija drastično promenjena i broj zaposlenih i nezaposlenih mladih je izjednačen.

U svom radu Bogetić et.al. (2011) ističe da se mladi često vide kao vodiči ekonomskog razvoja u zemlji. Iako imaju manje iskustva, oni su visoko motivisani i sposobni da ponude nove ideje i shvatanja koja se mogu efikasno iskoristiti.

Međutim, usled ekonomske krize taj njihov potencijal u većini slučajeva ostaje neiskorišćen i nedovoljno dobro usmeravan kako bi doveo do povećanja proizvodnog potencijala. Nezaposlenost mladih, ne samo da ne dovodi do povećanja proizvodnog potencijala, već dovodi i do niza drugih društvenih i socijalnih problema koji su usko povezani. Bogetić et.al. (2011) dalje ističe da neuspeh u nalaženju posla kod mladih dovodi do osećaja bezvrednosti i dosade koji kasnije mogu prouzrokovati razne konflikte, nasilje, korišćenje psihoaktivnih supstanci, povećan kriminal i slične probleme. Nedostatak zaposlenja u ranoj mladosti može biti smetnja pri budućem zapošljavanju i često vodi ka neprikladnom obrascu ponašanja radnika kojim se mogu voditi do kraja života. Ovakava situacija vrlo često vodi i do dugoročne socijalne isključenosti.

Sa druge strane, dolazi do velikog talasa migracije mladih sa visokim kvalifikacijama, velikim potencijalom i izuzetnim sposobnostima. Po izveštaju Svetskog ekonomskog foruma (2014) Srbija je u samom vrhu zemalja iz kojih odlaze mladi stručnjaci. Grupa 484 i Balkanski fond za demokratiju u svom istraživanju (2011) ističu da je sa „odlivom mozgova“ Srbija na velikom gubitku; sa jedne strane ostaje bez visokokvalifikovanog kadra u vreme tranzicije kada su ljudi sa specifičnim znanjima i veštinama najpotrebniji društvu; dok sa druge strane iz državnog budžeta se izdvaja novac za njihovo školovanje jer se većina onih koji odlazi iz Srbije školuje upravo na državnim fakultetima.

Bogetić et.al. (2011) u svom radu dalje ističe da nezaposlenost mladih pravi troškove ekonomiji, društvu i individualno njihovim porodicama. Kako bi se doprinelo poboljšanju zapošljavanja mladih neophodna je podrška društva koje mora mnogo više da ulaže u edukaciju mladih. Ovo se podudara i sa mišljenjem mladih, naime u istraživanju Balkanskog fonda za demokratiju (2011) 30% mladih ispitanika od 20 do 25 godina i 27,8% od 15 do 19 godina smatra da promena obrazovnog sistema predstavlja preduslov za pozitivne promene u društvu.

Prema istraživanju Unije poslodavaca Srbije (2013), oko 40% poslodavaca ne planira zapošljavanje mladih u narednom periodu. Postavlja se pitanje zašto poslodavci imaju takav stav prema mladima i šta je to što bi povećalo zapošljivost mladih odnosno njihovu konkurentnost?

Kada kažemo zapošljivost onda se misli na, kako se navodi u istraživanju Nacionalne asocijacije praktičara/ki omladinskog rada (2014), povećanu spremnost i relativnu šansu osobe da dobije i zadrži različite vrste zaposlenja (Brown i Hesketh 2004). Govorimo dakle o stalnoj konkurentnosti pojedinca na tržištu rada u odnosu na posedujuća znanja, veštine i sposobnosti koje se traže. Reč je o potrebi da se stalno zaposlenje zameni stalnim razvojem i osiguranjem najnovijih znanja i veština koje tržište rada zahteva, tj. stalnom zapošljivošću. (Leksikon menadžmenta, 2001)

Samim tim postavlja se pitanje – šta traži 21. vek sem bazičnih veština čitanja, pisanja i kompjuterske pismenosti? Zahteva inoviranje zastarelih znanja i veština koje pojedinci imaju, odnosno koje su stekli tokom obrazovanja ili u procesu prethodnog rada, kao i veštine koje omogućavaju vertikalnu i horizontalnu mobilnost radnika na tržištu rada i njihovu adaptivnost na promene u tehnologijama i u novim formama organizacije rada. Sa aspekta potreba radnika, učenje za zapošljavanje znači ostvarivanje principa celoživotnog učenja i individualno postizanje kompetencija koje jačaju mobilnost i sigurnost posla (Nacionalna strategija za karijerno vođenje i savetovanje, 2011).

3.2. Potrebe poslodavaca i mladih

U ovom delu istraživanja nas prvenstveno interesuju potrebe poslodavaca i kakva su njihova iskustva pri zapošljavanju mladih. Drugim rečima interesuje nas njihova procena šta mladima nedostaje u odnosu na kompetencije kako bi odgovorili na potrebe poslodavaca. Takođe ćemo istražiti i mišljenja samih mladih u odnosu na nedostajuće kompetencije nužne za zapošljavanje.

Istraživanje Unije poslodavaca Srbije (2013, p.8.) ističe da 21% preduzeća koja su učestvovala u istraživanju uopšte ne zapošljava mlade. U slučajevima kada ih zapošljavaju, većinski je trend zapošljavanja na određeno vreme, kao i na privremene i povremene poslove. Objašnjenje za takvu situaciju je da se mladi često primaju na probni rad i potrebna im je dodatna obuka u okviru preduzeća, dok je jedan deo njih poslodavcu potreban samo povremeno u delovima godine kada postoji povećan obim posla. Kako se navodi, **rad na određeno** je očekivan i u skladu sa trendovima većine Evropskih zemalja jer usled Svetske ekonomske krize, rad na određeno vreme je postao **dominantan oblik ugovornog odnosa** na relaciji poslodavac – zaposleni. Razlog za to je što poslodavci više nisu dovoljno sigurni u svoje poslovanje i buduće perspektive razvoja su neizvesne, samim tim su primorani da zapošljavaju na kraći rok. Ove nepredvidive okolnosti u kojima posluju sami poslodavci u Srbiji umnogome otežavaju upravo položaj mladih i čine ih ranjivijim u odnosu na druge kategorije nezaposlenih, jer je obrazovni sistem u Srbiji još uvek je neprilagođen realnim potrebama privrede i značajno je zaostao u odnosu na industrijski razvijene zemlje, a u situaciji kada je nezaposlenost visoka poslodavci pre zapošljavaju nezaposlena lica sa iskustvom nego mlade u koje treba ulagati resurse kako bi se oni osposobili za praktičan rad.“ (Unija poslodavaca Srbije, 2013, p.8.)“

Ovo se takođe potvrđuje od strane Saveta stranih investitora (Bela knjiga, 2013, p.42.) gde se ističe da u vreme ekonomske krize ljudski kapital postaje sve važniji. Iako je potražnja na tržištu smanjena, veoma je teško pronaći kompetentnu radnu snagu. Poslodavci se fokusiraju da zadrže svoje najkompetentnije zaposlene u kompanijama, pošto su ključni za prevazilaženje krize, dok je onda na tržištu rada veoma **teško pronaći kandidate/kinje koji su kompetentni** da preuzmu strateški važne pozicije. Ova situacija dovodi do paradoksalne situacije gde sa jedne strane imamo veliku nezaposlenost i potražnju za zaposlenjem, dok jedan dobar deo prijavljenih potreba za zapošljavanjem ostaje nepopunjen (*Ristić i Pavlović, 2012*).

Dakle, tokom ekonomskih kriza imamo „sukob“ dugoročnih i kratkoročnih efekata. Dugoročno gledajući ekonomske posledice su daleko veće ukoliko se mladi ne zapošljavaju, dok sa druge strane, da bi preživeli krizu postoji potreba da se zapošljava iskusan i kompetentan kadar, što u ovom slučaju mladi trenutno ne zadovoljavaju. Dakako, prevazilaženje ekonomske krize ne leži samo u povećanju konkurentnosti radne snage na tržištu rada, nego i na razvijanju novih radnih mesta. Dakako, primarna uloga obrazovanja nije da rešava pitanje zaposlenosti odnosno nezaposlenosti, nego usklađivanje potreba tržišta rada sa kompetencijama pojedinca/ke koji/a traži zaposlenje čime se povećava spremnost i šansa da se dobije i zadrži različita vrsta zaposlenja (*Strategija karijernog vođenja i savetovanja, 2011*).

Samim tim, želimo da vidimo kako to poslodavci vide mlade i koja su njihova iskustva pri zapošljavanju mladih. U istraživanju Unije poslodavaca Srbije (2013, p.16) pri navođenju pozitivnih iskustva u zapošljavanju mladih oni najviše ocenjuju;

fleksibilnost, snalažljivost, prilagodljivost, efikasnost, kreativnost i inovativnost, dok su najniže ocenili profesionalnost, kompetentnost i spremnost da uče i da poslušaju. U odnosu na negativna iskustva, poslodavci najviše ističu da su to: neiskustvo, neodgovornost i nezainteresovanost, potom nestručnost i neprihvatanje organizacione kulture, najniže ocenjeno je neprihvatanje timskog rada, kao i odsustvo inicijative, nezadovoljstvo, alkoholizam, odsustvo šireg obrazovanja. (*Unija poslodavaca Srbije, 2013, p.16*).

Ovakvi rezultati upućuju na saznanje da **poslodavci u Srbiji** zapravo najviše cene **sposobnost mladih da postanu deo tima i** prilagode se uslovima pod kojima rade, a u **samom radu ličnom snalažljivošću postignu rezultate u poslu**. Ove osobine naročito su postale poželjne jer su u uslovima stalnih promena na tržištu i jake konkurencije traženi oni pojedinci koji imaju visok stepen želje za ličnim angažovanjem i sposobni su da brzo, uspešno odgovore na sve brojnije izazove. Sa druge strane, evidentno je da poslodavci kod mladih uviđaju da im je **najveća mana** upravo neprofesionalnost, nekompetentnost i neiskustvo.

Istraživanja sprovedena sa poslodavcima (Nacionalna služba za zapošljavanje, 2012), ističu da mladima po izlasku iz obrazovnog sistema često nedostaju ne samo stručna znanja, već i odgovarajuće "šire kompetencije", uključujući i tzv. "prenosive veštine". Među kompetencijama koje poslodavci navode kao izuzetno značajne navode se pored ostalog i: veštine komunikacije, sposobnost timskog rada, inicijativnost, samostalnost, donošenje odluka, organizacione veštine, spremnost na kontinuirano učenje, itd¹.

Ovo se u potpunosti podudara i sa istraživanjem Unije poslodavaca Srbije (2013, p.10.), gde je 74,1% poslodavaca istaklo da mladima najviše nedostaje **obuka iz usko stručne kompetencije**, 72,8% poslodavaca je istaklo da im nedostaju **obuke u oblastima razvoja ljudskih resursa** (timski rad, veštine komunikacije, prezentacijske veštine i sl.), 22,2% je istaklo da im nedostaju obuke iz IT veština, dok je 5% pod **ostalo** svrstalo samouverenost, inicijativu, proaktivan i pozitivan stav prema poslu i okruženju. Gledajući **oblast ljudskih resursa** i ostalo definisane kompetencije se mogu svrstati pod tzv. **prenosive veštine**. Prenosive veštine su najjednostavnije rečeno višenamenske veštine koje se mogu primeniti i iskoristiti u velikom broju različitih uloga i u različitim zaposlenjima.

Navedene tri obuke, upravo predstavljaju najveću manjkavost obrazovnog sistema. Usko stručne veštine, prenosive veštine i IT kompetencije se stiču kroz stručnu praksu kao i iskustveno učenje. Prenosive veštine su postale predmet skorije reforme obrazovanja. Nastavni programi opšte obrazovnih predmeta u Srbiji, i na osnovnoškolskom i na srednjoškolskom nivou, do sada su definisali obrazovne ciljeve za pojedinačne nastavne predmete, ali ne i na nivou kompetencija kao

¹ Analiza tržišta rada i prognoziranje potreba na tržištu rada u Republici Srbiji, Nacionalna služba za zapošljavanje (2012); Istraživanje „Šta poslodavci danas očekuju od mladih stručnjaka i od Univerziteta u Srbiji“, Careers projekat (2012) <http://www.careers.ac.rs/>

ishoda učenja koje se formiraju i podržavaju zajedničkim radom više pojedinačnih školskih disciplina (*Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja, 2013*). Upravo ove međupredmetne kompetencije predstavljaju prenosive veštine. Ovde se jasno uočava jaz između izlaznih kompetencija koje mladi stiču tokom obrazovanja i potreba poslodavaca odnosno mladih.

Zbog manjka mogućnosti sticanja prenosivih veština u formalnom obrazovanju, mladi pronalaze različite vidove neformalnog obrazovanja i učenja. Ovo se može videti i iz istraživanja gde 58% mladih veruje da neformalno obrazovanje može doprineti zapošljavanju. (Unija poslodavaca Srbije (2013, p.44.)

Mišljenja mladih ovo takođe potvrđuju gde u odnosu na nedostajuće kompetencije mladi navode usko stručna znanja (16%), praktične veštine (86%) i prenosive veštine (26,5%). Na osnovu ovoga vidimo da je najveća potreba za sticanjem praktičnih veština, a potom prenosivih, dok stručna znanja većinski smatraju da dobijaju tokom formalnog obrazovanja. Kao osnovni razlog za neusklađenost obrazovanja i tržištem rada navode (90,1 %) nedostatak prakse tokom formalnog obrazovanja. Takođe navode da prakse koje se obavljaju tokom obrazovanja su pro-forme, pri čemu nedostaje bolja organizovanost i povezanost između fakulteta i samih poslodavaca.

„Najčešći slučaj je da praksa podrazumeva da učenik/student sam pronade firmu iz svoje struke gde će obaviti stručnu praksu i da odatle dobije potvrdu da je bio na praksi. Vrlo je teško naći firme koje su zainteresovane da prime nekoga na praksu jer to smatraju gubljenjem vremena i svoje radne snage, pa se veoma često dešava da se samo potpišu potvrde o praksi a da se ona stvarno i ne održi.“ (Unija poslodavaca Srbije 2011, p.42“)

U ovakvoj situaciji poslodavci su primorani da pružaju obuke mladima. Međutim, usled ekonomske krize, nisu svi poslodavci u mogućnosti da pružaju obuke, niti da odgovore na sve potrebe. Ipak 72,4 % njih ističe da sprovodi obuke, dok 27,6% da ne sprovodi obuke. Sa druge strane, ukoliko i sprovode obuke to su većinskim delom obuke koje se odnose na sticanje usko stručnih veština (77,7%), dok su obuke namenjene za prenosive veštine na nešto nižoj skali prioriteta (46,5%). U istraživanju koje je sproveo USAID (2011), poslodavci ističu da su prenosive veštine upravo one na koje treba obratiti posebnu pažnju, jer tokom rada poslodavci mnogo lakše prenose usko stručne kompetencije, dok prenosive veštine ostaju nepokrivene. To upravo vidimo i iz gore navedenih statistika.

3.3. Aktivne mere politike zapošljavanja i njihovo sprovođenje

Pod aktivnom politikom zapošljavanja smatra se donošenje i sprovođenje programa i mera usmerenih ka unapređenju zaposlenosti, odnosno punog, produktivnog i slobodno izabranog zaposlenja od strane države (Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, n.d.). Aktivna politika zapošljavanja R. Srbije u odnosu na mlade očituje se u nekoliko **strateških dokumenata** poput Nacionalnog akcionog plana za zapošljavanje (2015) i Nacionalne strategije za mlade (2015 – 2025). Strategija karijernog vođenja i savetovanja je istekla prošle godine (2014), dok je nova još u izradi, te je samim tim nećemo detaljno analizirati.

Kada govorimo o aktivnim merama politike zapošljavanja potrebno je prvenstveno definisati šta one obično podrazumevaju. U analizi uticaja politike zapošljavanja i aktivnih mera tržišta rada u Srbiji, Arandarenko i Krstić (2007) navode da aktivne mere politike zapošljavanja podrazumevaju sledeće kategorije:

- a) posredovanje u pronalaženju zaposlenja i usluge savetovanja;
- b) obuke; i
- c) davanje subvencija za zapošljavanje.

Slično definiše i **Calmorfs** (1994:1), gde ističe da aktivna politika zapošljavanja obično sadrži **tri osnovne podkategorije**:

1. **Posredovanje (job broking)** - sa svrhom da se proces usaglašavanja slobodnih radnih mesta i tražitelja zaposlenja učini što učinkovitijim;
2. **Obrazovanje za tržište rada (labour market training)** sa svrhom unapređenja i prilagođavanja veština i znanja tražitelja zaposlenja;
3. **Neposredno kreiranje radnih mesta (direct job creation)** koje može poprimiti oblik zapošljavanja u javnom sektoru ili sufinansiranju zapošljavanja u privatnom sektoru.

Imajući u vidu da se istraživanje fokusira na mlade i na njihovu zapošljivost sagledavaćemo mere u aktivnim politikama za zapošljavanje koje se odnose samo na te aspekte. Prema gore navedenim podkategorijama, to su mere koje se odnose na posredovanje u pronalaženju posla i usluga savetovanja kao i obrazovanje za tržište rada.

Ukoliko sagledamo evaluaciju učinkovitosti mera za zapošljivost u odnosu na prethodni akcioni plan, pronalazimo sledeće:

„Mere usmerene na aktivno traženje posla ocenjene su da nemaju velike neto efekte. Navodi se da je to „očekivano s obzirom na činjenicu da su to uglavnom „jeftine“ mere skromnog intenziteta i da su, s obzirom na njihovu ekonomičnost, troškovno efikasne. Ipak, one su korisnije za osobe nižeg nivoa obrazovanja.

„Evaluacije programa obuka daju mešovite rezultate, ali ustanovljeni su dugoročni pozitivni efekti. Programi obuke za tržište rada imaju najslabije, dok programi obuka za poznatog poslodavca najveće neto efekte. Programi stručne prakse takođe imaju snažan pozitivni uticaj.

Programi samozapošljavanja korisni su kao vid podrške i intenziviranja oporavka ponude rada.

Programi javnih radova, u skladu sa međunarodnim iskustvom, imaju veće efekte kao vid radno-socijalne aktivacije nego kao sredstvo za poboljšanje zapošljivosti i zapošljavanja. Ipak, uočeni su izuzetno jaki pozitivni psihološki uticaji na korisnike“. (Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje, 2015)

Iz evaluacije možemo da vidimo da sve navedene mere imaju pozitivan uticaj u različitoj meri, ali takođe možemo da vidimo da se evaluacija većinski vršila u odnosu na sticanje zaposlenja kao indikatora uspešnosti. Međutim, **mere koje su usmerene na zapošljivost ne moraju nužno odmah da pokažu direktno zapošljavanje**. U sprovođenju evaluacije o učinkovitosti mera za zapošljivost moramo imati ipak neki dugoročniji period tokom kojeg se prate korisnici usluga. **Zapošljivost čini osobu konkurentnom na tržištu, međutim ukoliko ne postoje raspoloživa radna mesta, povećanje zapošljivosti pojedinca neće dovesti do zapošljavanja**.

Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje (2015) na koji se sve ostale strategije i akcioni planovi trebaju referisati, predviđa sledeće mere koje se odnose na zapošljivost:

1. Posredovanje u zapošljavanju lica koja traže zaposlenje - Povezivanje ponude i tražnje na tržištu rada putem pružanja usluga poslodavcima i tražiocima zaposlenja, a u skladu sa utvrđenim potrebama i dogovorenim individualnim planom zapošljavanja (savetovanje usmereno na izbor odgovarajućih poslova, razvijanje veština aktivnog traženja posla putem obuka za aktivno traženje posla, kluba za traženje posla); uspostavljanje kontakta sa poslodavcima i zadovoljavanje iskazanih potreba, selekcija i upućivanje lica koje traži zaposlenje poslodavcu radi izbora za zasnivanje radnog odnosa ili drugog radnog angažovanja, organizovanje sajmova zapošljavanja i dr.

2. Profesionalna orijentacija i savetovanje o planiranju karijere - Savetovanje lica pri izboru, promeni zanimanja i donošenju odluka u vezi sa karijernim razvojem; pružanje informacija o tržištu rada i mogućnostima za razvoj karijere; psihološka procena za potrebe klasifikacije; psihološka selekcija za potrebe zapošljavanja, uključivanja u programe dodatnog obrazovanja i obuka i programe preduzetništva; trening samoefikasnosti, organizovanje sajmova profesionalne orijentacije i dr.

3. Podrška samozapošljavanju - Podrška samozapošljavanju podrazumeva pružanje stručne pomoći, obuku iz oblasti preduzetništva i subvenciju za samozapošljavanje. Stručnu pomoć u cilju podsticanja samozapošljavanja nezaposleni ostvaruje kroz informativne i savetodavne usluge u poslovnim centrima i obuke iz preduzetništva, a podrška preduzetnicima u prvim godinama poslovanja se realizuje kroz mentoring program i specijalističke obuke.

4. Dodatno obrazovanje i obuka - Dodatno obrazovanje i obuka jesu aktivnosti kojima se nezaposlenom i zaposlenom za čijim je radom prestala potreba kod poslodavca, pruža mogućnost da kroz proces teorijskog i praktičnog osposobljavanja stekne nova znanja i veštine radi zapošljavanja, odnosno stvaranja mogućnosti za zapošljavanje i samozapošljavanje. Obuka i obrazovanje podrazumeva sledeće programe (vidi tabelu 1.):

Tabela 1. Pregled obuka i obrazovanja definisane Akcionim planom za zapošljavanje (2015)

Program stručne prakse	Sticanje praktičnih znanja i veština za samostalan rad, u zanimanju za koje je stečeno odgovarajuće obrazovanje-kvalifikacija bez zasnivanja radnog odnosa
Sticanje praktičnih znanja	Sticanje praktičnih znanja i veština kroz obavljanje konkretnih poslova zasnivanjem radnog odnosa kod poslodavca. Namenjen je licima bez završene srednje škole, odnosno bez kvalifikacija (koja su završila kratku obuku ili funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih), bez obzira na godine života. Zasnivanje radnog odnosa u trajanju od 6 meseci uz nadoknadu poslodavcu, a poslodavac ima obavezu da zadrži lice u radnom odnosu još 6 meseci nakon završetka programa.
Kratke obuke	Sticanje dodatnih znanja i veština u cilju unapređenja kompetencija, konkurentnosti i zapošljivosti nezaposlenih lica uz mogućnost sticanja nove kvalifikacije, odnosno prekvalifikacije i dokvalifikacije. Namenjen za teže zapošljiva lica odnosno za osobe bez kvalifikacija.
Obuke za tržište rada	Sticanje stručnih dodatnih znanja i veština u skladu sa potrebama tržišta rada i poslodavaca sa posebnim akcentom na sticanje i kognitivnih i socijalnih veština, odnosno transverzalnih i generičkih veština
Obuke na zahtev poslodavca	Sticanje dodatnih znanja i veština potrebnih za obavljanje poslova na konkretnom radnom mestu, na zahtev poslodavca koji pripada privatnom sektoru, ukoliko na evidenciji nezaposlenih NSZ nema lica sa potrebnim znanjima i veštinama. Obaveza poslodavca je da zasnuje radni odnos sa licem koje završi obuku (uz mogućnost da na osnovu podnetog obrazloženog zahteva, sa licem zasnuje radni odnos i za vreme trajanja obuke).
Funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih	Sticanje osnovnog obrazovanja i kompetencije za obavljanje jednostavnih poslova. Program je namenjen nezaposlenim licima bez osnovnog obrazovanja.
Priznavanje prethodnog učenja	Sticanje kvalifikacije ili njenog dela, ključne ili stručne kompetencije u skladu sa utvrđenim standardom. Program je namenjen nezaposlenim licima bez završene srednje škole, odnosno bez kvalifikacija i podrazumeva finansiranje procesa procene znanja, veština, stavova i sposobnosti stečenih učenjem, životnim ili radnim iskustvom

Gore navedene mere se ne odnose specifično na mlade, ali se definiše da su namenjene za teže zapošljiva lica gde se svrstavaju i mladi. Pored navedenih mera, Nacionalni akcioni plan zapošljavanja (2015) predviđa poseban **paket usluga za mlade** (15-30 godina) koji podrazumeva:

1. procenu zapošljivosti lica;
2. utvrđivanje individualnog plana zapošljavanja i mera koje su najpogodnije za aktivaciju i podizanje zapošljivosti mladih;
3. posredovanje u zapošljavanju ili uključivanje u mere aktivne politike zapošljavanja koje mogu doprineti zapošljavanju (profesionalna orijentacija i savetovanje o planiranju karijere, stručna praksa, programi zapošljavanja i razvoja preduzetništva, programi funkcionalnog osnovnog obrazovanja, sticanja praktičnih znanja i dr.).

U odnosu na gore navedene mere, većinski nosilac mera jeste nadležno ministarstvo odnosno Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja kao i Nacionalna služba za zapošljavanje. U odnosu na mere koje su specifično namenjene za mlade (sprovođenje paketa usluga za mlade) pored navedenih navode se i Ministarstvo omladine i sporta, Lokalna samouprava, Kancelarija za mlade i socijalni partneri. U odnosu na meru promocije preduzetništva među mladima navode se i **organizacije civilnog društva**. Veoma je važno uključiti što veći broj aktera u sprovođenje mera za zapošljivost jer pitanje zapošljivosti jeste kompleksno. Međutim, iz gore navedenog možemo da vidimo da *Akcioni plan* predviđa uistinu veliki broj mera i uključenost velikog broja partnera. Ovo nas upućuje na veoma važno pitanje, a to je koordinacija, umreženost svih tih aktera kao i laka dostupnost korisnicima/ama. Informacije o postojećim merama, odnosno uslugama moraju da dosegnu svoje korisnike u svojim primarnim okruženjima. Ovo je posebno važno za pitanje zapošljivosti, jer su nezaposlena lica u velikom broju slučajeva i socijalno isključena lica kojima su informacije teže dostupne. Upravo zbog toga je veoma važan jedan od prioriteta sprovođenja *Akcionog plana*, a to je **unaprediti i dalje razvijati model integrisanih usluga**. Ova mera upravo upućuje na nužnost bolje saradnje relevantnih aktera od nacionalnog do lokalnog nivoa (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Ministarstvo omladine i sporta, Nacionalna služba za zapošljavanje, Centri za socijalni rad, Kancelarije za mlade).

Ova mera se detaljnije definiše i u *Nacionalnoj strategiji za mlade*.

Analizirajući *Nacionalnu strategiju za mlade* koja je usvojena 2015. za period od 10 godina, vidljivo je da se ona u potpunosti oslanja na *Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje*. Pored ostalih strateških ciljeva (ukupno 9) dva strateška cilja se direktno vezuju za zapošljivost i zaposlenost mladih:

1. Zapošljivost i zaposlenost mladih žena i muškaraca;
2. Kvalitet i mogućnosti za sticanje kvalifikacija i razvoj kompetencija i inovativnost mladih;

Pod strateškim ciljem **Zapošljivost i zaposlenost mladih žena i muškaraca** imamo predviđene specifične ciljeve:

1. Razvijene usluge i mehanizmi koji pospešuju zapošljivost i zaposlenost mladih kroz međusektorsku saradnju;
2. Povećana usklađenost znanja, veština i kompetencija koje se stiču u procesu celoživotnog učenja, sa potrebama tržišta rada;
3. Omogućeni podsticajni uslovi za razvoj preduzetništva mladih;
4. Razvijen funkcionalan i održiv sistem karijernog vođenja i savetovanja mladih.

Pod strateškim ciljem **Kvalitet i mogućnosti za sticanje kvalifikacija i razvoj kompetencija i inovativnost mladih** imamo predviđene specifične ciljeve:

1. Obezbeđeni su uslovi za razvoj kreativnosti, inovativnosti i inicijative mladih i sticanje kompetencija u okviru celoživotnog učenja;
2. Unapređen je kvalitet i dostupnost omladinskog rada i obezbeđeno njegovo prepoznavanje;
3. Unapređene su mogućnosti ravnopravnog pristupa obrazovanju za sve i podrška mladima iz osetljivih društvenih grupa;
4. Omogućeno je prepoznavanje i obezbeđena podrška razvoju potencijala nadarenih i talentovanih mladih.

U okviru navedenih strateških ciljeva mere su usmerene na unapređenje međusektorske saradnje, razvijanje kompetencija u skladu sa potrebama tržišta rada (kroz stručne prakse i sticanje radnog iskustva), karijernog vođenja i savetovanja kao i razvoj prenosivih veština kroz neformalno obrazovanje i programe omladinskog rada. Navedene mere su upravo one oblasti koje su u *Nacionalnom akcionom planu za zapošljavanje* i navedene kao specifične za same mlade. Ovo ukazuje na visok stepen usklađenosti ova dva dokumenta, što je veoma pohvalno.

Analizom ova dva strateška dokumenta možemo da vidimo da se mere oslanjaju na iskazane potrebe poslodavaca i mladih (sticanje praktičnih veština, prenosivih veština, podsticajne mere za zapošljavanje mladih, sticanje radnog iskustva, savetovanje i karijerno vođenje, posredovanje u zaposlenju). Međutim, ne možemo a da ne primetimo da strategije predviđaju veliki broj mera, što je sa jedne strane veoma dobro jer su mere kreirane u odnosu na različite ciljne grupe i njihovu specifičnost potreba. No, kao što je prethodno navedeno, veliki broj mera zahteva dobru koordinaciju sprovođenja svih mera i podsticanje međusektorskih usluga od nacionalnog do lokalnog nivoa. Mere uistinu mogu biti dobrog kvaliteta, ali ukoliko potencijalni korisnici nisu dovoljno informisani o istima i nije kreiran sistem koji je lak za korišćenje korisnicima, oni ih najverovatnije neće ni koristiti. Upravo zbog toga je veoma važno uspostaviti centre koji dosežu mlade u njihovim prirodnim okruženjima i gde mladi mogu dobiti in-

formacije o svim postojećim uslugama. Primer dobre prakse jeste osnivanje ka-

rijernih centara koji se još uvek nedovoljno sistemski uspostavljaju niti su dovoljno standardizovani u odnosu na kvalitet rada, ali mogu biti osnovani u okviru:

- osnovnih ili srednjih škola;
- visokoškolskih ustanova i univerziteta;
- ustanova i udruženja koja se bave neformalnim obrazovanjem;
- ustanova i institucija koje se bave osposobljavanjem i obukama u okviru neformalnog obrazovanja;
- centara za obrazovanje odraslih u okviru centara za obrazovanje odraslih i regionalnih centara za obrazovanje i obuku odraslih;
- različiti zajednički centri za karijerno vođenje i savetovanje mladih i odraslih u obrazovnim ustanovama na nivou lokalne zajednice;
- kancelarija za mlade;
- filijala Nacionale službe za zapošljavanje (Strategija za karijerno vođenje i savetovanje, 2011)

U odnosu na kvalitet rada, kao i kod funkcionisanja karijernih centara, ista primedba i zabrinutost se može navesti i za sve ostale predviđene mere. Strateške mere uistinu mogu biti dobro definisane, ali osnovno je pitanje kakav je kvalitet njihovog sprovođenja u praksi.

3.4. Omladinski rad i zapošljivost mladih

Kroz istraživanje „*Uticaj neformalnog obrazovanja i omladinskog rada na zapošljivost mladih*“ (NAPOR, 2014) utvrđeno je da su kompetencije koje se stiču u omladinskom radu veoma značajne za zapošljivost mladih jer su upravo to kompetencije koje poslodavci traže prilikom zapošljavanja. Takođe je utvrđeno da u procesu selekcije kadrova, poslodavci pozitivno vrednuju kompetencije stečene u neformalnom obrazovanju i omladinskom radu. **82% mladih izveštava o pozitivnom stavu poslodavaca prema iskustvu neformalnog učenja u omladinskom radu.** Iz intervjua sa poslodavcima saznajemo da se prilikom zapošljavanja "izrazito ceni iskustvo neformalnog učenja, jer govori o širini osobe". Ovo istraživanje je uveliko doprinelo da se omladinski rad svrsta pod obrazovanje i sticanje prenosivih veština u odnosu na zapošljivost mladih u novoj *Nacionalnoj strategiji za mlade (2015-2025)*. Omladinski rad se u *Zakonu o mladima R. Srbije (2011)* definiše kao:

"Omladinski rad predstavlja onaj deo omladinskih aktivnosti koje se organizuju sa mladima i za mlade, zasnivaju na neformalnom obrazovanju, odvijaju u okviru slobodnog vremena mladih i preduzimaju radi unapređivanja uslova za lični i društveni razvoj mladih u skladu s njihovim potrebama i mogućnostima i uz njihovo dobrovoljno učešće".

U „Smernicama za osiguranje kvaliteta u omladinskom radu“ (NAPOR, 2009) organizacije članice NAPOR-a definišu omladinski rad na sledeći način:

„Omladinski rad je planiran program obrazovnog karaktera, kreiran sa svrhom pružanja podrške mladima u procesu osamostaljivanja, tako što im omladinski radnik/ca pomaže u ličnom i socijalnom razvoju kako bi postali aktivni članovi/ce društva i učesnici/ce u procesu donošenja odluka. Ideja omladinskog rada je kreiranje sigurnog okruženja i mogućnosti za aktivno učešće mladih na dobrovoljnoj osnovi u procesu sticanja veština, kompetencija i znanja. Omladinski rad je:

- a) komplementaran formalnom obrazovanju;*
- b) sproveden od strane omladinskih radnika/ca;*
- c) sprovodi aktivnosti koje koriste metode neformalnog obrazovanja i informisanja.“*

Omladinski rad kao zanimanje, kao i usluge koje pruža mladima, još uvek nije dovoljno priznat ni prepoznat i to ne samo u Srbiji nego i u Evropi. Njegovi počeci sežu početkom 19. veka, a primarno je bio baziran kao volonterska usluga koja je odgovarala na potrebe lokalne zajednice od strane same lokalne zajednice. Tek u poslednjih nekoliko godina, u Evropi kao i u Srbiji, omladinski rad započinje proces uspostavljanja profesionalizma, odnosno procesa priznavanja zanimanja i uspostavljanja standarda rada. U Srbiji za ovaj proces ključnu ulogu igra NAPOR koji obuhvata 94 organizacije civilnog društva koje praktikuju omladinski rad. Jedna od osnovnih karakteristika omladinskog rada je njegova **fleksibilnost** kako bi u što većoj meri odgovorio na potrebe mladih i lokalne zajednice. Potencijal fleksibilnosti omladinskog rada leži u činjenici da je omladinski rad multidisciplinarna profesija/zanimanje, da poseduje autonomnost pri menjaju obrazovnih kurikuluma čime brzo odgovara na potrebe društva i tržišta rada za razliku od formalnog obrazovanja, kao i fleksibilnost u odnosu na mesto rada i upotrebu metoda rada. Iz definicije možemo da vidimo da je krajnji cilj omladinskog rada osnaživanje mladih za prelazak iz detinjstva u odraslo doba kako bi postali aktivni članovi/ce društva. Pored ostalih aspekata, ovo uključuje osamostaljivanje i zapošljavanje mladih. Pun potencijal omladinskog rada se još uvek istražuje, a **uticaj na zapošljivost mladih je jedan od najskorije potvrđenih potencijala**. Kroz istraživanje (NAPOR, 2014), utvrđeno je da mladi učestvujući u raznim programima omladinskog rada stiču prenosive veštine, međutim analizom mera koja su definisana *Akcionim planom za zapošljavanje* (2015) i *Nacionalnom strategijom za mlade* (2015) uvideli smo da obrazovanje i obuka nisu jedine usluge kojima se podstiče zapošljivost mladih. Iz prethodne analize potreba poslodavaca i mladih uočili smo da osim potrebe za sticanjem prenosivih veština, postoji potreba i za boljom koordinacijom i posredovanjem za obavljanje stručne prakse i informisanjem mladih o postojećim uslugama namenjenim za zapošljivost mladih kroz karijerne centre. Postavlja se pitanje da li omladinski rad ima potencijal i kapacitet za sprovođenje i ovih usluga?

4. METODOLOGIJA

Sprovedeno istraživanje spada u kvalitativna istraživanja. Razlog zbog koga je odabran ovakav pristup jeste namera istraživača da razume uzroke nezaposlenosti, a ne da se fokusira na statističke podatke koji bi omogućili da se vidi opseg ove pojave. Pored toga, cilj je bio da se sagledaju iskustva u čitavoj regiji i da se daju preporuke i moguća kvalitetna rešenja i predlozi kako smanjiti nezaposlenost mladih. Dodatna vrednost istraživanja leži u potencijalu da se dobijeni zaključci primene u ostalih šest zemalja koje su uključene u projekat (Crna Gora, Bosna i Hercegovina, Turska, Kosovo, Makedonija i Albanija).

Istraživanje je sprovedeno putem intervjua i fokus grupa, tokom maja i prve polovine juna 2015.

4.1. Pretpostavke

U pripremnoj fazi istraživanja, a na osnovu definisanih zadataka, istraživački tim je postavio nekoliko pretpostavki/hipoteza za svaki od zadataka istraživanja. Hipoteze su definisane oslanjajući se na rezultate ranijih istraživanja koje je sprovodio NAPOR, kao i drugih istraživanja u ovoj oblasti. Na osnovu hipoteza kreirani su instrumenti za prikupljanje podataka: protokoli za fokus grupe i intervjue, kao i upitnici koji su poslani svim ispitanicima/ama pre početka ispitivanja.

Osnovne pretpostavke su bile:

Zadatak 1. :

- H1 Poslodavci vrednuju kompetencije stečene kroz neformalno obrazovanje i omladinski rad (tzv. prenosive veštine).
- H2 Nezaposleni mladi uviđaju potrebu za sticanjem kompetencija kroz praksu
- H3 Nezaposleni mladi uviđaju potrebu za dodatnim obukama u okviru neformalnog obrazovanja.
- H4 Nezaposleni mladi su nedovoljno informisani o uslugama koje doprinose zapošljivosti.

Zadatak 2.:

- H5 Postoji potreba za razvojem novih usluga koje će odgovoriti na određene potrebe mladih u oblasti zapošljivosti.
- H6 Postoji potreba za boljom koordinacijom postojećih usluga koje doprinose zapošljivosti.
- H7 Postoji potreba za objedinjenim informacijama za mlade o postojećim uslugama koje doprinose zapošljivosti.

Zadatak 3.:

- H8 Postoji prostor za usluge omladinskog rada koje doprinose zapošljivosti
- H9 Postoji potreba da se kroz programe omladinskog rada koji doprinose zapošljivosti dosegnu mladi u riziku.

H10 Postoji prostor za povećanje prepoznatljivosti omladinskog rada kao usluge koja doprinosi zapošljivosti mladih.

4.2. Selekcija i uzorak ispitanika/ca

U skladu sa nacrtom istraživanja, definisanim ciljnim grupama i relevantnim akterima izabrani su i ispitanici/ce za intervjuje i fokus grupe.

Tabela 2. Pregled ispitanika po zadacima istraživanja i korišćenim metodama

	Zadatak	Metod	Ispitanici	Broj
1.	Istražiti potrebe poslodavaca kako bi se stekla kompetentna radna snaga i potrebe mladih kako bi postali konkurentni na tržištu	Intervju	Predstavnic/e poslodavaca	18
		Fokus grupa	Nezaposleni mladi	11
2.	Istražiti postojeće usluge koje doprinose zapošljivosti mladih i analizirati njihovu učinkovitost i odgovaranje na potrebe poslodavaca i mladih	Intervju	Nacionalna služba za zapošljavanje	1
		Intervju	Poslovni inkubator Novi Sad	1
		Intervju	Poslovni inkubator Zrenjanin	1
		Intervju	Internet portal „Infostud“	1
		Intervju	Internet portal „Lako do posla“	1
		Intervju	Otvoreni univerzitet „Marko Kulić“, Pančevo	1
		Intervju	Otvoreni univerzitet „Božidar Adžija“, Beograd	1
		Fokus grupa	Predstavnic/ce kancelarija za mlade	6
		Fokus grupa	Udruženja mladih i za mlade koje sprovode programe zapošljivosti	7
3.	Istražiti potencijal omladinskog rada za pružanje novih usluga za zapošljivost mladih i identifikovati njegovo mesto u mreži pružalaca usluga za podsticanje zapošljivosti mladih	Fokus grupa	Organizacije mladih i za mlade koje sprovode omladinski rad	5
		Fokus grupa	Mladi korisnici programa omladinskog rada	5

Pri selekciji učesnika/ca fokus grupa vodilo se računa o reprezentativnosti po različitim kriterijumima. Nastojalo se da učesnici dolaze iz različitih regiona zemlje, gradova i opština različite veličine, broja stanovnika i ekonomske razvijenosti, kao i da učesnici/ce budu predstavnici/ce različitih nacionalnih zajednica koje u Srbiji žive. U fokus grupama su učestvovali predstavnici/ce organizacija mladih i za mlade koje se bave različitim temama i ciljnim grupama, kao i organizacije koje na različitom nivou realizuju svoje usluge (od lokalnog do nacionalnog).

Kada su u pitanju intervjui, u svakoj prilici kada je to bilo moguće, intervjuisani su akteri koji dolaze iz manjih sredina, naročito van velikih urbanih centara (Beograd, Novi Sad, Niš). Takođe, učesnici/ce u intervjuima su bili osobe na rukovodećim pozicijama ili osobe koje poseduju dovoljno informacija o uslugama zapošljivosti koje ta institucija/organizacija nudi mladima.

U tabeli ispod dat je pregled gradova i opština iz kojih dolaze ispitanici.

	Metod	Gradovi i opštine
1.	Intervjui sa predstavnicima/cama poslodavaca	Beograd, Subotica, Požarevac, Kragujevac, Dobanovci, Vrbas, Pirot, Novi Sad, Zrenjanin, Bačka Palanka, Pećinci
2.	Fokus grupa sa nezaposlenim mladima	Novi Sad
3.	Intervju sa Nacionalnom službom za zapošljavanje	Beograd, Direkcija
4.	Intervju sa poslovnim inkubatorima	Novi Sad i Zrenjanin
5.	Intervju sa otvorenim univerzitetima	Beograd i Pančevo
6.	Intervju sa internet portalima	Subotica i Beograd (portali deluju na nacionalnom nivou)
7.	Fokus grupa sa predstavnicima/cama Kancelarija za mlade	Novi Sad, Novi Pazar, Subotica, Svilajnac, Leskovac
8.	Fokus grupa sa udruženjima mladih i za mlade koja sprovode programe zapošljivosti	Novi Sad, Beograd
9.	Fokus grupa sa mladim korisnicima programa omladinskog rada	Novi Sad, Sombor, Leskovac
10.	Fokus grupa sa udruženjima mladih i za mlade koja sprovode omladinski rad	Beograd, Pančevo, Niš, Bor, Kragujevac

4.3. Instrumenti korišćeni u prikupljanju podataka

Za sprovođenje intervjua korišćen je standardizovani set pitanja, prilagođenih zadacima istraživanja. Obzirom da su intervjui bili polustrukturiranog tipa, ispitivači su imali mogućnost da u određenoj meri prilagode sadržaj i redosled pitanja svakom pojedinačnom ispitaniku/ci.

Za fokus grupe je izrađen protokol, koji se razlikovao u odnosu na zadatak istraživanja na koji se data fokus grupa odnosila, kao i na ciljnu grupu koju je okupljala.

Pored intervjua i fokus grupa, korišćen je i kratak upitnik koji je svim učesnicima/cama u istraživanju slat pre samih intervjua i fokus grupa. Ovi upitnici su imali za cilj da ispitanike/ce upute u temu istraživanja i od njih prikupe informacije o uslugama koje su namenjene zapošljivosti mladih u njihovim lokalnim zajednicama. Upitnici su poslužili i kao osnova za dalji razgovor tokom intervjua i fokus grupa.

5. ANALIZA REZULTATA

5.1. ZADATAK 1: Istražiti potrebe poslodavaca kako bi se stekla kompetentna radna snaga, kao i potrebe mladih kako bi postali konkurentni na tržištu.

H1 Poslodavci vrednuju kompetencije stečene kroz neformalno obrazovanje i omladinski rad (tzv. prenosive veštine).

U okviru istraživanja obuhvaćeno je 18 predstavnika/ca poslodavaca iz 11 gradova širom Srbije. Svi obuhvaćeni poslodavci predstavnici/ce su velikih kompanija koje imaju veliki broj zaposlenih (Coca - Cola, Bambi, Tigar, Sunoko, Air Serbia, Fiat..) i angažovani su na visokim pozicijama u menadžmentu kompanije ili u okviru službe za ljudske resurse.

Problemi koje poslodavci navode u odnosu na zapošljavanje mladih odnose se na činjenicu da mladi izlaze iz obrazovanja nespremni za posao (nedostaju im veštine potrebne za rad); mladi imaju previsoka očekivanja u pogledu početne pozicije i plate (po mišljenju poslodavaca, prave veliki propust u vremenu time što se usavršavaju do master/doktorskih studija, a bez dana radnog iskustva); mladi sa zanatima su nedostupni na tržištu rada, a broj učenika/ca u razredima u okviru stručnih škola je 2 do 3 puta manji nego prethodnih godina; postoji veliki raskorak između dostupnih profila i potreba tržišta rada; nema ekonomskih podsticaja za zapošljavanje mladih; programi stručnih praksi od strane države ne postoje ili su (u slučaju programa Prva šansa, Nacionalne službe za zapošljavanje) preopterećeni administracijom što dovodi do toga da kompanije odustaju od programa. Svi intervjuisani poslodavci se slažu da je i pored svih gore navedenih problema, **najveći izazov u zapošljavanju mladih nedostatak poslovnih veština koje su potrebne za rad**: vrednosti korporativne kulture, timski rad, komunikacijske veštine, rešavanje problema, veštine rešavanja konflikta, rad pod pritiskom, kritičko promišljanje. Navedene **“poslovne veštine” zapravo su prenosive veštine koje se stiču u programima omladinskog rada, te možemo zaključiti da je početna hipoteza potvrđena.**

Većina intervjuisanih kompanija prepoznaje da su mladi koji u biografijama imaju navedeno iskustvo učešća u programima organizacija kompetentniji u odnosu na mlade bez iskustva. Ono što bi olakšalo prepoznavanje kompetencija stečenih u omladinskom radu jeste **jasnija sistematizacija, kao i procena ostvarenosti navedenih kompetencija**, kako bi poslodavcima bilo jednostavnije da ih prepoznaju u biografiji mlade osobe. Takođe, poslodavci navode da bi više vrednovali da procena ostvarenosti kompetencija pored samoprocene mladih uključuje i eksternu procenu.

H2 Nezaposleni mladi uviđaju potrebu za sticanjem kompetencija kroz praksu.

Osim mladih nezaposlenih i drugi učesnici/e fokus grupa uzrasta od 15 do 30 godina ističu kao jedan od velikih problema pri zapošljavanju upravo **nedostatak praktičnog iskustva i kompetencija** stečenih kroz radnu praksu. Nezaposleni mladi objašnjavaju da većina oglasa za posao među neophodnim uslovima uključuje i radno iskustvo različite dužine. Mladi onda postavljaju pitanje: „Kako da steknem radno iskustvo od minimum godinu dana, kada niko ne želi da me zaposli ako ne posedujem prethodno iskustvo?“ . Ovakva situacija mladima znatno otežava pronalaženje prvog zaposlenja nakon završenog školovanja.

Mladi koji su imali prilike da obavljaju posao u struci za koju su se školovali, pominju i nedostatak praktičnih veština koje nisu stekli u formalnom obrazovanju, a koje su im neophodne za kvalitetno obavljanje posla. Sličnog mišljenja su i mladi koji su trenutno u sistemu obrazovanja, bilo da su srednjoškolci/ke ili studenti/kinje. Jedna ispitanica je tokom fokus grupe podelila svoju zabrinutost: „Jer smatram da kad se zaposliš, neki prvi posao je najteži. Posle već ide lakše, ali to iz nezaposlenosti posle završene srednje škole ili fakulteta, to je prvi ozbiljan posao, (...), mislim da je to najteže.“ I pre završetka školovanja i početka potrage za zaposlenjem, mladima je jasno da tokom srednje škole i studija dobijaju mahom teorijska znanja i svesni su da će im po zaposlenju biti potrebno određeno vreme da „nauče posao“ za koji su se obrazovali četiri ili više godina.

Obzirom da ni institucije formalnog obrazovanja, a ni druge državne službe ne garantuju mladima praktično iskustvo tokom i/ili nakon školovanja, deo mladih se tokom srednje škole, a naročito tokom studija, odlučuje da „stvari uzme u svoje ruke“ i obezbedi sebi praktično iskustvo, najčešće kroz volontiranje u studentskim organizacijama, udruženjima građana i sl. Ovi mladi, iako preduzimljivi i spremni da uče i rade na sebi, pri zapošljavanju nailaze na problem prepoznavanja stečenog iskustva i kompetencija od strane poslodavaca².

Možemo zaključiti da je odgovorima ispitanika potvrđena prvobitna hipoteza i da mladima uistinu treba više praktičnog iskustva, koje se treba organizovati tokom i nakon završenog školovanja. Mladi takođe smatraju da bi ova usluga trebala da bude odgovornost države i naročito obrazovnog sistema, ali prepoznaju i ulogu udruženja koja sprovode omladinski rad, koja mogu posredovati između mladih i poslodavaca, ali i organizovati obuku za mentore u okviru firmi koje nude praksu, kako bi poslodavci stekli veštine mentorstva i prenošenja znanja i veština mladim praktikantima/kinjama.

H3 Nezaposleni mladi uviđaju potrebu za dodatnim obukama u okviru neformalnog obrazovanja.

Još jedan nedostatak formalno obrazovnog sistema, kako se pokazalo iz odgovora ispitanika/ca, jeste i **nedovoljna fokusiranost na prenosive kompetencije**. Ishodi učenja u formalnom obrazovanju odnose se prvenstveno na teorijska znanja, a mnogo manje na veštine i sposobnosti. Sa druge strane, poslodavci izjavljuju da cene mlade sa razvijenim komunikacijskim veštinama, sposobnošću rada u timu, organizacijskim i drugim veštinama.

Mladi koji koriste programe omladinskog rada, upravo ove kompetencije izdavaju kao značajne i veruju da će im pomoći u pronalaženju i zadržavanju zaposlenja. Oni smatraju da bi dodatne obuke koje razvijaju prenosive kompetencije i pripremaju mlade za traženje posla i zaposlenje, trebale da budu dostupne svim mladima kroz formalno obrazovanje: „Za treninge i to. To bi trebalo, po mom mišljenju, da se uvede već u srednjim školama. Da se već u trećoj, četvrtoj godini uvede kao obavezan trening, da se mladi nauče kako da pišu CV, motivaciona pisma i sve, kako bi bili spremni da kasnije mogu da se uključe u sve to.” Sa druge strane, nezaposleni mladi, koji nisu učestvovali u programima neformalnog obrazovanja, volontiranja ili omladinskog rada, prepoznaju da im neke od kompetencija koje poslodavce traže, nisu dovoljno razvijene kroz formalno obrazovanje.

Na osnovu ovih podataka, možemo zaključiti da mladi **prepoznaju značaj prenosivih kompetencija za zapošljivost**, kao i da imaju potrebu da ove kompetencije steknu kroz neformalno obrazovanje.

H4 Nezaposleni mladi su nedovoljno informisani o uslugama koje doprinose zapošljivosti.

Dok mladi koji su aktivni u udruženjima mladih i za mlade smatraju da su im dostupne relevantne informacije o uslugama zapošljivosti i izjavljuju da većinu ovih informacija dobijaju u svojim organizacijama, mladi koji se nisu susreli sa omladinskim radom ili drugim vrstama organizovanja mladih nisu uvek sigurni gde mogu naći prave informacije. Nezaposleni mladi, koji su prijavljeni na evidenciji Nacionalne službe, u najvećem broju slučajeva očekuju da tamo dobiju sve potrebne informacije i vrlo retko se odlučuju na aktivno traženje posla. Zato ovim mladima izmiču druge relevantne informacije o uslugama koje mogu unaprediti njihovu zapošljivost.

Činjenica da **nezaposleni mladi u najvećem broju slučajeva informacije traže putem Nacionalne službe za zapošljavanje**, ide u prilog i zaključcima nekih od kasnijih hipoteza, koje se tiču objedinjenog informisanja o uslugama koje doprinose zapošljivosti mladih.

5.2. ZADATAK 2: Istražiti postojeće usluge koje doprinose zapošljivosti mladih i analizirati njihovu učinkovitost i odgovaranje na potrebe poslodavaca i mladih.

H5 Postoji potreba za razvojem novih usluga koje će odgovoriti na određene potrebe mladih u oblasti zapošljivosti.

Kako bismo proverili ovu pretpostavku, ispitanike smo pitali da navedu usluge koje se sprovode u njihovoj lokalnoj zajednici a doprinose zapošljivosti mladih. Za sve usluge smo tražili da navedu i kojim oblastima pripadaju, odnosno na koje potrebe mladih odgovaraju, kao i ko ih sprovodi. Oblasti, odnosno potrebe mladih su definisane od strane istraživačkog tima i proizilaze iz analize konteksta. Definisane oblasti su sledeće: prevencija napuštanja školovanja, upravljanje i razvijanje karijere, sticanje stručnih kompetencija, sticanje prenosivih kompetencija, sticanje radnog iskustva, informisanje, samozapošljavanje i preduzetništvo i održavanje posla.

U nastavku se nalazi tabela sa odgovorima ispitanika/ca o postojećim uslugama u njihovim lokalnim zajednicama o kojima imaju informacija. Odgovori su sumirani na osnovu odgovora na pitanja u upitniku, kao i na osnovu odgovora datih tokom intervjua i fokus grupa.

Tabela 3. Pregled postojećih usluga u lokalnim zajednicama koje su obuhvaćene istraživanjem:

OBLAST/ POTREBA	USLUGE	KOJI AKTER SPROVODI USLUGE
Prevenција napuštanja školovanja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Romski/e asistenti/kinje 2. Nabavka udžbenika, školskog pribora i opreme i poklon paketića za materijalno ugrožena lica 3. Troškovi dečijih ekskurzija materijalno-ugrožene dece 4. Troškovi školovanja materijalno ugrožene dece i dece ometene u razvoju 5. Mesečne karte za prevoz za decu korisnika novčane socijalne pomoći 6. Stručni/e savetnici/e i saradnici/ce 7. Savetovalište za mlade 8. Inkluzivno obrazovanje 9. Kvalitetno obrazovanje 10. Razvijanje infrastrukture obrazovnih ustanova, školske opreme, transporta 11. Delatnost predškolskih i školskih ustanova 12. Pedagoški/e asistenti/kinje 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angažovani pojedinci/ke, udruženja mladih i za mlade, druga udruženja, obrazovni sistem, predškolski program, jedinice lokalne samouprave 2. Centar za socijalni rad 3. Centar za socijalni rad 4. Centar za socijalni rad 5. Centar za socijalni rad 6. Centar za socijalni rad 7. Udruženja za mlade i udruženja mladih, stručni/e saradnici/e u osnovnim i srednjim školama 8. Udruženja mladih i za mlade, obrazovni sistem, predškolski program, lokalna samouprava 9. Obrazovni sistem 10. Privatni sektor, lokalna samouprava 11. Predškolske ustanove i osnovne škole 12. Udruženja
Upravljanje/ i razvijanje karijere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Treninzi (pronalaženje posla, pisanje CV, aplikacionog formulara i motivacionog pisma, ponašanje na intervjuu) 2. Karijerni info kutak (seminar) 3. Učeničke kompanije 4. Obuke u multietničkim sredinama – moduli za pisanje projekata, aktivizam u zajednici, preduzetništvo... 5. Različite obuke 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacionalna služba za zapošljavanje, udruženja mladih i za mlade, Kancelarije za mlade, stručni/e saradnici/ce u osnovnim i srednjim školama, centar za stručno usavršavanje 2. Kancelarije za mlade 3. Udruženja mladih i za mlade u saradnji sa srednjim školama (Dostignuća mladih Srbije) 4. Udruženja mladih i za mlade 5. Nacionalna služba za zapošljavanje, srednje škole, fakulteti, poslodavci
Sticanje stručnih kompetencija	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prekvalifikacije i dokvalifikacije 2. Stručno osposobljavanje (zanati, jezici) 3. Kursevi stranih jezika 4. Obrazovanje 5. Program druga šansa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacionalna služba za zapošljavanje, Centar za stručno usavršavanje, srednje stručne škole, obrazovni sistem, poslodavci 2. Centar za kontinuirano obrazovanje odraslih pri srednjim stručnim školama, srednje stručne škole kroz mogućnost vanrednog školovanja 3. Kancelarija za mlade 4. Obrazovni sistem, poslodavci, Nacionalna služba za zapošljavanje 5. Osnovne škole
Sticanje prenosivih kompetencija	<ol style="list-style-type: none"> 1. Treninzi u okviru omladinskog rada za prenosive kompetencije 2. Iskustveno učenje u okviru omladinskog rada za sticanje prenosivih kompetencija 3. Obuke za sticanje različitih prenosivih veština 4. Učenička kompanija 5. Radno iskustvo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Udruženja mladih i za mlade, Kancelarije za mlade 2. Udruženja mladih i za mlade 3. Udruženja mladih i za mlade, studentske organizacije, druga udruženja 4. Udruženja mladih i za mlade u saradnji sa srednjim školama (Dostignuća mladih Srbije) 5. Poslodavci
Sticanje radnog iskustva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Radna praksa / Program stručne prakse 2. Subvencionisanje stručne prakse kod privatnog poslodavca 3. Program javnih radova vezanih za socijalne i kulturne aktivnosti 4. Volontiranje 5. Radne prakse u inostranstvu 6. Učeničke kompanije 7. Povećanje radnog iskustva, povećanje zapošljivosti 8. Zaposlenost 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacionalna služba za zapošljavanje u saradnji sa pojedinim predstavnicima/cama privatnog sektora (preduzetnicima) i OCD, srednje stručne škole, fakulteti, poslodavci, jedinice lokalne samouprave 2. Agencije za lokalni ekonomski razvoj 3. Preduzetnici, udruženja privrednika, udruženja poljoprivrednika, udruženja mladih i za mlade 4. Udruženja mladih i za mlade 5. Studentske organizacije 6. Udruženja mladih i za mlade u saradnji sa srednjim školama (Dostignuća mladih Srbije) 7. Obrazovni sistem, udruženja mladih i za mlade 8. Poslodavci

OBLAST / POTREBA	USLUGE	KOJI AKTER SPROVODI USLUGE
Informisanje	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informisanje kroz internet portale o slobodnim radnim mestima 2. Informisanje putem oglasa Nacionalne službe za zapošljavanje 3. Informisanje preko internet portala o svim konkursima, edukacijama u gradu 4. Oglasne table, redovni sastanci sa mladima, tribine... 5. Mediji 6. Sajam zapošljavanja 7. Portal za mlade o preduzetništvu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Infostud, Portal Mladi, lokalni omladinski portali, Kancelarije za mlade kroz internet sajtove i naloge na društvenim mrežama, udruženja mladih i za mlade kroz internet sajtove i naloge na društvenim mrežama, jedinice lokalne samouprave kroz internet sajtove, agencije i kancelarije za lokalni ekonomski razvoj kroz svoje internet sajtove 2. Oglasne table, zvaničan web sajt, publikacija POSLOVI Nacionalne službe za zapošljavanje 3. Kancelarije za mlade 4. Kancelarije za mlade i udruženja 5. Lokalni mediji, TV, štampa 6. Nacionalna služba za zapošljavanje 7. iSerbia
Samo-zapošljavanje i preduzetništvo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obuke za preduzetništvo 2. Podsticaji za pokretanje preduzeća 3. Obuke o preduzetništvu u konkretnim oblastima (npr. organska proizvodnja) 4. Program subvencionisanja samozapošljavanja 5. Belgrade Venture Forum 6. Takmičenja u preduzetništvu 7. Učeničke kompanije 8. Biznis start-up 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regionalne razvojne agencije, Nacionalna služba za zapošljavanje, udruženja mladih i za mlade, Kancelarije za mlade, udruženja preduzetnika, udruženja poljoprivrednika, srednje stručne škole u okviru učeničkih zadruga, jedinice lokalne samouprave 2. Udruženja, Biznis inkubatori, jedinice lokalne samouprave, institucije 3. Udruženja 4. Agencije i kancelarije za lokalni ekonomski razvoj 5. Udruženje Serbian Venture Network 6. Udruženja mladih i za mlade (Dostignuća mladih Srbije) 7. Udruženja mladih i za mlade u saradnji sa srednjim školama (Dostignuća mladih Srbije) 8. Regionalne razvojne agencije, jedinice lokalne samouprave
Održavanje posla	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stručno usavršavanje 2. Neformalno obrazovanje 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacionalna služba za zapošljavanje u saradnju sa pojedinim predstavnicima/cama privatnog sektora (preduzetnicima) i OCD, udruženja mladih i za mlade, Kancelarije za mlade u saradnji sa udruženjima, centri za stručno usavršavanje, udruženja preduzetnika/ca, poslodavci, jedinice lokalne samouprave 2. Udruženja

Predstavnicima/e različitih aktera i pružaoca usluga koji su učestvovali na intervjuima i fokus grupama su davali informacije o uslugama zapošljivosti koje sprovode.

Nacionalna služba za zapošljavanje

Nacionalna služba za zapošljavanje, kao primarni institucionalni pružalac usluga u oblasti povećanja zapošljivosti, nudi značajan broj usluga koje su, između ostalog dostupne i mladima. Sami predstavnici ove ustanove navode posredovanje pri zapošljavanju, profesionalnu orijentaciju i planiranje karijere (koje obuhvata savetovanje, informisanje i obuke), dodatno obrazovanje i obuke (program stručne prakse), razvoj usluga i preduzetništvo (u okviru koga nude obuke o preduzetništvu i mentorstvo) i program zapošljavanja (koji se odnosi na subvencije za nova radna mesta). Ipak, moramo napomenuti da su drugi/e ispitanici/ce navodili/le i različite **manjkavosti** ovih usluga. Mladi navode da im usluge Nacionalne službe za zapošljavanje **nisu dovoljno vidljive i dostupne**, dok se ostali pružaoci usluga uglavnom žale na **nefleksibilnost i nespremnost za saradnju**, koja je najčešće uzrokovana strogom hijerarhijom i centralizovanim ustrojstvom službe.

Internet portali

Oba internet portala čije predstavnike/ce smo intervjuisali nude informativne usluge široj ciljnoj grupi, a između ostalog i mladima. Prvenstveno se oglašavaju slobodna radna mesta u saradnji sa poslodavcima koji konkurse otvaraju. Pored toga, oba portala objavljuju i dodatne informacije koje mladima mogu pomoći u povećanju zapošljivosti, kao što su informacije o dostupnim kursevima, seminarima, obukama, radnim praksama i slično, kao i saveti u vezi sa konkurisanjem za radna mesta, ponašanjem na intervjuu i radnom etikom. Jedan od portala ima sekciju na temu samozapošljavanja i preduzetništva, sa savetima o započinjanju sopstvenog biznisa. Drugi portal nudi mladima informacije o upisu na fakultete, prijemnim ispitima, stipendijama i drugim informacijama namenjenim studentima.

Otvoreni univerziteti

Otvoreni univerziteti, s čijim predstavnicima/cama smo radili intervju imaju vrlo sličnu ponudu usluga, koje se gotovo isključivo tiču različitih kurseva, prekvalifikacija, dokvalifikacija, stručnog usavršavanja i slično. Pored kurseva za različite zanate i druga zanimanja, nude se i kursevi jezika i rada na računaru. Ove usluge se najčešće naplaćuju korisnicima/cama, osim u slučajevima kada je program finansiran od strane Nacionalne službe za zapošljavanje, nekog donatora ili poslodavca koji ima potrebu za zaposlenima određenog profila.

Poslovni inkubatori

Oba intervjuisana biznis inkubatora deluju po veoma sličnim principima i imaju istu ciljnu grupu – **preduzetnike koji se bave informacionim tehnologijama**. Usluge podrazumevaju mogućnost povoljnijeg korišćenja prostora, kao i savetovanje i mentorstvo tokom prvih godina razvoja preduzeća. Budući preduzetnici koji se obrate biznis inkubatoru dobijaju podršku u razvoju poslovnog modela i ukoliko stručna komisija da pozitivnu ocenu, imaju mogućnost da koriste usluge biznis inkubatora određeno vreme po povlašćenju ceni ili besplatno.

Studentske organizacije

Studentske organizacije koje su učestvovala u fokus grupi su tzv. strukovne organizacije, odnosno organizacije nastale na pojedinačnim fakultetima ili studijskim grupama i dosta specifično se bave konkretno studentima/kinjama jednog usmerenja. Ove organizacije nude studentima različite stručne konferencije, kurseve, predavanja, organizuju sajmove zapošljavanja, radne prakse u kompanijama u Srbiji i inostranstvu, takmičenja i slično, ali i obuke za tzv. „prenosive veštine“, kao i obuke koje pomažu u traženju i nalaženju posla (pisanje biografije i motivacionog pisma, ponašanje na intervjuu i sl.). Pojedine organizacije se bave i podsticanjem preduzetništva kod studenata/kinja, kroz obuke za preduzetništvo i samozapošljavanje, savetodavne usluge i sl.

Kancelarije za mlade

Kancelarije za mlade deo usluga u oblasti povećanja zapošljivosti mladih realizuju same, a deo u saradnji sa udruženjima mladih i za mlade. Najčešće te usluge obuhvataju: karijerno vođenje i savetovanje, obuke za sticanje prenosivih kompetencija, obuke za preduzetništvo, obuke za traženje posla, radne prakse i dr. Treba istaći da postoje velike razlike u broju i kvalitetu usluga koje sprovode Kancelarije za mlade u različitim mestima, što je najčešće uslovljeno veličinom i razvijenošću mesta, podrškom jedinice lokalne samouprave, razvijenošću kapaciteta civilnog omladinskog sektora, kao i resursa kancelarije za mlade (budžet, ljudski resursi, prostor i dr.).

Udruženja mladih i za mlade

Udruženja mladih i za mlade koja su učestvovala u istraživanju u najvećem broju sprovode usluge informisanja kroz aktivnosti omladinskog rada. Većina aktivnosti se odnosi na različite programe neformalnog obrazovanja koji mladima podižu nivo različitih kompetencija, najčešće prenosivih veština, ali i nekih specifičnih koje se tiču zapošljivosti (pisanje biografije i motivacionog pisma, ponašanje na intervjuu, preduzetničke veštine i sl.). Pored obuka, pojedina udruženja sprovode druge vrste programa usmerene na zapošljivost mladih: coworking prostori, program radnih praksi, podrška u otvaranju i funkcionisanju učeničkih kompanija, takmičenja u preduzetništvu, programi karijernog vođenja i savetovanja i dr.

Potrebe mladih na koje odgovaraju navedene usluge

Na osnovu tabele, postojeće usluge odgovaraju na sve potrebe koje je istraživački tim definisao. Najmanje konkretnih usluga odnosi se na održavanje posla, o čemu će biti reči nešto kasnije.

Dodatne informacije o potrebama mladih na koje odgovaraju različite usluge zapošljivosti dobili smo putem fokus grupa i intervjua sa samim pružaocima usluga.

Na osnovu odgovora ispitanika/ca na pitanje o potrebama mladih na koje se njihove usluge odnose, kao i na koji način proveravaju ove potrebe, možemo zaključiti da se potrebe mladih retko proveravaju pre kreiranja usluga. Udruženja mladih i za mlade ispitivanje potreba najčešće rade kroz razgovor sa direktnim korisnicima/ama i mladima koji su dugoročno uključeni u njihove programe, ili koriste podatke drugih istraživanja, najčešće onih koja se mogu naći u strateškim dokumentima lokalne samouprave (lokalni akcioni planovi za mlade, strategije ekonomskog razvoja, zapošljavanja i sl.). Programi udruženja su često preuzimani kao primeri dobre prakse drugih udruženja u zemlji i inostranstvu.

O sličnoj situaciji svedoče i predstavnici/e Kancelarija za mlade, koji/e su tokom fokus grupe imali/le priliku da se osvrnu na različite programe i usluge koje postoje u njihovim sredinama, nezavisno od toga da li ih sprovode udruženja, državne institucije i ustanove ili same Kancelarije. Oni/e su istakli/le i razlike u kvalitetu izrađenih politika na lokalnom nivou, koji najčešće zavisi od veličine lokalne samouprave, njenih kapaciteta, kao i kapaciteta Kancelarija za mlade, razvijenosti civilnog sektora i strukture mladih, koja je naročito vezana za postojanje srednjih i visokih škola ili fakulteta. Kao posledica razlike u kvalitetu strateških dokumenata, javlja se i razlika u broju i kvalitetu usluga za mlade, pa samim tim i usluga koje se tiču zapošljivosti.

Većina ispitanika/ca, naročito u fokus grupama koje su okupile omladinske radnika/ce i predstavnike/ce Kancelarija za mlade je istaklo da se istraživanja potreba mladih retko sprovode jer za njih nema dovoljno materijalnih resursa. Kao što je već pomenuto, ovakva istraživanja se najčešće sprovode kao osnova za kreiranje politika i akcionih planova, ali je takođe istaknuto da osim lokalnih akcionih planova za mlade, druga strateška dokumenta na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou retko prepoznaju mlade kao posebnu ciljnu grupu i ne kreiraju ciljeve i mere koji su direktno usmereni na mlade.

Komercijalni pružaoci usluga, kao što su otvoreni univerziteti, biznis inkubatori i informativni portali, orijentisani su na potrebe tržišta i/ili vrlo specifične ciljne grupe.

U slučaju otvorenih univerziteta, ova činjenica se ogleda u tome da se kreiraju i nude kursevi za koje postoji interesovanje, bez obzira da li postoji i realna potreba za njima. Ispitanici/ce navode da je veliko interesovanje za učenje jezika, a mnogo manje za stručna usavršavanja, naročito u zanatima koji podrazumevaju teške fizičke poslove, iako za ovu vrstu zanata povremeno postoji potreba na tržištu rada. Portali koji nude informacije o zapošljavanju, svoj set usluga usmeravaju prvenstveno na poslodavce, kojima naplaćuju oglašavanje slobodnih radnih mesta, dok su za one koji traže posao usluge portala besplatne. Ni jedan od pomenutih pružalaca usluga ne prepoznaje mlade kao ciljnu grupu, iako svi navode da im mladi čine veliki procenat u ukupnom broju korisnika.

Nacionalna služba za zapošljavanje **prepoznaje mlade do 30 godina kao jednu od teže zapošljivih grupa.** U skladu sa tim, navode da veliki deo usluga prilagođavaju upravo mladima. U većini usluga mladima pristupaju individualno, kroz rad savetnika/ce za zapošljavanje, koji sa svakim/om korisnikom/com kreira individualni plan zapošljavanja, na osnovu koga ga/je upućuje na korišćenje drugih usluga. Iako sami predstavnici/ce službe nisu to navodili, mladi korisnici/ce njihovih usluga smatraju da im jedan broj njih nije dostupan jer se nudi na osnovu različitih kriterijuma (kao npr. dužina prijave osobe u evidenciji nezaposlenih, stručna sprema i sl.).

Usluge koje nedostaju

Osim analize postojećih usluga za mlade u oblasti zapošljivosti, pokušali smo da dođemo i do informacija o uslugama koje nedostaju, a potrebne su mladima u lokalnim zajednicama. Podatke smo prikupili putem upitnika, kao i kroz fokus grupe.

Tabela 4. Pregled nedostajućih usluga u lokalnim zajednicama koje su obuhvaćene istraživanjem:

OBLAST / POTREBA	USLUGE	AKTER KOJI BI TREBAO DA SPROVODI USLUGU
Prevenција napuštanja školovanja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsultacije, istraživanje, savetovanje, usmeravanje 2. Pomoć u učenju 3. Uredbom o uslovima primanja socijalne pomoći definisati obavezu školovanja dece i prisustvo određenom broju časova u toku osnovnog obrazovanja 4. Savetovanje 5. Rad sa decom sa smetnjama u razvoju 6. Vršnjačka edukacija 7. Medijacija 8. Dopunski rad sa mladim 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagozi - osnovne i srednje škole, omladinski radnici, organizacije koje raspolažu odgovarajućim kapacitetima 2. Kancelarije za mlade, udruženja mladih i za mlade 3. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja 4. Savetovališta pri različitim organizacijama i institucijama 5. Udruženja 6. Udruženja 7. Udruženja 8. Udruženja
Upravljanje i razvijanje karijere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istraživanja, konsultacije, testiranja, simulacije 2. Praksa 3. Karijerno usmeravanje za mlade u osnovnim školama 4. Susreti sa poslodavcima 5. Karijerno vođenje 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studentski centri / omladinski centri / klubovi, omladinski radnici, Nacionalna služba za zapošljavanje i njene filijale (Savetnici za zapošljavanje), strukovne organizacije, stručnjaci za određenu oblast 2. Fakulteti 3. Osnovne škole 4. Udruženja, Nacionalna služba za zapošljavanje 5. Centri za karijerno vođenje
Sticanje stručnih kompetencija	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obuke, edukacije i treninzi. Sertifikati priznati od strane NSZ kao relevantan dokaz za posedovanje kompetencija pojedinca /ke 2. Praktičan rad – simulacija nakon završenih obuka 3. Volontiranje u vidu stažiranja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akreditovane agencije, akreditovane OCD, akreditovani stručnjaci 2. Poslodavci, udruženja
Sticanje prenosivih kompetencija	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dodatna nastava u školama (neformalna edukacija – vršnjačka edukacija, medijacija, asertivnost, planiranje, omladinski aktivizam i volonterizam) 2. Programski treninzi za mlade koje sprovode udruženja 3. Povezivanje mladih sa lokalnim privrednicima u cilju sticanja praktičnih znanja 4. Volontiranje na projektima 5. Obuke za mlade u osnovnim školama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagozi u osnovnim i srednjim školama, omladinski radnici /organizacije koje raspolažu odgovarajućim ljudskim resursima 2. Udruženja mladih i za mlade 3. Agencije za lokalni ekonomski razvoj, Saveti za mlade 4. Udruženja mladih i za mlade, druga udruženja 5. Udruženja
Sticanje radnog iskustva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Volonterski staž nakon završene srednje škole ili fakulteta koji je priznat kao praktično angažovanje/iskustvo 2. Radna praksa 3. Radna praksa koja uključuje veći broj poslodavaca 4. Job shadowing 5. Obavezna radna praksa u trajanju 3 meseca po završetku srednjeg obrazovanja 6. Obavezna praksa jednom nedeljno u srednjim stručnim školama (praktična nastava umesto teorijske nastave) 7. Volontiranje 8. Radna praksa tokom školovanja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizacije koje raspolažu odgovarajućim ljudskim resursima, udruženja mladih i za mlade, lokalni privatni sektor (privrednici/ preduzetnici) 2. Fakulteti, preduzeća, udruženja 3. Nacionalna služba za zapošljavanje, poslodavci, Kancelarija za mlade 4. Kancelarija za mlade i poslodavci 5. Školska uprava 6. Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja 7. Udruženja mladih i za mlade, druga udruženja 8. Srednje škole, fakulteti

OBLAST/ POTREBA	USLUGE	AKTER KOJI BI TREBAO DA SPROVODI USLUGU
Informisanje	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreiranje sveobuhvatnog lokalnog informacionog sistema/berze 2. Informisanje mladih o postojećim uslugama za zapošljivost mladih na lokalnu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akreditovane agencije, udruženja sa odgovarajućim resursima, akreditovani stručnjaci 2. Nacionalna služba za zapošljavanje, Unija poslodavaca, Sindikati (omladinske sekcije)
Samo-zapošljavanje i preduzetništvo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administrativna, konsultativna i tehnička podrška u osnivanju samostalnog biznisa i tokom prve godine poslovanja 2. Formiranje Omladinske banke – beskamatno kreditiranje mladih kao podsticaj samozapošljavanja sa definisanim planom vraćanja 3. Obavezna nastava iz preduzetništva 4. Podsticaji za preduzetnike koji učestvuju u sprovođenju praktične nastave, uz obaveznu kontrolu, izveštavanje i završni ispit dece koja su pohađala praksu 5. Promocija preduzetništva i samozapošljavanja među mladima 6. Preduzetničke obuke 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jedinice lokalne samouprave 2. Jedinice lokalne samouprave 3. Jedinice lokalne samouprave 4. Udruženja 5. Centar za preduzetništvo
Održavanje posla	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stručno finansijsko i pravno savetovanje 2. Stimulativna podrška (umanjenja po osnovu poreza i doprinosa, taksi i dr.) 3. Služba za savetovanje zaposlenih mladih 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacionalna služba za zapošljavanje, akreditovane razvojne agencije, privredne komore 2. Agencije i kancelarije za lokalni ekonomski razvoj, većnici zaduženi za projekte i preduzetništvo 3. Jedinice lokalne samouprave, agencije i Kancelarije za lokalni ekonomski razvoj

Kada se pogleda poslednja tabela, naizgled deluje da nema mnogo usluga koje nedostaju, a naročito u poređenju sa brojem usluga koje su navedene u tabeli br. 3. Ipak, nekoliko detalja se može lako primetiti. Prvenstveno, veliki broj učesnika/ca u istraživanju (kako mladih, tako i predstavnika/ca različitih udruženja, institucija i drugih pružalaca usluga) naveli/le su **veliki broj predloga koji se tiču sticanja radnog iskustva mladih**. Dok među postojećim uslugama možemo pronaći programe radnih i stručnih praksi koje organizuju različiti akteri, na pitanje o uslugama koje nedostaju ispitanici/ce su davali/le dodatne ideje i preporuke o tome kako bi prakse trebalo organizovati. Zanimljiva je i preporuka o **obaveznoj praksi tokom i nakon završetka srednjih stručnih škola**, koja govori o tome da ova usluga nije dostupna svim mladima i da puno zavisi od organizovanosti samih srednjih škola. Slične podatke navode i ispitanici/ce u fokus grupama i intervjuima kada se radi o visokoškolskim ustanovama. Ovi podaci pokazuju potrebu da se različiti programi praksi bolje koordiniraju i učine dostupnim većem broju mladih, kroz institucije formalnog obrazovanja, ali i druge aktere (jednice lokalne samouprave, Kancelarije za mlade i dr.).

Pored ove oblasti, učesnici/ce su naveli/le i **veliki broj usluga u sferi samozapošljavanja i preduzetništva** za koje smatraju da bi podstakli mlade da razmišljaju o samozapošljavanju i obezbedila im uslove za pokretanje sopstvenog biznisa. Tokom fokus grupa, u više navrata je istican **nedostatak preduzetničkog obrazovanja u osnovnim i srednjim školama**, što rezultira nespremnošću mladih da se suoče sa izazovima koje nosi samozapošljavanje. Obuke na temu preduzetništva se najčešće realizuju za mlade sa već stečenom srednjom, višom ili visokom stručnom spremom i tada je često već teško predočiti učesnicima/cama prednosti samozapošljavanja u odnosu na „čekanje zaposlenja“. Potreba za kontinuiranim razvojem preduzetničkog duha kod mladih ne samo da bi rezultirala u otvaranju većeg broja malih i srednjih preduzeća, već bi i one mlade koji se ne odluče na pokretanje sopstvenog biznisa opremila životnim veštinama korisnim za aktivno traženje posla, njegovo zadržavanje i napredovanje.

Još jedna oblast koja se pokazala zapostavljenom od strane pružalaca usluga zapošljivosti za mlade jeste i **održavanje posla**. U tabeli 3. vidimo prilično široko postavljene vrste usluga koje mogu doprineti **zadržavanju zaposlenja**, dok se među predlozima u tabeli 4. nalaze dosta specifičnije usluge, koje se odnose i na poslodavce i na zaposlene mlade. Odgovori ispitanika na pitanja o ovoj vrsti usluga uglavnom ukazuju na to da se o zadržavanju posla malo razmišlja kada se priča o zapošljivosti mladih i da je većina usluga koje se realizuju usmerena na **korake koji prethode zaposlenju**. Ipak, kada se ova tema otvori dolazi se do konkretnih preporuka za nove usluge.

Osim nedostajućih usluga, učesnici/ce u istraživanju su često pominjali/le prepoznatljivost i priznatost postojećih usluga od strane relevantnih institucija. Naročito su predstavnici/ce udruženja mladih i za mlade izjavljivali kako nailaze na poteškoće kada žele da svoje kurseve akredituju kod relevantnih institucija, kao i kada nastoje da kompetencije mladih stečene neformalnim obrazovanjem i volontiranjem

budu prepoznate kao relevantne pri zapošljavanju, nastavljanju obrazovanja, dobijanju studentskih stipendija i sl.

Na osnovu prethodne analize podataka, zaključujemo da možemo potvrditi početnu pretpostavku, **da postoji prostor za kreiranje novih usluga u oblasti zapošljivosti mladih**. Pored preporuka koje su dobijene od različitih ispitanika/ca tokom ovog istraživanja, važno je istaći i da nove usluge treba kreirati na osnovu **detaljne analize potreba mladih, kao i potreba poslodavaca**. Takođe, kako bi postojeće usluge imale veći efekat, važno je raditi na njihovom institucionalnom prepoznavanju.

H6 Postoji potreba za boljom koordinacijom postojećih usluga koje doprinose zapošljivosti.

Ispitani akteri i pružaoci usluga zapošljivosti mladih navode da saraduju sa velikim brojem drugih aktera. U ovome prednjače udruženja mladih i za mlade, kao i Kancelarije za mlade, što je i očekivano, s obzirom da udruženja sprovode veoma raznolike programe i često su od strane donatora uslovljeni saradnjom sa različitim drugim akterima, dok Kancelarije za mlade imaju ulogu povezivanja različitih aktera koji se bave mladima. Ostali pružaoci usluga saraduju sa onim akterima koji su bliski njihovoj sferi delovanja i koji su im potrebni za što kvalitetnije usluge. Ipak, većina ispitanih navodi da su sklopljena partnerstva često kratkoročna i zavise od različitih faktora: finansijskih mogućnosti, zahteva donatora ukoliko su u pitanju projekti, spremnosti partnerske institucije na dugoročnu saradnju, pa i od promene kadrova, naročito u državnim ustanovama i institucijama.

Gotovo svi/e učesnici/ce smatraju da **postojeće usluge u oblasti zapošljivosti** mladih u njihovim lokalnim zajednicama **nisu dovoljno koordinisane**. Pružaoci usluga smatraju da je koordinacija važna jer bi obezbedila održivost usluga i njihovu zasnovanost na realnim potrebama mladih i tržišta rada. Takođe, smatraju da bi koordinacijom usluga postigli veće efekte na konkretnu mladu osobu, za razliku od trenutne situacije gde mladi sporadično prolaze kroz neke programe koji im podstiču zapošljivost, ali su nakon završetka programa „prepušteni sami sebi“, a često i nedovoljno svesni koliko im je određena usluga uticala na zapošljivost. Mladi, sa druge strane, smatraju da je važno da usluge budu koordinisane, kako bi postale dostupnije i mogle da obuhvate veći broj mladih, naročito onih mladih u riziku od socijalnog isključenja.

Na pitanje o tome **ko bi trebalo da vrši koordinaciju usluga u oblasti zapošljivosti** mladih, većina ispitanika/ca, kako pružalaca usluga, tako i mladih, odgovara da bi to **trebala da bude neka državna ustanova ili deo lokalne samouprave**. Među odgovorima najčešće su se pojavljivale **Kancelarije za mlade, jedinice lokalne samouprave** i njihovi delovi, kao i **Nacionalna služba za zapošljavanje**.

U nekoliko navrata dobili smo i konkretne predloge o otvaranju posebnih kancelarija kojima bi zapošljavanje mladih bilo u mandatu i koje bi koordinirale aktere i usluge, i istovremeno informisale mlade: „Bilo bi lepo, na nivou grada, da se napravi nešto što bi moglo da informiše sve mlade i sve studente, pa da se pronađu u nečemu, gde im nešto odgovara, da li to bio BEST ili EESTEC, ima dosta organizacija po Novom Sadu koje su za mlade (...) gde se sigurno mogu svi pronaći na neki način.“

Iako je naš fokus bio na uslugama koje postoje u lokalnim zajednicama iz kojih su ispitanici dolazili, stav velikog broja njih je bio da koordinacija usluga nedostaje i na nacionalnom nivou, te da bi prvenstveno Nacionalna služba za zapošljavanje trebala da ima veću ulogu u ispitivanju potreba nezaposlenih, poslodavaca, kao i u analizi postojećih usluga, kako bi kreirala konkretne preporuke i uputila ih nadležnim ministarstvima. Ispitanici smatraju da bi se boljom koordinacijom na nacionalnom nivou, ova praksa lako „spustila“ i na nivo lokalnih samouprava.

Naša početna pretpostavka, da **postoji potreba za boljom koordinacijom usluga zapošljivosti na lokalnom nivou je potvrđena** od strane različitih aktera koji su obuhvaćeni istraživanjem. Takođe, među ispitanicima/cama postoji konsenzus da je **koordinacija posao države i jedinica lokalne samouprave**.

H7 Postoji potreba za objedinjenim informacijama za mlade o postojećim uslugama koje doprinose zapošljivosti.

Ispitani pružaoci usluga za informisanje mladih najčešće koriste Internet, a naročito društvene mreže, elektronske i štampane medije, kao i različit promotivni materijal, uz učešće na sajmovima, festivalima i drugim događajima za koje smatraju da im mogu povećati vidljivost među mladima. Udruženja, kao i Kancelarije za mlade, mlade informišu i putem prezentacija na fakultetima i u školama, ili kroz saradnju sa nastavnim kadrom koji informacije prosleđuje mladima. Sami mladi smatraju da je najdelotvorniji **lični kontakt pružaoca usluga sa mladom osobom** preporuka mladih korisnika, kao i da je ključan aspekt prilagođenost informacije ciljnoj grupi, njena atraktivnost, razumljivost i dostupnost.

Objedinjene informacije o uslugama zapošljivosti nedostaju po oceni gotovo svih ispitanih. I pružaoci usluga i mladi prepoznaju korist u postojanju mesta (fizičkog ili virtuelnog) na kome bi se nalazile sve relevantne informacije o uslugama zapošljivosti. Odgovori na pitanje ko bi trebalo da se bavi objedinjavanjem i plasiranjem informacija, vrlo su slični onima koji su dati na pitanje o koordinaciji usluga. Ipak, pored državnih ustanova i lokalne samouprave, neki od ispitanika/ca, naročito mladi, ovde **vide značajnu ulogu i civilnog sektora**, pokazujući poverenje prema mladima koji bi volonterski radili u nekoj vrsti info centra za mlade. Svoje viđenje objašnjavaju ovako: „U svakom drugom slučaju, ako nije omladinska (organizacija), radiće neka gospođa, teta... dođeš po informacije i njoj će preći biti burek koji jede trenutno nego da ti odgovori.“ I predstavnici/ce udruženja i Kancelarija za mlade smatraju da bi ovu uslugu mogli da vrše omladinski centri ili omladinski informativni centri tamo gde postoje.

I ova pretpostavka je potvrđena, kako od strane mladih, tako i od strane pružalaca usluga. Iz podataka dobijenih istraživanjem proizilazi da bi koordinaciju usluga zapošljivosti, kao i objedinjeno informisanje mladih o uslugama trebalo da vrši isti akter, kao i da su oba u nadležnosti države i lokalne samouprave.

5.3. ZADATAK 3: Istražiti potencijal omladinskog rada za pružanje novih usluga za zapošljivost mladih i identifikovati njegovo mesto u mreži pružalaca usluga za podsticanje zapošljivosti mladih.

H8 Postoji prostor za usluge omladinskog rada koje doprinose zapošljivosti.

Kako bismo proverili ovu pretpostavku, različite aktere i ciljne grupe smo pitali gde vide prostor za omladinski rad među uslugama zapošljivosti. Svi ispitani su se složili u tome da omladinski rad već doprinosi zapošljivosti kroz različite usluge koje se uglavnom tiču sticanja prenosivih kompetencija kroz obuke i praktično iskustvo volontiranja i angažovanja u udruženjima mladih i za mlade. U skladu sa zahtevima donatora i globalnom trendu bavljenja zapošljavanjem i zapošljivosti mladih, udruženja koja sprovode omladinski rad već kreiraju nove usluge koje odgovaraju na ovu potrebu. To su uglavnom različiti programi razvoja preduzetništva kroz obuke i praktično iskustvo, kreiranje „coworking“ prostora, habova i biznis inkubatora za mlade korisnike/ce, kao i programi posredovanja između nezaposlenih mladih i poslodavaca. Kako su i sami ocenili/e, usluge koje pružaju u oblasti povećanja zapošljivosti mladih ne sprovode se uvek po principima omladinskog rada, ali podvlače da i veliki broj organizacija koje sprovode omladinski rad ne stavljaju zapošljavanje i zapošljivost kao svoj fokus.

Omladinski radnici/ce vide ulogu omladinskog rada u podsticanju mladih na aktivniji odnos prema svetu, pa time i prema zapošljavanju: „Ono što se dešava, u omladinskom radu jeste stvaranje jedne proaktivne mlade osobe koja je preduzeta... sve one aktivnosti koje su potrebne da upravlja svojim životom i da planira budućnost. Tako da mislim da je omladinski rad veoma značajan...”

Takođe, ulogu omladinskog rada vide i u širem delovanju na lokalnu zajednicu, koje nije usmereno samo na usluge koje povećavaju zapošljivost mladih, već i na obezbeđivanje uslova za kvalitetniji život i ostvarivanje prava mladih. „...da se više malo okrene pažnja ka aktivnom rešavanju nekih lokalnih problema u zajednici iz prostog razloga što mi mnogo jačamo mlade i nekako smo, mislim, i mi odgovorni što oni odlaze iz ove zemlje, ali iskreno, ne u smislu da smo krivi, nego smo ih ojačali, oni shvate da to što oni znaju, da oni mogu da odu negde dalje i da iskoriste svoje znanje (---) hajde da sada vidimo kako možemo da menjamo lokalnu zajednicu jer ako svi odete kome će onda ostati ovo što radimo.”

Mladi/e korisnici/ce programa omladinskog rada takođe **veruju da im je iskustvo učestvovanja u postojećim programima omladinskog rada povećalo zapošljivost**: „... ja sam prepoznala da ja time jednostavno radim na sebi. Videćemo jednog dana koliko će mi pomoći ali ja se osećam sigurnije kroz rad sa mladima sa svojim vršnjacima”.

Oni vide ulogu omladinskog rada i u kreiranju novih usluga, kao i u doprinosu većem kvalitetu nekih usluga koje pružaju drugi akteri. Kao što je već pominjano, mladima najviše nedostaje praktičnih znanja u formalnom sistemu obrazovanja i to je jedna od usluga u kojoj prepoznaju ulogu omladinskog rada. Predlozi mladih su išli u pravcu **kreiranja programa praksi** u kojem bi omladinski/e radnici/ce bili podrška i mladima i poslodavcima, a naročito kao poveznica i facilitator njihovog povezivanja, "neko ko bi te (mlade) usmeravao u sve te firme, ko bi bio kao neka kontakt tačka između mladih i firmi".

Mladi su prepoznali i da **usluge zapošljivosti nisu dovoljno dostupne i vidljive mladima iz osetljivih grupa**, a omladinski rad vide kao pogodan za doseganje upravo ovih mladih.

Kao što je već ranije pominjano, **paralelno sa kreiranjem usluga** trebalo bi raditi i **na prepoznavanju omladinskog rada kao zanimanja** koje, između ostalog, doprinosi i povećanju **zapošljivosti mladih**. Ipak, učesnici fokus grupe predstavnika/ca udruženja koja sprovode omladinski rad istakli/e su i da zapošljivost ne treba da bude jedini fokus omladinskog rada. Oni smatraju da je paralelno sa osnaživanjem mladih u cilju bolje zapošljivosti važno ne izgubiti fokus sa aktivnog uključivanja mladih i osnaživanja da aktivno doprinose svojoj lokalnoj zajednici. Ovaj aspekt omladinskog rada je naročito važan za prevenciju migracija i „odliva mozgova“, koja je naročito zastupljena u malim lokalnim zajednicama.

H9 Postoji potreba da se kroz programe omladinskog rada koji doprinose zapošljivosti dosegnu mladi u riziku.

Kada se analiziraju odgovori pružalaca usluga na pitanje o tome koliko su njihovi programi dostupni i **prilagođeni mladima u riziku od socijalne isključenosti**, primećujemo da u ovoj oblasti postoji više izazova. Najpre, nekim akterima je i sam pojam mladih u riziku ili osetljivih grupa mladih nepoznat i nejasan. Kada se razjasni pojam ispostavi se da su neki obuhvatili mlade u riziku svojim uslugama, ne razmišljajući naročito o tome, pa time i ne prilagođavajući usluge naročito ovoj ciljnoj grupi, a neki su odgovarali da nemaju uslova da svoje usluge ponude mladima koji su na bilo koji način marginalizovani.

Komercijalni pružaoci usluga: internet portali, otvoreni univerziteti i biznis inkubatori, budući da nude prilično specifičan set usluga i da usluge najčešće nude uz naknadu, o **mladima u riziku retko razmišljaju**. Internet portali, na primer, primećuju da se većina oglasa koje objavljuju odnose na veće gradove, ali pošto sebe vide kao posrednika i oglasnu tablu za poslodavce, nemaju naročiti interes da podstaknu oglašavanje slobodnih radnih mesta u manjim, ruralnim sredinama. Otvoreni univerziteti usluge kurseva nude onima koji su u mogućnosti da ih plate i prate nastavu. Sporadično imaju programe, finansirane od strane drugih institucija, koji su namenjeni određenim marginalizovanim grupama i za njih se nude besplatno (mladi korisnici usluga Centra za socijalni rad, mlade žene žrtve nasilja koje borave u Sigurnoj kući i dr.).

Biznis inkubatori imaju prilično ograničenu ciljnu grupu, obzirom da njihovi korisnici/ce mogu biti mladi koji/e imaju određene stručne kompetence i nivo obrazovanja, a uz to i preduzetničku ideju. Sporadično imaju korisnike/ce koji/e su osobe sa invaliditetom ili pripadaju drugim osetljivim grupama, ali svoj program i pristup im ne prilagođavaju naročito.

Slična je situacija sa **pružaocima usluga u civilnom sektoru**. Ispitane organizacije su najčešće studentske i one koje nude programe u srednjim školama. Njihovi programi su unapred pripremljeni, često preuzeti kao primeri dobre prakse iz inostranstva, i tokom sprovođenja se u maloj meri modifikuju i prilagođavaju različitim grupama mladih. Dobar primer su studentske strukovne organizacije, koje svoje programe nude svim studentima univerziteta, ili određenog fakulteta, i time smatraju da su otvoreni za različite ciljne grupe, ali se ne trude naročito da svoj pristup i program prilagode mladima u riziku.

Nacionalna služba za zapošljavanje prepoznaje **celokupnu populaciju mladih do 30 godina starosti kao teže zapošljivu grupu**, a time i kao grupu koja je u riziku od socijalne isključenosti. Pored mladih, Nacionalni akcioni plan zapošljavanja definiše još i **lica bez kvalifikacija i niskokvalifikovana lica, Rome, višak zaposlenih i osobe sa invaliditetom** kao grupe koje zbog teže zapošljivosti imaju prioritet pri korišćenju usluga Nacionalne službe za zapošljavanje. Za mlade je kreiran set usluga **sa ciljem prevencije zastarevanja kompetencija i smanjenja rizika od dugoročne nezaposlenosti**.

Ovde je važno napomenuti i **zapošljavanje osoba sa invaliditetom** koje je Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, obavezno za sve poslodavce, i samim tim podsticano od strane Nacionalne službe za zapošljavanje i drugih državnih službi. Ostali/e ispitanici/ce koji/e su se dotakli/e ove teme tokom intervjuja i fokus grupa, navodili su primere poslodavaca koji odbijaju da zaposle osobe sa invaliditetom jer smatraju da im je povoljnije da plate kaznu za nepoštovanje ovog propisa, nego da zaposle osobu za koju smatraju da neće dovoljno kvalitetno obavljati posao. Ispitanici/ce su se složili/e da je pored zakonske obaveze potrebna i edukacija poslodavaca o pristupu osobama sa invaliditetom i podizanje njihove svesnosti o značaju zapošljavanja ove grupe.

Slično kao i ostatak civilnog sektora, udruženja mladih i za mlade, a i Kancelarije za mlade, često smatraju da time što svoje programe sprovode u srednjim školama ili u saradnji sa njima, time obuhvataju i mlade u riziku. Ipak, **većina ovih programa nije namenjena ovoj grupi mladih**, niti se čine dodatni napori da se one dosegnu, osim u slučajevima udruženja kojima su mladi u riziku primarna ciljna grupa i čiji su programi samim tim njoj i prilagođeni. Izazov uključivanja marginalizovanih mladih u programe omladinskog rada prepoznat je u više navrata kroz ranija istraživanja i programe NAPOR-a.

Omladinski/e radnici/ce prepoznaju da najveći broj organizacija radi sa istom grupom mladih, "to je ono jedna osoba mlada koja je u šest organizacija, student je ili srednjoškolac, u učeničkom parlamentu, i onda u stvari shvatimo da kada pričamo sa mladima to je jedan uzak krug mladih tu nemamo ni OSI, (...) nemamo ni mlade koji su napustili školu, ni one koje to uopšte ne zanima, tako da je realno kada vidimo mi, retko ko i radi sa njima (mladima u riziku od marginalizacije)." Razlozi koji se najčešće navode za ovakvu situaciju su nedostatak resursa i kapaciteta, što finansijskih, što ljudskih. Potreba uključivanja mladih u riziku je prepoznata i deklarativno postoji motivacija udruženja da sa njima rade, ali su **često nesigurni u svoje kompetencije**, pa smatraju da je "bolje da ne rade nego da rade pogrešno".

U prilog **potrebi za uključivanjem mladih u riziku u programe zapošljivosti, naročito kroz omladinski rad**, govore i odgovori mladih ispitanika/ca. Naročito korisnici programa omladinskog rada prepoznaju korist koju bi ovakve usluge mogle doneti mladima koji pripadaju različitim marginalizovanim grupama. Oni smatraju da ovim mladima nije teško pristupiti i da bi oni bili motivisani da se uključe, **kada bi bili na odgovarajući način informisani**: „to uopšte nije teško kao što se predstavlja, samo treba da se oči upere u prave mlade. Ne u ove što im je sve dostupno..." Veruju da **cilj omladinskog rada** treba da bude upravo **dosezanje mladih kojima nije dostupno sve drugo** i koji će i sami naći načina da dođu do različitih usluga koje im se nude.

Možemo zaključiti da **postoji potreba da se usluge prilagode mladima u riziku, kao i da se različiti pružaoci usluga senzibilišu**, najpre **za prepoznavanje ovih grupa a zatim i za pristup rešavanju problema sa kojima se oni suočavaju**. Omladinski rad je prepoznat od strane mladih i omladinskih radnika/ca kao pogodan da uključi marginalizovane mlade u programe zapošljivosti, kao i da **podigne vidljivost ovih grupa među ostalim pružaocima usluga**. Ipak, i udruženjima mladih i za mlade potrebna je **podrška relevantnih institucija, podizanje kapaciteta i osnaživanje ljudskih resursa da bi kompetentno i kvalitetno pružali usluge zapošljivosti mladima u riziku od socijalnog isključivanja**.

H10 Postoji prostor za povećanje prepoznatljivosti omladinskog rada kao usluge koja doprinosi zapošljivosti mladih.

Prepoznavanje kompetencija stečenih kroz omladinski rad, neformalno obrazovanje, volontiranje i sl., pominjano je i kod analize drugih pretpostavki. Ovo je izazov koji je NAPOR prepoznao tokom realizacije svojih programa i potvrdio ranijim istraživanjima. Važan podatak je da **poslodavci prepoznaju i vrednuju prenosive kompetencije pri zapošljavanju**, kao i da se upravo te kompetencije stižu kroz omladinski rad. NAPOR već radi na kreiranju alata za prepoznavanje ovih kompetencija koji će koristiti mladi, omladinski/e radnici/ce i poslodavci, a kroz ovo istraživanje dobili smo informacije i o drugim ciljnim grupama ka kojima treba usmeriti pažnju kada je prepoznavanje omladinskog rada u pitanju.

Sami/e mladi/e korisnici/ce programa omladinskog rada, na pitanje o povećanju prepoznatljivosti ovih programa, spontano su pričali/e o prepoznavanju među mladima. Smatraju da su mladi često orijentisani na konkretnu dobit od određenog programa: „Mladi ne cene toliko znanje koje steknu nego korist, bodove, puno te birokratije i papira koji se traže svuda, ali ono što se zove znanje, ništa ne rade zbog sebe da bi oni bili kvalitetniji, nego da bi imali neki papir..” Zato smatraju da je neophodno pokazati što konkretnije kako programi neformalnog obrazovanja i omladinskog rada pomažu mladima u zapošljavanju. Neki od predloga za povećanje prepoznatljivosti omladinskog rada u potsticanju zapošljivosti mladih jesu i isticanje pozitivnih primera mladih: „Da se na konkretnom primeru vidi da neko ko je prošao te stvari (programe omladinskog rada) uz naravno i neki svoj trud (...) da je to tebi doprinelo.” Mladi smatraju da bi promovisanjem primera mladih koji su prolazili kroz programe omladinskog rada i kasnije uspeli da nađu željeni posao, i sam omladinski rad bio promovisan među mladima koji do sada nisu imali prilike da se uključe u programe omladinskog rada.

Oni su stavili akcenat na informisanje mladih koji nikada nisu bili uključeni u rad udruženja, kao i na pristupe mladima iz osetljivih grupa, pri čemu smatraju da je najvažniji lični kontakt sa mladim osobama, kao i navođenje konkretne koristi koju mladi imaju od ovakvih programa, prenošenje pozitivnih iskustava mladih korisnika, kao i dosezanje onih kojima je teže da se informišu i uključe.

Predstavnici/ce udruženja mladih i za mlade navode i različite institucije sa kojima bi trebalo raditi na prepoznavanju omladinskog rada i njegovih efekata. Srednje škole su jedan od ključnih aktera, ali su pominjani i Centri za socijalni rad, Nacionalna služba za zapošljavanje, kao i same jedinice lokalne samouprave. Takođe, prepoznavanje nije ograničeno samo na zapošljavanje, već je posmatrana i šire, pa se tako pominje priznavanje volonterskog angažovanja i dodatnih obuka pri bodovanju studenata/tkinja za primanje stipendija koje neke opštine i gradovi dodeljuju izuzetno nadarenim studentima/kinjama. Saradnja sa srednjim školama je važna, kako zbog dosezanja što većeg broja mladih, tako i zbog potrebe da se i kroz sistem formalnog obrazovanja promoviše aktivno uključivanje mladih, kao osnovni princip u omladinskom radu. Slična je situacija i sa ostalim ustanovama i državnim službama, koje bi trebalo senzibilisati na saradnju sa udruženjima mladih i za mlade i ukazati im na značaj partnerskog odnosa i zajedničkog delovanja u sferi zapošljivosti mladih.

I ova pretpostavka je potvrđena – **prostor za povećanje prepoznatljivosti omladinskog rada postoji**, a postoji i **potreba da on bude prepoznat**. I mladi i omladinski/e radnici/ce uviđaju ovu potrebu, ali je ne vezuju samo za prepoznavanje od strane poslodavaca, već smatraju da treba uključiti i druge ciljne grupe, ustanove, institucije, državne službe i društvo u celini.

6. ZAKLJUČCI

Iz dobijenih i analiziranih rezultata istraživački tim je izveo nekoliko zaključaka:

1. Postojeća strateška dokumenta na republičkom, ali i na lokalnom nivou ne sadrže jasne indikatore uspešnosti, niti su poznati rezultati evaluacije učinkovitosti mera koje ovi dokumenti predlažu.
2. Postoji neusklađenost potreba poslodavaca, mladih i obrazovnog sistema što rezultira nefunkcionalnošću čitavog sistema, jer se ovaj raskorak u potražnji i ponudi teško može nadomestiti dodatnim uslugama (prekvalifikacija, dokvalifikacija i sl.), a uz to predstavlja i priličan izdatak za državu i pojedinca/ku.

Kao što je objašnjeno prilikom analize Zadatka 1, mladi koji su bili učesnici/ce različitih fokus grupa (nezaposleni/e, učesnici/ce programa omladinskog rada, predstavnici/ce studentskih i drugih organizacija i dr.) smatraju da im tokom formalnog obrazovanja nedostaje izgradnja praktičnih i prenosivih veština. Tokom razgovora sa različitim grupama mladih i onima koji sa njima rade u više navrata je identifikovana potreba za praksom tokom i/ili nakon završetka školovanja. Ocenjeno je da postoje pojedinačni programi prakse u nekim srednjim školama, ili programi koje sprovode nevladine organizacije, ali da oni nisu dostupni svim mladima, te su stoga više pominjani kao usamljeni pozitivni primeri, nasuprot mnoštvu primera nedovoljno organizovane prakse za mlade i slučajeva gde se ovakve prilike ne shvataju dovoljno ozbiljno od strane mladih i poslodavaca. Takođe, mladi su se saglasili u potrebi za razvijanjem različitih prenosivih kompetencija tokom školovanja. Oni koji su kroz programe omladinskog rada i studentsko organizovanje imali priliku da učestvuju na različitim obukama neformalnog obrazovanja, smatraju da će im to iskustvo pomoći pri pronalasku prvog zaposlenja. Nezaposleni mladi, koji su se već susreli sa potrebama tržišta rada, primećuju da im posedovanje ovih kompetencija može poboljšati izgleda za zaposlenje.

3. Nedostaje institucionalna prepoznatljivost kompetencija mladih stečenih kroz neformalno obrazovanje, omladinski rad i volontiranje. Ovo dovodi do toga da neke kvalitetne usluge ostaju nevidljive i samim tim mladi nisu motivisani da se u njih uključuju jer ne vide konkretnu korist, iako im upravo te usluge razvijaju kompetencije koje su značajne za zapošljivost.

Mladi uviđaju da im kompetencije stečene kroz omladinski rad pomažu, ali ne vide jasno da su one prepoznate i od strane poslodavaca, institucija i drugih mladih. Kao što je objašnjeno u faktoru 3, mladi/e učesnici/ce u programima omladinskog rada su isticali/e potrebu da se prepoznatljivost omladinskog rada poveća među mladima koji nisu do sada bili učesnici programa omladinskog rada.

Sa druge strane, i mladi i omladinski/e radnici/ce su navodili/e primere nerazumevanja koje dolazi od strane različitih institucija, kao i poslodavaca.

Osim prepoznavanja od strane poslodavaca važno je osigurati da i institucije formalnog obrazovanja, Centri za socijalni rad, Nacionalna služba za zapošljavanje, kao i lokalna samouprava, prepoznaju kompetencije koje mladi stiču kroz neformalno obrazovanje i omladinski rad, kao dopunu kvalifikacijama koje se stiču kroz formalno obrazovanje.

4. Nedostatak koordinacije usluga u oblasti zapošljivosti i objedinjenog informisanja mladih se pokazalo kao još jedan od problema. Uočeno je da dosta usluga postoji, ali su često bazirane na trendovima, pre nego na realnim potrebama. Na lokalnu se niko ne bavi njihovim uvezivanjem, kao ni sveobuhvatnim informisanjem mladih. Posledica toga je da mladi koji imaju potrebu za uslugama zapošljivosti nemaju kompletne informacije i ne znaju od koje tačke da počnu u nastojanju da povećaju zapošljivost.

Kroz analizu Zadatka 2. zaključeno je da gotovo svi/e ispitanici/ce smatraju da bi trebalo da postoji objedinjeno informisanje o uslugama koje podstiču zapošljivost mladih, kao i koordinacija ovih usluga. Zaključeno je i da bi ove dve uloge trebalo da sprovodi jedno telo/institucija na lokalnom nivou, a većina ispitanika/ca smatra da one spadaju u nadležnost države i/ili lokalne samouprave. Najčešće su pominjane Kancelarije za mlade, kao i drugi delovi lokalne samouprave, omladinski centri ili omladinski info centri, koji bi, takođe, trebali da imaju podršku lokalne samouprave.

5. Omladinski rad je pogodan za razvoj novih usluga zapošljivosti mladih. Potencijal omladinskog rada u ovoj oblasti se još uvek istražuje, ali bi uz institucionalnu podršku mogao da ponudi niz usluga značajnih za zapošljivost.

Mladi i omladinski/e radnici/ce prepoznali su i konkretne usluge koje bi se kroz omladinski rad mogle razvijati, kao što su različiti programi preduzetničkog obrazovanja, razvoj prenosivih kompetencija, programi prevencije prestanka školovanja i sl. Takođe, prepoznata je i uloga omladinskog rada u povećanju kvaliteta postojećih usluga za mlade, kao što su programi radnih i stručnih praksi, gde bi organizacije koje sprovode omladinski rad i omladinski/e radnici/ce bili značajni za povezivanje poslodavaca i mladih, kao i za informisanje i obrazovanje obe grupe.

7. LITERATURA

1. Akcioni plan za zapošljavanje R. Srbije (2015); „Službeni glasnik RS”, broj 101/14“
2. Nacionalna strategija za mlade R. Srbije (2015-2025) „Službeni glasnik RS”, broj 50/11) i člana 45. stav 1. Zakona o Vladi („Službeni glasnik RS”, br. 55/05, 71/05 – ispravka, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – US, 72/12, 7/14 – US i 44/14
3. Strategija karijernog vođenja i savetovanja R. Srbije (2011-2014) „Službeni glasnik RS”, br. 55/05, 71/05-ispravka, 101/07 i 65/08“
4. Savet stranih investitora (2013); „Bela knjiga – predlozi za poboljšanje poslovnog okruženja u Srbiji”, Savet stranih investitora, Beograd.
5. Bogetić, S. et.al. (2011); „Unapređenje zapošljavanja mladih kao factor razvoja nacionalne ekonomije”, članak - Ekonomski horizonti, 03.07. 2011, Beograd.
6. Ristić, Z. et.al. (2013): “Bolji uslovi za zapošljavanje mladih u R. Srbiji”, Unija poslodavaca Srbije, Beograd
7. Unija poslodavaca Srbije (2012): „ Potrebe tržišta rada i mladih nezaposlenih lica”, Beograd
8. Inteligentno poslovanje, <http://inteligentnopolosvanje.in.rs/zaposljivost/3-%C5%A1ta-je-zapo%C5%A1ljivost-mladih.html> (pristupljeno 03.juna 2015.)
9. Kerovec, N. (1997); „Uloga i dometi aktivne politike u reguliranju tržišta rada” Izvorni znanstveni rad UDK: 331.5:304, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb
10. Arandarenko, M. Krstić, G. (2007):“ Analiza uticaja politike zapošljavanja i aktivnih mera tržišta rada u republici Srbiji”, Nacionalna služba za zapošljavanje, Beograd
11. Marković D. Džigurski S. (2014):“Uticaj neformalnog učenja u omladinskom radu na zaposljivost mladih”, Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada, Novi Sad
12. NAPOR (2010);“Smernice za osiguranje kvaliteta omladinskog rada”, Novi Sad
13. NAPOR (2015);“Rečnik omladinske politike”, Novi Sad

Istraživački tim:

Ivana Volf
Vanja Kalaba
Jelena Stojanović
Marijana Jović

Naručilac istraživanja:

NAPOR – Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada

Ovaj dokument je kreiran uz finansijsku pomoć EU fondova civilnog društva, linija za podršku organizacijama civilnog društva kroz regionalne operativne grantove. Sadržaj ovog dokumenta u potpunosti je odgovornost YOU SEE! partnerskog projekta i ni pod kakvim okolnostima ne može se smatrati da izražava stavove Evropske unije.

Za više informacija o ovom istraživanju, možete kontaktirati NAPOR:
office@napor.net

© NAPOR, JUL 2015



Regional CSO platform advocating social innovation under employment policies that guarantees security for youth at risks, an EU-funded project. This document has been produced by financial assistance of the EU funds of Civil Society Facility Operating Grants to IPA CSO Associations.

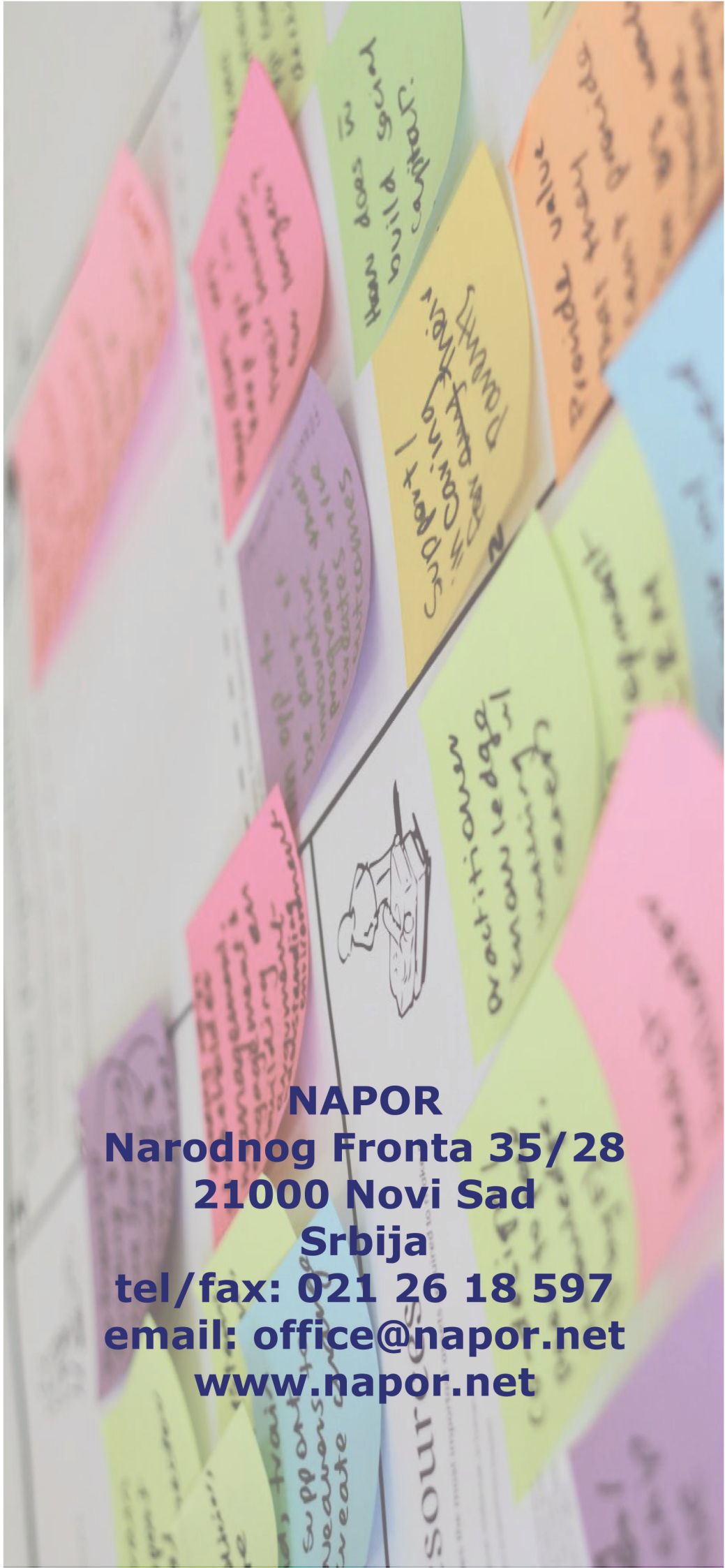
LEAD APPLICANT



CO-APPLICANTS



The content of this document are the sole responsibility of YOU SEE! project partnership and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the EU.



NAPOR
Narodnog Fronta 35/28
21000 Novi Sad
Srbija
tel/fax: 021 26 18 597
email: office@napor.net
www.napor.net