

MY CAREER  
FROM  
02HERO



## ISTRAŽIVANJE O POTREBAMA AKTERA ZA SPROVOĐENJE INTEGRISANIH USLUGA (ONE-STOP-SHOP) ZA ZAPOŠLJIVOST NEET MLADIH SA FOKUSOM NA 4.0 INDUSTRIJSKU REVOLUCIJU

02HERO  
[czor.org/02hero](http://czor.org/02hero)



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC



TIM  
ZA SOCIJALNO UKLJUČIVANJE I  
SMANJENJE SIROMAŠTVA

Projekat je finansiran  
od strane Evropske unije



## “My career from zero to hero”

### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

“Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0 industrijsku revoluciju” sprovedeno je u okviru projekta “My Career from Zeor to Hero - Jačanje kapaciteta mreža organizacija civilnog društva Zapadnog Balkana za sprovođenje one-stop-shop modela za zapošljivost mladih za poslove budućnosti u okviru 4.0 industrijske revolucije” (u daljem tekstu My Career from Zero to Hero), koji sprovodi Centar za omladinski rad u partnerstvu sa Forum MNE (Crna Gora), Centrom za edukaciju mladih (BiH), Youth for Social Changes - YSC (Albanija) i TOKA (Kosovo).

#### IZDAVAČ:

Centar za omladinski rad  
Narodnog fronta 35/28  
21000 Novi Sad

#### UREDNIKA:

Vanja Kalaba

#### ASISTENTKINJE UREDNICE:

Tamara Banjac i Isidora Paklar

#### ISTRAŽIVAČKI TIM:

Mihajlo Đukić i Dejana Pavlović

#### ZAHVALNICE NA KOMENTARIMA:

Milica Janačković

#### GODINA:

2020.

NAPOMENA: Ovaj projekat je finansijski podržan od strane Evropske unije i Vlade Švajcarske u okviru projekta “Znanjem do posla - E2E” koji, ispred Vlade Republike Srbije, sprovodi Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva (SIPRU). Ova publikacija odražava isključivo stavove autora i Evropska unija, Vlada Republike, kao ni Vlada Švajcarske se ne može smatrati odgovornom za bilo kakav vid upotrebe informacija koje publikacija sadrži. Svi pojmovi upotrebljeni u publikaciji u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.

## Sažetak

Cilj sprovedenog istraživanja predstavlja analiziranje mogućnosti kreiranja modela zapošljavanja NEET populacije mladih (*one-stop shop model*) u skladu sa poslovima koji se kreiraju razvojem privrede na principima Industrije 4.0. Industrija 4.0 podrazumeva digitalizaciju poslovnih procesa, digitalnu transformaciju svih faza u okviru lanca vrednosti, kao i povezivanje fizičkih objekata, vozila, zgrada i svih ostalih uređaja koji u sebi sadrže softvere, senzore i druge stvari koje omogućavaju razmenu podataka i komunikaciju. Razvoj industrije 4.0 podrazumeva i kreiranje poslova koji ranije nisu postojali i zahtevaju znanja koja često nisu pokrivena formalnim obrazovnim programima i za kojima se poslednjih godina i u Srbiji beleži rast tražnje.

NEET populaciju čine mladi koji su nezaposleni, nisu u procesu obrazovanja ili obuke. Za potrebe istraživanja, NEET mladima su tretirani i mlade osobe od 17 do 30 godina koje se ne nalaze u obrazovnom procesu, niti svakodnevno obavljaju posao (odnosno povremeno rade na honorarnim poslovima i u potrazi su za stalnim zaposlenjem). Pomenutu grupaciju mladih uglavnom karakteriše nedostatak odgovarajućih veština, nizak nivo motivacije i samopouzdanja i slabo interesovanje za društvena zbivanja. U Srbiji je NEET stopa (udeo NEET mladih u ukupnom broju mladih) za uzrast od 15 do 29 godine oko 19%, što je solidan napredak vidljiv tokom prethodnih nekoliko godina, ali još uvek nedovoljan u poređenju sa situacijom u zemljama EU (Eurostat, 2019).

Istraživanje se sastoji iz dve celine. Najpre je sprovedeno *desk* istraživanje čiji je cilj bio utvrđivanje postojećeg zakonodavnog i institucionalnog okvira za sprovođenje mera podrške zapošljavanju NEET, analiza trendova na tržištu rada sa posebnim fokusom na mlade i analiza do sada realizovanih istraživanja i evaluacija koja su se bavila analizom efektivnosti postojećih i ispitivanjem mogućnosti kreiranja novih modela podrške zapošljavanju.

Nakon *desk* istraživanja, sprovedeno je i empirijsko istraživanje sa ciljem ispitivanja stavova i prikupljanja podataka od ključnih interesnih grupa (stejkholdera) - NEET mladih, preduzeća, civilnog sektora i kreatora politika. Sprovođenje istraživanja podrazumevalo je ispitivanje stavova svih relevantnih stejkholdera - NEET populacije mladih, organizacija civilnog društva, poslovnog sektora i kreatora politika u oblasti podrške zapošljavanju NEET mladih. Istraživanje je sprovedeno putem online upitnika (NEET mladi, organizacije civilnog društva i preduzeća), i sprovođenjem dubinskih intervjua sa kreatorima politika. Istraživanjem je obuhvaćeno 125 mladih, od kojih 51 mlada osoba ispunjava kriterijume da bude klasifikovana kao NEET populacija. Pronalaženje odgovarajućeg broja NEET mladih koji odgovaraju opšte prihvaćenoj definiciji NEET populacije i u ovom istraživanju predstavljao je jedan od najvećih izazova. Stoga je potrebno napomenuti da preostalih 74 mladih ne zadovoljavaju stroge kriterijume NEET klasifikacije, ali spadaju u mlade iz socijalno ugroženih kategorija, one koji trenutno rade, veoma često u sivoj ekonomiji, i u potrazi su za (stalnim i/ili odgovarajućim) poslom koji bi im obezbedio egzistenciju. Takođe, anketnim istraživanjem obuhvaćeno je 35 organizacija civilnog društva i 34 mala i srednja preduzeća. Tokom sprovođenja istraživanja obavljani su polustrukturirani intervjui sa predstavnicima kreatora politika, državnih institucija koje u okviru svojih nadležnosti bave pitanjima podrške zapošljavanju NEET - Nacionalne službe za zapošljavanje, Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstva omladine i sporta i Tima za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije.

Ispitivanje kompetencija **NEET populacije** i analiziranje specifičnosti problema sa kojima se ova heterogena populacija suočava prilikom ulaska na tržište rada i njihovih aspiracija pokazalo je sledeće rezultate:

Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

- Dosadašnja iskustva NEET mladih ukazuju da je NEET mlade teško „uvući“ u sistem. Posebno je to slučaj sa neaktivnom populacijom NEET mladih koje je jako teško zainteresovati i motivisati za učešće u programima neformalnog obrazovanja i ukloniti barijere koje ih sprečavaju da se uključe na tržište rada. Međutim, istraživanje pokazuje da su i NEET mladi uglavnom svakodnevni korisnici Interneta, pametnih telefona i društvenih mreža, i korišćenje pomenutih kanala komunikacije moglo bi olakšati napuštanje statusa NEET.
- Anketa je pokazala da su NEET mladi manje aktivni na tržištu rada, obeshrabljeni u potrazi za poslom, i da posao obično traže preko prijatelja ili rodbine. Kao razloge nezaposlenosti/neaktivnosti, mladi su u Anketi naveli da ne žele trenutno da rade; brinu o članu porodice; ili im nedostaju određene veštine za rad.
- Kako bi obezbedili adekvatne veštine na tržištu rada, NEET mladi su se izjasnili da su zainteresovani za učešće u neformalnim programima obrazovanja kao što su obuke ili pohađanje prakse kod poslodavca. Ispitanici su spremni da u proseku izdvoje za obuku od 5 do 10 sati nedeljno, a pojedini i preko 20 sati nedeljno.
- Rezultati su pokazali da NEET mladi nemaju gotovo nikakve kompetencije iz oblasti 4.0 Industrije kao što su, primera radi, znanja iz alata za dizajn, alata za veb-dizajn, alata za programiranje i alata za front-end programiranje. Rezultati ukazuju da je NEET populacija zainteresovana da unapredi veštine kao što su informatička bezbednost i sajbersigurnost, razvijanje softvera/programiranje, upravljanje proizvodnjom/upravljanje projektima i menadžment i preduzetništvo.
- Od računarskih veština, samoprocena pokazuje da mladi najviše poseduju znanja pretraživanja internet sadržaja i Email komunikacije. Nešto niže na listi veština koje poseduju rangirano je poznavanje sistema Microsoft Windows i veštine u oblasti društvenih mreža.

Na bazi sprovedene analize potreba tržišta rada na uzorku **malih i srednjih preduzeća** koja posluju u delatnostima koje su bliske Industriji 4.0 možemo zaključiti sledeće:

- Bez obzira na nepovoljne ekonomske prognoze u svetu i Srbiji, prouzrokovanih virusom korona, više od polovine anketiranih preduzeća planira da zapošljava radnu snagu u narednom periodu. Oko 17% anketiranih preduzeća ističe da nema mogućnosti za zapošljavanje novih radnika tokom sledećih 12 meseci.
- Programi neformalnog obrazovanja, profesionalne obuke i posedovanje sertifikata sa ocenom 3.7, u rasponu od 1 - nebitno do 5 - veoma bitno, su poslodavcima najznačajnije kada se posmatraju faktori koji utiču na mogućnost zaposlenja u njihovoj kompaniji. Neformalne obuke su stoga, prema poslodavcima, bitnije od radnog iskustva (3.3), znanja opšte kulture (3.2) ili fakultetske diplome (3.0)
- Kompanije smatraju da su računarske veštine (Microsoft operativni sistem, Microsoft office paketi, internet pretraga, e-mail, društvene mreže i digitalni marketing) veoma bitne za njihovo poslovanje. Internet pretraga i E-mail komunikacije se posebno izdvajaju kao značajne za buduće zaposlenje sa prosečnom ocenom od 4.6 na skali od 1 do 5. Pri tome, čak 82% kompanija smatra da mladi treba da unaprede svoje veštine korišćenja Microsoft office paketa.
- Od veština Industrije 4.0, kompanijama su najznačajnije meke veštine (*soft skills*), poput komunikacionih veština, poznavanja stranog jezika, timskog rada, fleksibilnosti, rešavanja problema i emocionalne inteligencije. Od navedenih, posebno se izdvajaju timski rad (ocena 4.7 na skali od 1 do 5), rešavanje problema (4.7) i strani jezici (4.6).
- Posedovanje znanja iz alata za dizajn, alata za veb-dizajn, alata za programiranje, alata za front-end programiranje, u proseku nije od posebne važnosti pri procesu zapošljavanja, sa izuzetkom pri zapošljavanju u kompanijama koje posluju u IT sektoru. Kompanije u oblasti IT značajno više vrednuju kako bazična kompjuterska znanja, tako i specifična u oblasti dizajna i programiranja. Npr. poznavanje principa dizajna i održavanje sadržaja na web stranici (*page layout*) IT kompanije vrednuju sa po 4.2, što je značajno više u odnosu na čitav uzorak (3.1 i 3.2 respektivno).

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

- Znanja i veštine mladih koje su tražene u kompanijama - učesnicama u Anketi, zavise od vrste posla i oblasti poslovanja.
- Predstavnici kompanija smatraju da je angažovanje u vidu neplaćene ili plaćene prakse dobar uvid poslodavcu o kompetencijama zaposlenog ali je, s druge strane, i za kandidata to način sticanja radnog iskustva. I drugi oblici neformalnog obrazovanja mogu biti od značaja kako za poslodavca, tako i za kompaniju.
- Predstavnici kompanija su zainteresovani za saradnju sa organizacijama civilnog društva prilikom organizovanja programa neformalnog obrazovanja. Polovina anketiranih malih i srednjih preduzeća navodi zainteresovanost da saraduje sa civilnim sektorom po ovom pitanju.
- Za NEET populaciju bitno je da pokazuje volju i želju za sticanjem znanja i veština. Preduzeća su istakla da nekada formalan vid obrazovanja kandidata nije presudan za radno mesto, ali je bitno da je kandidat motivisan i da želi brzo da uči i stekne praktično znanje neophodno za to radno mesto.

**Organizacije civilnog društva (OCD)** se, prema stavovima samog civilnog sektora, ali i stavovima ostalih aktera omladinske politike i politike zapošljavanja smatraju jednom od najznačajnijih karika u radu sa NEET mladima i podizanju njihove konkurentnosti na tržištu rada. Anketa sprovedena na organizacijama civilnog društva pokazala je sledeće rezultate:

- Analizirane OCD koje su aktivne na polju omladinske politike imaju solidne kapacitete za realizaciju projekata koji za cilj imaju rešavanje problema nezaposlenosti NEET. Gotovo četiri petine anketiranih OCD ima iskustva u realizaciji projekata koji su se bavili nezaposlenošću NEET. Ipak, veoma mali broj njih ima iskustvo u “outreach” aktivnostima. Najveći broj njih se bavio pružanjem obuka i mentorskim radom.
- Dve trećine analiziranih OCD snažno veruje u sopstvene kapacitete za rad na rešavanju problema nezaposlenosti NEET i ocenjuje svoje kapacitete kao vrlo dobre ili odlične.
- Najveći broj OCD zapošljava manje od 5 ljudi, ali uglavnom ima iskustvo u radu sa NEET i realizaciji projekata vrednosti veće od 2 miliona dinara u prethodne 3 godine, koji su finansirani iz nacionalnih i međunarodnih fondova.
- OCD ističu da veći iznos finansijskih sredstava za njihovo funkcionisanje i kvalitetnija saradnja sa državnim institucijama mogu u velikoj meri unaprediti njihove kapacitete za rešavanje problema nezaposlenosti NEET.
- OCD ističu da su najveće barijere NEET mladima prilikom ulaska na tržište rada nisko samopouzdanje i nedovoljno razvijene kompetencije koje su neopohodne na tržištu rada.
- Najznačajnije kompetencije koje NEET mladima nedostaju kako bi podigli svoju zapošljivost su opšta kompjuterska znanja i meke veštine (naročito veštine komunikacije i znanje stranih jezika). Od specifičnih tehničkih znanja, OCD ističu značaj jačanja kompetencija u IT sektoru i razvoj digitalnih veština.

Konačno, **realizovani intervjui sa predstavnicima institucija** koje se bave pitanjima podrške zapošljavanju NEET mladih iznedrili su sledeće zaključke:

- Teškoće institucija sistema prilikom pristupa NEET populaciji - npr. nepostojanje evidencije o neaktivnim NEET mladima, nepoverenje mladih u programe podrške, itd.
- Nedovoljno uzimanje u obzir značaja višesektorskog pristupa prilikom kreiranja i implementacije mera aktivne politike zapošljavanja i povećanja stope aktivnosti neaktivnih NEET mladih.
- Nedovoljan stepen inovativnosti prilikom kreiranja politika usmerenih na NEET mlade da počnu sa aktivnijim traženjem posla i pohađanjem kurseva i obuka za sticanje veština koje se traže na tržištu rada.

Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

- Nedostatak podsticajnih mera za uključivanje civilnog i poslovnog sektora u rešavanje problema NEET.
- Nedostatak decentralizovanog pristupa prilikom implementacije mera podrške NEET mladima.

Realizovano istraživanje ukazuje na potrebu definisanja novih mera politike zapošljavanja fokusiranih na NEET mlade. **Preporuke (za sve aktere)** koji budu inicirali kreiranja novih modela podrške, nešto detaljnije objašnjene u delu 5. Zaključna razmatranja i preporuke, uključuju:

- **Kreiranje podsticajnih mera za intenzivnije uključivanje OCD** u pružanju podrške zapošljavanju NEET mladih i jačanje kapaciteta OCD za rad sa NEET mladima.
- S obzirom da tekuća Nacionalna strategija zapošljavanja za period od 2011. do 2020. godine nije prepoznala NEET mlade kao ranjivu kategoriju na tržištu rada, u budućoj strategiji koja se planira za period od 2021. do 2026. godine neophodno je **uvođenje NEET kao posebne kategorije**. U tom smislu, potrebno je u saradnji sa ostalim akterima (MOS, MPNTR, MRZBSP, OCD, itd.) kreiranje posebnih mera za podršku podizanju aktivnosti i zapošljivosti NEET mladih i uvođenje indikatora za praćenje i evaluaciju realizacije postavljenih mera i ciljeva.
- Pronalaženje **inovativnih načina pristupa NEET populaciji** mladih u saradnji sa lokalnim udruženjima mladih, JLS i civilnim sektorom posebno onima koji se nalaze u statusu neaktivnih lica.
- **Kombinovanje više (nivoa) mera podrške zapošljivosti i zapošljavanju** (psihosocijalna podrška, jačanje mekih veština, pružanje konkretnih obuka sa naglaskom na opšta kompjuterska znanja i znanja jezika, itd.).
- **Kreiranje neformalnih obrazovnih programa i obuka za NEET mlade i razvijanje kurikuluma** u saradnji sa poslovnim sektorom i na bazi ispitivanja potreba tržišta rada, uključujući potrebe tržišta na lokalnom nivou.
- **Definisanje sadržaja programa neformalnog obrazovanja i njegovog trajanja** u skladu sa realnim potrebama i mogućnostima mladih. Preporučeno vreme trajanja obuka ne bi trebalo da bude kraće od mesec dana, ali ni duže od 6 meseci.

**Ključne reči:** NEET, Industrija 4.0, tržište rada, neformalno obrazovanje, Republika Srbija

## SADRŽAJ

<b>Sažetak .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Uvod .....</b>	<b>10</b>
a) Opis stanja .....	10
b) Ciljevi istraživanja .....	12
c) Osnovni koncepti - NEET i Industrija 4.0 .....	12
<b>2. Metodologija .....</b>	<b>13</b>
a) Desk istraživanje .....	14
b) Terensko (kvalitativno) istraživanje .....	16
c) Struktura istraživačkih instrumenata i upitnika .....	17
<b>3. NEET mladi - Osnovni nalazi desk istraživanja .....</b>	<b>19</b>
a) Institucionalni okvir za sprovođenje politike podrške zapošljavanju NEET .....	19
a) Pregled literature („state of the art“) .....	22
b) Trendovi na tržištu rada .....	26
c) Statistički pokazatelji NEET u Srbiji .....	29
<b>4. NEET mladi - Osnovni nalazi empirijskog istraživanja .....</b>	<b>33</b>
a) Rezultati Ankete SME .....	33
b) Rezultati NEET Ankete .....	41
c) Rezultati Ankete organizacija civilnog društva .....	48
d) Dubinski intervjui sa kreatorima politika .....	58
<b>5. Zaključna razmatranja i preporuke .....</b>	<b>64</b>
Preporuke .....	66
<b>6. Reference .....</b>	<b>67</b>

## LISTA TABELA I SLIKA

Tabela 1 Nezaposlena lica na evidenciji NSZ, 2011-2019. godine .....	20
Tabela 2 Nezaposleni uključeni u MAPZ, 2011-2019. godine.....	20
Tabela 3 Osnovni indikatori tržišta rada RS, 2017-2019. godine .....	27
Tabela 4 Indikatori tržišta rada mladih starosti od 15 do 24 godine, period od 2017. do 2019. godine	28
Tabela 5 Mladi (15-24) na tržištu rada RS prema regionima, 2019. godine .....	28
Tabela 6 NEET populacija prema starosnoj kategoriji, 2015-2019. godine .....	29
Tabela 7 NEET prema strukturi obrazovanja, 2015-2019. godine.....	30
Tabela 8 Odgovor na pitanje „Ocenite na skali od 1 do 5 (1 - nebitno, 5 - veoma bitno) u kojoj meri smatrate da mladi treba da poseduju sledeća znanja iz mekih veština (soft skills)?“ .....	38
Tabela 9 Odgovor na pitanje “Oceni svoje trenutne kompetencije sa ocenom 1-uopšte ne posedujem, 5-u potpunosti posedujem” .....	44
Tabela 10 Odgovor na pitanje “U kojoj meri smatraš da poseduješ određene veštine, pri čemu je 1-uopšte ne posedujem 5-u potpunosti posedujem?” .....	45
Slika 1 Kvartalni prikaz tržišta rada populacije starosti od 15 do 64 godine.....	26
Slika 2 NEET stopa, populacija 15-24 godine, od 2015 do 2019. godine .....	29
Slika 3 Udeo NEET populacije (20-34) u zemljama EU i odabranim zemljama regiona Zapadnog Balkana prema polu (u %) .....	31
Slika 4 Udeo NEET populacije u odabranim zemljama Zapadnog Balkana prema starosnoj strukturi (u %) .....	31
Slika 5 Udeo NEET populacije (15-24) u odabranim zemljama Zapadnog Balkana prema starosnoj strukturi (u %) .....	32
Slika 6 Preduzeća koja su učestvovala u Anketi, prema mestu sedišta kompanije .....	34
Slika 7 Struktura preduzeća koja su učestvovala u Anketi prema veličini .....	34
Slika 8 Odgovor na pitanje „Da li mislite da ćete zapošljivati u narednih šest meseci i koliko ljudi planirate da zaposlite?“ .....	35
Slika 9 Ocena značaja osnovnih računarskih veština za zaposlenje u anketiranim malim i srednjim preduzećima na skali od 1 - nebitno, do 5 - veoma bitno .....	36
Slika 10 Ocena pojedinih veština korišćenja alata za dizajn (1 - nebitno, 5 - veoma bitno) prema značaju za zaposlenje u kompanijama - poređenje malih i srednjih preduzeća i IT kompanija.....	37
Slika 11 Ocena pojedinih veština korišćenja alata za web dizajn (1 - nebitno, 5 - veoma bitno) prema značaju za zaposlenje u kompanijama - poređenje malih i srednjih preduzeća i IT kompanija .....	37
Slika 12 Ocena pojedinih veština korišćenja alata za programiranje (1 - nebitno, 5 - veoma bitno) prema značaju za zaposlenje u kompanijama - poređenje malih i srednjih preduzeća i IT kompanija .....	38
Slika 13 Odgovor na pitanje „Prema Vašem mišljenju koje su najbitnije veštine koje bi NEET mladi da steknu kako bi bili konkurentniji na tržištu rada (moguće više odgovora)?“ .....	39
Slika 14 Odgovor na pitanje „Da li je Vaša kompanija učestvovala na treningu ili programu za unapređenje veština radne snage?“ .....	40
Slika 15 Odgovor na pitanje „Prema Vašem mišljenju, na koji način mladi mogu da steknu određene veštine?“ .....	40
Slika 16 Struktura odgovora ispitanika prema statusu na tržištu rada .....	42
Slika 17 Odgovori na pitanje „Koliko dugo tražite posao?“ .....	43
Slika 18 Odgovor na pitanje „Na koji način tražite posao?“ .....	43
Slika 19 Odgovor na pitanje „ Oceni na skali od 1 do 5 (1-nimalo, 5-veoma često) koliko često koristiš društvene mreže?“ .....	44
Slika 20 Odgovor na pitanje „Da li postoji neki vid treninga ili obuke koji bi ti pomogao pri pronalaženju posla?“ .....	46
Slika 21 Odgovor na pitanje „Da li postoji nešto što nije gore navedeno ali bi ti pomoglo pri pronalaženju posla?“ .....	46
Slika 22 Odgovor na pitanje „ Koliko imaš iskustva u neformalnim oblicima obrazovanja?“ .....	47
Slika 23 Prosečna starost organizacija civilnog društva koje su učestvovala u istraživanju .....	48
Slika 24 Primarna oblast delovanja analiziranih OCD .....	49
Slika 25 Broj zaposlenih analiziranih OCD .....	49
Slika 26 Broj donatora sa kojima su analizirane OCD imale saradnju tokom prethodne 3 godine ..	50



Slika 27 Samoprocena kapaciteta OCD za sprovođenje projekata u oblasti NEET .....	50
Slika 28 Odgovor na pitanje “Da li ste nekada sproveli program/projekat na temu nezaposlenosti NEET populacije i ako jeste, koja vrsta programa/projekta je u pitanju (moguće više odgovora)? .....	51
Slika 29 Odgovor na pitanje “Da li ste primetili neke probleme tokom sprovođenja programa / projekta iz oblasti nezaposlenosti NEET (moguće više odgovora)?” .....	52
Slika 30 Odgovor na pitanje “Sa kojim institucijama ste ostvarili saradnju tokom sprovođenja programa / projekta iz oblasti nezaposlenosti NEET (moguće više odgovora)?” .....	53
Slika 31 Odgovor na pitanje “Koji je glavni problem sa kojim se NEET populacija suočava pri ulasku na tržište rada (moguće više odgovora)?” .....	53
Slika 32 Odgovor na pitanje “Koje su najvažnije kompetencije koje bi mogle da poboljšaju konkurentnost NEET mladih na tržištu rada (moguće više odgovora)?” .....	54
Slika 33 Odgovor na pitanje “Na koji način bi NEET mladi mogli da steknu nedostajuće veštine (moguće više odgovora)?” .....	55
Slika 34 Odgovor na pitanje “Ako se organizuje neki vid neformalnog programa, šta je po Vašem mišljenju odgovarajući period trajanja programa:” .....	56
Slika 35 Odgovor na pitanje “Kako bi se mogli poboljšati kapaciteti OCD za potrebe rešavanja problema nezaposlenosti NEET mladih?” .....	56
Slika 36 Oblici saradnje na koju su OCD spremne u procesima rešavanja problema nezaposlenosti NEET .....	57

## 1. Uvod

### a) Opis stanja

Trendovi globalizacije i imperativ transformacije privrede u cilju održanja i jačanja konkurentnosti, demografski problemi poput starenja stanovništva i depopulacije, te nužnost donošenja razvojnih politika uzimajući u obzir komponentu održivosti faktori su koji od kreatora politika u Republici Srbiji zahtevaju konstantno prilagođavanje promenama. Politike se moraju menjati u skladu sa promenljivim izazovima a njihova efektivnost pratiti, evaluirati i kontinuirano unapređivati kako bi sprovedene mere i aktivnosti dovele do željenih rezultata. Sistemska podrška mladima samo je jedan od brojnih izazova reformskih procesa, ali istovremeno predstavlja njihov zajednički sadržalac. Mladi su kapital koji predstavlja temelj svake globalne trke za konkurentnošću koja se zasniva na znanju i tehnološkom razvoju. Bez ulaganja u mlade, a shodno njihovim potrebama, demografski problemi se dugoročno samo produbljuju. Konačno, društvo koje ne ulaže u mlade ne koristi optimalno svoje resurse teško se može nazvati održivim. Pri tome, potrebno je imati na umu i sve podskupine mladih, a posebno ranjive grupe i mlade koji suočavaju sa teškoćama prilikom ulaska na tržište rada, jer rešavanje njihovih problema zahteva često dodatne napore i nekonvencionalna rešenja. Različite statistike pokazuju da svaka peta mlada osoba trenutno nema posao (ILO, 2017), bilo da ga traži ali nema odgovarajuće kompetencije, ili je iz određenih razloga neaktivna<sup>1</sup>.

Jedan od osnovnih ciljeva svake omladinske politike predstavlja unapređenje zapošljivosti i zaposlenosti mladih. Društvo u kome mladi bez mnogo problema pronalaze posao uživa brojne koristi koje nisu isključivo ekonomskog karaktera. Pažljivo selektirane mere podrške zapošljavanju mladih indirektno se efektuiraju i u nižim stopama kriminala i boljoj bezbednosnoj situaciji, unapređenju javnog zdravlja, smanjenju rizika socijalne isključenosti i mnogim drugim pozitivnim eksternalijama.

Nezaposlenost mladih predstavlja izrazito kompleksan problem koji se mora napasti sa više nivoa. Sa jedne strane, strukturna nezaposlenost predstavlja refleksiju obrazovnog sistema i nedovoljnog kvaliteta obrazovnih politika jednog društva koje ne uzimaju u obzir trendove na tržištu rada. Kvalitetniji i fleksibilniji obrazovni sistem koji opskrbljuje mlade odgovarajućim znanjima i veštinama, te podstiče na celoživotno učenje olakšava ulazak na tržište rada i prilagođavanje njegovim potrebama. Sa druge strane, politikama zapošljavanja koje podrazumevaju aktivne mere podrške, politikama usmerenim na razvoj kompetencija i jačanja preduzetništva, te dobro osmišljenom sistemu karijernog vođenja i savetovanja eventualne manjkavosti obrazovnog sistema mogu se delimično otkloniti. Konačno, socijalna politika veoma je značajna komponenta, a posebno kada su u pitanju mladi koji se suočavaju sa dodatnim poteškoćama. Uspešna realizacija navedenih politika podrazumeva aktivno učešće većeg broja aktera, uključujući i one koji nisu nužno državni organi. Međusobna saradnja civilnog sektora, privrede, donatora i drugih aktera, kao i njihova saradnja sa državnim organima veoma je značajna kako bi se povećala zapošljivost i zaposlenost mladih iz najosetljivijih skupina.

Mladi (15-24 godine) u Srbiji suočavaju se sa nepovoljnim okolnostima kada je u pitanju njihov ulazak na tržište rada, a to potvrđuju i statistički podaci. Tranzicija od završetka obrazovnog procesa do nalaženja posla često je duga i neizvesna uz visok nivo nejednakost u okviru kategorije mladih kada su šanse za pronalaženje posla u pitanju i relativno visok udeo dugoročne nezaposlenosti (Stanojević, 2015). Stopa zaposlenosti mladih u Srbiji je skoro tri puta niža u odnosu na ostatak populacije (Anketa o radnoj snazi, RZS, 2020). Posebno je problematičan položaj mladih koji su nezaposleni, ali se istovremeno ne nalaze u procesu obrazovanja, treninga niti bilo kakvih obuka kojima bi se njihove šanse za pronalaženje posla povećavale.

---

<sup>1</sup> [https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26634NEET\\_Sida\\_brief.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26634NEET_Sida_brief.pdf)

Jedna od potencijalnih šansi za mlade nalazi se u poslovima budućnosti. Poslovima koji se baziraju na znanjima i veštinama koje su mladima prirodno bliže jer se zasnivaju na pametnim tehnologijama sa kojima mladi odrastaju uglavnom ih učeći od ranog detinjstva. Poslovi budućnosti u skladu sa daljim razvojem pametnih tehnologija uključuju kombinaciju tehničkih i soft (tzv. mekih) veština. Prva grupa podrazumeva tehnička znanja o procesima, tehnologijama i proizvodima, dok se druga odnosi na sposobnost učenja, organizacije i rešavanje različitih tipova problema uključujući i komunikaciju i odnose sa drugim ljudima. Poslovi budućnosti podrazumevaju doživotno učenje i usavršavanje sa ciljem prilagođavanja brzim promenama. Razvoj novih veština podrazumeva dalje jačanje tražnje za visoko obrazovanim kadrovima i pritisak na radno intenzivne proizvodne procese, za koje se očekuje da će biti postepeno zamenjivani usled procesa automatizacije.

Svetski ekonomski forum (WEF) u okviru analize poslova budućnosti ističe da će 65% dece koja danas kreću u školu raditi na poslovima koji danas ne postoje. U izveštaju Svetskog ekonomskog foruma se ističe 10 veština za koje se prognozira da će biti od suštinskog značaja u vezi sa poslovima budućnosti (WEF, 2020).

- rešavanje zahtevnih problema
- kritičko razmišljanje
- kreativno razmišljanje
- rukovođenje ljudima
- organizacione sposobnosti i koordinacija
- emocionalna inteligencija
- etičko rasuđivanje i odlučivanje
- sposobnost fokusiranja na stranke
- veštine pregovaranja
- kognitivna fleksibilnost

Budući trendovi na tržištu rada podrazumevaće socijalnu transformaciju radne snage u skladu sa principima “gig ekonomije”<sup>2</sup> (eng. gig - tezgja, nastup). Ona podrazumeva fleksibilnost u pogledu radnog vremena, mogućnost udaljenog rada i rada na paralelnim projektima/poslovima. Ipak, ovakav vid obavljanja poslova karakteriše i visok stepen nesigurnosti, potencijalne komplikacije u vezi sa zdravstvenim osiguranjem, radnim stažom, itd.

Preduzetništvo mladih, a posebno ono koje podrazumeva upotrebu tehnologija Industrije 4.0, bitan je faktor smanjenja nezaposlenosti mladih i ostvarenja ciljeva održivog razvoja. Dosadašnja istraživanja u Srbiji pokazuju da je potrebno raditi na kreiranju mera systemske podrške koje uključuju finansijske podsticaje novim preduzećima, mere poreske politike i razvijanje preduzetničkog obrazovanja. Neformalni obrazovni programi i podrška mladima u riziku od socijalne isključenosti treba da budu kreirani na način da omoguće participaciju većeg broja mladih. To podrazumeva uklanjanje specifičnih barijera koje sprečavaju mlade u NEET kategoriji da participiraju na tržištu rada. Tehnološke promene koje donosi Industrija 4.0 i poslovi budućnosti predstavljaju šansu za mlade da “izađu” iz NEET statusa i iskoriste nedostatak adekvatne radne snage. Anketa poslodavaca Nacionalne službe za zapošljavanje (2019) pokazuje da gotovo 80% poslodavaca u Srbiji iskazuje potrebu za nedostajućim prenosivim znanjima - znanjima u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija (word, excel, outlook, osnovne informatičke obuke) i znanja jezika. Preduzeća navode potrebu unapređenja znanja već zaposlenih radnika, posebno širih kompetencija i stručnih i prenosivih znanja, što jasno pokazuje specifičnosti i trendove tražnje na tržištu rada (NSZ, 2020).

---

<sup>2</sup> <https://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy>

## b) Ciljevi istraživanja

**Cilj istraživanja** je da pruži empirijski utemeljene dokaze u vezi sa mogućnostima zapošljavanja mladih, prevashodno onih u kategoriji NEET, a u skladu sa zahtevima i izazovima koje donosi Industrija 4.0. Istraživanjem će osim NEET populacije, koja je u primarnom istraživačkom fokusu, biti obuhvaćene i organizacije civilnog društva, privredna društva i Vladine institucije u svojstvu kreatora politika, imajući u vidu njihov značaj u stvaranju uslova i sprovođenju politika čiji je cilj poboljšanje zapošljivosti i zaposlenosti ove kategorije mladih. Značaj toga se ogleda u činjenici da će se model bazirati na principima međuinstitucionalne saradnje koja podrazumeva aktivno učešće organizacija civilnog društva, poslodavaca i ostalih zainteresovanih aktera.

Dobijeni rezultati predstavljace osnovu za kreiranje odgovarajućeg modela za unapređenje zapošljivosti NEET mladih. Kreiranje modela podrazumeva analizu kompetencija koje su potrebne za aktivno prilagođavanje tražnje za radom potrebama tržišta u skladu sa Industrijom 4.0, za šta će biti neophodno analizirati potrebe privrede, privrednih društava koja već posluju na principima Industrije 4.0 i onih koja bi korišćenjem modernih tehnologija i digitalizacijom poslovanja mogla unaprediti svoje poslovanje. Osim analize ponude, biće potrebno analizirati i tražnju za radom, odnosno trenutne kapacitete, interesovanja i mogućnosti za sticanjem nedostajućih veština NEET mladih. Konačno, odgovarajući model morao bi uzeti u obzir strateški okvir za sprovođenje politike zapošljavanja i podršku mladima koji su nezaposleni i u riziku socijalne isključenosti, programe koji se u Srbiji trenutno implementiraju u ovoj oblasti, iskustva i lekcije naučene kroz sprovođenje različitih aktivnosti i mera tokom prethodnih godina, te institucionalne kapacitete i ograničenja.

## c) Osnovni koncepti - NEET i Industrija 4.0

**NEET stopa.** Kako bi se analizirao položaj ove kategorije mladih i definisale specifične mere kojima bi se uticalo na poboljšanje položaja ove kategorije mladih, istraživači i kreatori politika uveli su pojam tzv. NEET kategorije mladih (eng. *Not employed, education or training - NEET*). U nju spadaju one skupine mladih koji nisu u statusu zaposlenih, bilo da se nalaze na birou rada u statusu nezaposlenih lica ili se smatraju ekonomski neaktivnim. Osim toga, u skladu sa definicijom NEET populacije, mladi iz ove kategorije moraju zadovoljiti uslov da četiri nedelje od sprovedene Ankete o radnoj snazi, kojom se njihov status identifikuje, nisu imali bilo kakav tip formalne ili neformalne edukacije. **NEET stopa** računa se na sledeći način:

$$\text{NEET STOPA} = \frac{(\text{Ukupan broj mladih} - \text{broj mladih koji su zaposleni} - \text{broj mladih koji nisu zaposleni ali su u procesu obrazovanja})}{\text{Ukupan broj mladih}} \times 100$$

Popularnost ovog indikatora raste tokom prve decenije 21. veka kada i raste interesovanje za probleme preranog napuštanja školovanja i pitanja održivog razvoja. S obzirom da je Cilj 8. Agende održivog razvoja (SDGs) promocija inkluzivnog i održivog razvoja, zaposlenosti i dostojanstvenog rada za sve, rešavanje problema nezaposlenosti mladih, a posebno mladih koji nisu zaposleni, i nisu procesu obrazovanja ili obuke, shvaćeno je kao jedan od globalnih političkih prioriteta (UN, 2015).

Značaj analiziranja NEET populacije proističe ne samo iz činjenice da svako društvo želi da se razvija na način da koristi sve raspoložive resurse, već i iz brojnih drugih razloga. Primera radi, mladi iz ove grupacije prema brojnim raspoloživim istraživanjima imaju značajno veći rizik socijalne isključenosti koji dalje ima brojne negativne efekte ne samo na individualnom već i na nivou društva.

Tradicionalni indikatori tržišta radne snage uključujući i stopu nezaposlenosti mladih pokazali su se mahom beskorisni kada je u pitanju ova kategorija mladih, a posebno imajući u vidu želju da se objasni njihov status i trendovi na tržištu rada. Sve navedeno dodatno otežava i kreiranje odgovorajućih mera kojima bi se status NEET mladih promenio i kako bi oni iz kategorije nezaposlenih ili neaktivnih prešli u kategoriju zaposlenih lica.

**Industrija 4.0.** Industrija 4.0 predstavlja sinonim za trendove automatizacije i razmene informacija u proizvodnim tehnologijama. Njen koncept usko je povezan sa digitalizacijom i digitalnom transformacijom čitavih privrednih subjekata u svim fazama poslovanja uključujući i partnere u lancu vrednosti, za razliku od Industrije 3.0 koja se karakteriše automatizacijom pojedinih poslovnih procesa (PricewaterhouseCoopers, 2016). Može se posmatrati i kao podskup tehnologije tzv. Interneta stvari (eng. *Internet of things*) koja uključuje povezivanje fizičkih objekata, vozila, zgrada i svih ostalih uređaja koji u sebi sadrže softvere, senzore i druge stvari koje omogućavaju razmenu podataka i komunikaciju, pa se uz nju se često koristi pridev “pametan” (npr. pametna tehnologija, pametna zgrada, pametna proizvodnja, itd.). Industrija 4.0 se suštinski bazira na implementaciji ovakvog tipa tehnoloških rešenja u proizvodnim procesima.

## 2. Metodologija

Jedan od osnovnih metodoloških problema istraživanja NEET populacije je svakako njena heterogenost. Zbog toga određeni broj istraživača smatra je da najbolji metodološki pristup zapravo direktno posmatranje i kontakt sa predstavnicima NEET populacije putem sprovođenja intervjua (Simons i dr. 2014; Russell, 2013). Pojedini istraživači čak smatraju da je usled heterogenosti potrebno napustiti pojam NEET i iznedriti nove koncepte koji bi bili užeg obuhvata (Holte, 2018). Ipak, do sada realizovana istraživanja pokazuju da se upitnici ili čak analiza sekundarnih podataka mogu relativno uspešno koristiti kako bi se dobile osnovne karakteristike ove grupacije mladih (Blueprint, 2019; Salva-Mut, 2018; OECD, 2016 i dr.). Veoma je bitno prikupiti podatke o trenutnom statusu NEET populacije na tržištu rada jer se drugačiji zaključci mogu izvući za svaku od navedenih podgrupa, ali i za mlade koji su nezaposleni, obeshrabreni, one koji se brinu o porodici pa se stoga smatraju neaktivnim, u odnosu na neaktivne iz drugih razloga. Dosadašnja istraživanja pokazuju da je broj mladih koji žele da rade ali ne mogu da pronađu odgovarajući posao po pravilu veći od polovine NEET mladih, te da se stoga ključ za analizu i samim tim rešavanje problema nezaposlenih NEET nalazi na lokalnim tržištima rada (European Training Foundation, 2015). Iz tog razloga, metodološki pristup treba da uključi raspon između ponude radne snage NEET populacije i tražnje za određenim poslovnim profilima i veštinama. Dosadašnja iskustva u sprovođenju istraživanja nezaposlenosti NEET uzeta su u razmatranje i prilikom kreiranja metodološkog okvira za sprovođenje ovog istraživanja. U tom smislu, metodologija se u najvećoj meri zasniva na istraživanju sprovedenom od strane Helsper i Smirnov (2016) koji su realizovali online upitnik na 800 mladih korisnika interneta od 16 do 24 godine i 400 NEET mladih koji su bili delom takozvanog *boost* uzorka<sup>3</sup>. Svrha istraživanja bila je analiza pristupa informaciono-komunikacionim tehnologijama, veštinama i upotrebi ovih tehnologija NEET populacije u odnosu na ostatak populacije.

<sup>3</sup> U statistici se ova vrsta uzorka koristi kada je potrebno ispitati karakteristike neke podgrupe koja je u veoma malom procentu zastupljena u ukupnoj populaciji. Korišćenjem ove metode se ne gubi na reprezentativnosti, a dobija je se dovoljan broj jedinica posmatranja tražene podgrupe kako bi se izvukli pouzdani statistički zaključci. Uz to, ova tehnika

**Istraživanjem su prikupljeni zvanični statistički (desk istraživanje) i primarni podaci (terensko istraživanje) kako bi se ostvarili sledeći rezultati:**

- 1) identifikovale veštine (digitalne i transversalne) i stepen njihove razvijenosti, kao i okvir kompetencija koji je potreban poslodavcima koji posluju u skladu sa principima Industrije 4.0
- 2) procenile potrebe IT sektora i sektora malih i srednjih preduzeća u Srbiji za radnom snagom koja poseduje odgovarajuće veštine (digitalne i transversalne) i uporedile razlike između očekivanih veština i kompetencija i onoga što se na tržištu trenutno traži
- 3) izvršila procena veština i nivoa njihove razvijenosti kod grupacije NEET mladih i izvršilo poređenje sa trenutnim potrebama tržišta rada
- 4) identifikovali postojeći modeli i programi zapošljavanja koji su sprovedeni/se sprovode u javnom, poslovnom i civilnom sektoru i izvršilo njihovo poređenje sa potrebama tržišta rada i industrijom 4.0
- 5) procenili kapaciteti organizacija civilnog društva za sprovođenje programa zapošljavanja mladih
- 6) procenile mogućnosti za uspostavljanje održivog “one-stop-shop” modela zapošljavanja mladih sa fokusom na nacionalni okvir zapošljavanja i spremnost poslovnog sektora da finansijski podrži uspostavljeni model
- 7) formulisale preporuke za spajanje postojećih resursa sa ciljem kreiranja nacionalne platforme za zapošljavanje mladih

Istraživanje se sastoji iz **dve celine**:

1. Desk istraživanje
2. Terensko istraživanje

### **a) Desk istraživanje**

**Cilj desk istraživanja** je da pomogne u dobijanju gore navedenog **rezultata 1, i delimično rezultata 4, 6 i 7**. Osim toga, ono je poslužilo kao svojevrsna pripremna faza koja predstavlja osnovu za narednu istraživačku fazu i sprovedeno je paralelno sa razvijanjem metodologije i istraživačkih instrumenata, ali i nakon toga. U skladu sa tim, desk istraživanjem traženi su odgovori na sledeća **istraživačka pitanja**:

- **Kakvo je trenutno stanje tržišta rada u Srbiji? Kakvi su trendovi i kretanja ponude i tražnje za radnom snagom u celini i u kakvom se stanju nalazi srpska privreda?**
- **Kakvi su trendovi nezaposlenosti mladih u Srbiji?**
- **Koje su trenutne stope NEET, da li postoje razlike u Srbiji u odnosu na zemlje regiona i kakva je pozicija Srbije u odnosu na razvijenije privrede EU?**
- **Kakav je zakonodavni i institucionalni okvir za sprovođenje omladinske politike, i mera zapošljavanja usmerenih na NEET?**
- **Ko su glavni stakeholderi koji se bave pitanjima NEET, na koji način ih identifikovati i utvrditi da li i na koji način oni saraduju?**

---

značajno snižava troškove samog anketiranja u odnosu na alternativu kojom bi se čitav uzorak povećao kako bi se došlo do dovoljnog broja jedinica posmatranja. Za detaljnije objašnjenje pogledati npr: <https://canview.com/2020/03/define-booster-sample-marketing-research-when-to-use/>

- **Na koji način se mogu identifikovati inovativne kompanije čije se poslovanje zasniva na principima Industrijske revolucije 4.0?**
- **Koje su karakteristike Industrije 4.0 i koje veštine se uklapaju u ovaj concept integracije savremenih tehnologija?**
- **Koji su zahtevi ovih kompanija prilikom zapošljavanja i koje su njihove potrebe za radnom snagom?**
- **Koji su nalazi sličnih istraživanja koje su se bavila analizom problema nezaposlenosti NEET populacije?**

Mladi u Srbiji, slično drugim zemljama, a uvažavajući sve njihove specifičnosti i karakteristike kao posebne grupacije koja je delom ponude rada, dele sudbinu ekonomske situacije u zemlji i trenutnog stanja tržišta rada u celini. S toga je desk istraživanjem dat kratak osvrt na aktuelni ekonomski trenutak u zemlji i trenutne statističke pokazatelje, a posebno one koji se tiču mlade populacije. Desk istraživanjem su prikupljeni zvanični nacionalni i podaci *EUROSTAT*-a sa ciljem poređenja stope nezaposlenosti mladih, njihovih socio-demografskih karakteristika, kretanja udela i strukture NEET populacije Srbije sa zemljama regiona i EU prema pojedinim karakteristikama - godinama, polu, nivou obrazovanja, itd. U ovoj fazi potrebno je bilo dati odgovor na pitanje da li se učešće i struktura NEET populacije u Srbiji razlikuju u odnosu na druge zemlje i potraže razlozi eventualnih razlika.

U ovoj fazi analizirani su i strateški dokumenti koji se bave pitanjima zapošljavanja, omladinske politike i politike podsticanja inovativnosti. Izvršena je i preliminarna analiza ključnih stejkholdera koji imaju direktan ili indirektan uticaj na rešavanje problema NEET. Dobijanje odgovora na ovo pitanje omogućilo je da se utvrde eventualne mogućnosti za unapređenje ili redifinisanje postojećeg okvira za sprovođenje politika.

*Desk* istraživanje imalo je za cilj da pomogne između ostalog i u definisanju uzorka za naredne faze istraživanja. Na početku ove faze istraživanja vrši se odabir kriterijuma za selekciju malih i srednjih preduzeća koja posluju u skladu sa principima Industrije 4.0 kao i kompanija koje posluju u okviru informaciono-komunikacionih tehnologija. Uz njih, u bazu kompanija koje su bile kontaktirane uključena su i ostala preduzeća koja bi primenom novih tehnologija mogla unaprediti svoje poslovanje (npr. ostvariti uštede, poboljšati produktivnost, unaprediti marketing itd.). Takođe, definisani se kriterijumi za selekciju organizacija civilnog društva koja se bave mladima, obrazovanjem i unapređenjem politika zapošljavanja.

*Desk* istraživanjem su traženi odgovori na pitanja koja znanja i veštine su načelno kompatibilni zahtevima industrije 4.0. U tom smislu, *desk* istraživanjem su analizirane dosadašnje prakse i iskustva razvijenih privreda sveta, i traženi odgovori na pitanje koje su to veštine i poslovi karakteristični za privrede koje se razvijaju u skladu sa obrascima Industrije 4.0.

Konačno, *desk* istraživanje pruža osvrt na metodologiju i nalaze najznačajnijih akademskih publikacija i stručnih studija koje su za cilj imale analizu uzroka nezaposlenosti mladih i mogućnosti unapređenja zapošljavanja NEET kategorije mladih sa fokusom na industriju 4.0.

Nalazi *desk* istraživanja poslužili su kao osnova za kreiranje istraživačkih instrumenata koji su korišćeni za potrebe terenskog istraživanja. Uvidi dobijeni *desk* istraživanjem olakšali su pripremu pojedinih pitanja sa ciljem dobijanja željenih istraživačkih nalaza.

## b) Terensko (kvalitativno) istraživanje

Drugi deo istraživanja sproveden je putem upitnika (za NEET, organizacije civilnog društva i privredna društva) i intervjua (sa kreatorima politika). Ovaj deo istraživanja obavljen je *online*, a imajući u vidu neophodnost socijalnog distanciranja uslovljenog pandemijom *COVID-19*. *Desk* istraživanje predstavlja početnu fazu najvećeg broja istraživanja, stoga u ovoj sekciji nije bilo mnogo detalja i argumentacije u vezi sa sprovođenjem ove istraživačke faze. Sa druge strane, sprovođenje terenskog istraživanja, osim što daje specifičnu vrednost svakom istraživačkom projektu, može se sprovesti na veliki broj načina od kojih svaki nosi određene prednosti ali i mane. S toga je potrebno na ovom mestu nešto detaljnije obrazložiti odabir odgovarajućih istraživačkih instrumenata. Za potrebe kreiranja istraživačkih instrumenata korišćeni su metodološki pristupi uporedivih istraživanja renomiranih institucija i istraživački instrumenti sa sličnom svrhom. U tom smislu potrebno je posebno istaći sledeće:

- “ICT Usage surveys”, Evropska Komisija;
- “Upotreba IKT u Srbiji”, RZS;
- Istraživanje “Socio-digital Skills and Wellbeing of Disadvantaged Young People”, London School of Economics and Political Sciences, <http://www.lse.ac.uk/media-and-communications/assets/documents/research/projects/disto/Methodology-report-DiSTO-NEETs.pdf>;
- “Anketa o radnoj snazi (ARS)”, Republički zavod za statistiku RS (RZS).

Odabrani istraživački instrumenti – *online* upitnici i dubinski intervjui predstavljaju u datim okolnostima najbolje moguće rešenje iz više razloga. Prvo, u kontekstu istraživačkih zahteva postavljenih projektnom dokumentacijom - Annex II “*Terms of reference*”, date su veoma jasne smernice u pogledu kvaliteta podataka koji se traže, ali i veličine uzorka:

- 50-100 NEET mladih;
- 30-50 preduzeća;
- 30-50 organizacija civilnog društva;
- 3-5 intervjua sa predstavnicima državnih institucija.

Drugo, definisani broj NEET mladih, preduzeća i organizacija civilnog društva, a imajući u vidu veoma jasne zahteve za procenom ne samo tipova veština koje poseduju/zahtevaju već i kvantifikacijom stepena njihove razvijenosti ukazuju na neophodnost postavljanja veoma konkretnih zatvorenih tipova pitanja.

Treći argument za to predstavlja heterogenost grupacije NEET mladih (veoma moguće prema obrazovanju i aspiracijama kada je tržište rada u pitanju) koja bi ograničila pouzdanost generalizacija odgovora dobijenih fokus grupama. Slična je situacija i kod druge dve ciljne grupe – preduzeća koja se veoma moguće razlikuju po veličini i delatnosti, odnosno organizacija civilnog društva (veličina i oblast delovanja). U situacijama kada direktni (face to face) intervjui nisu mogući usled pandemije i ograničenih resursa, online strukturirani upitnici predstavljaju drugu najbolju alternativu za sve 3 ciljne grupe. Oni pružaju mogućnost kvantifikacije stavova u vezi sa veštinama, ali i mogućnost analize odgovora prema socio-demografskim karakteristikama NEET, odnosno statističkim obeležjima kompanija i organizacija civilnog društva. Ipak, rizik sprovođenja online intervjua kod NEET populacije ogleda se u činjenici da postoji mogućnost da određeni broj NEET mladih nema internet pristup. To bi moglo dovesti do distorzije dobijenih nalaza u odnosu na stvarno stanje NEET populacije. Stoga se u slučaju da se dobiju indicije o velikom broju mladih bez pristupa internetu, ostavlja otvorena mogućnost za organizaciju fokus grupa kao dopunskog istraživačkog instrumenta. Razvijeni online upitnici poslužili su da se dobiju gore definisani rezultati:



**Rezultat 2** - Upitnik za preduzeća

**Rezultat 3** - Upitnik za mlade

**Rezultat 5** - Upitnik za organizacije civilnog društva

Za potrebe dopune **rezultata 1, 4, 6 i 7** koji će biti analizirani u okviru desk istraživanja poslužiće pitanja kreirana za potrebe dubinskih intervjua sa predstavnicima državnih institucija.

### c) Struktura istraživačkih instrumenata i upitnika

**Upitnik za NEET** populaciju sastoji se od 23 pitanja podeljenih u 4 odvojene sekcije:

1. Zapošljavanje i šansa za posao
2. Veštine
3. Mere aktivne politike zapošljavanja
4. Socio-demografske karakteristike

U prvoj sekciji – *Zapošljavanje i šansa za posao* se nalazi 6 pitanja. Odgovori na ova pitanja pružaju uvid u trenutni status ispitanika na tržištu rada, uzroke eventualne nezaposlenosti i iskustva sa neformalnim obukama. U drugom delu analiziraju se veštine NEET populacije, stepen njihove razvijenosti, njihovi stavovi u vezi sa unapređenjem položaja na tržištu rada i aspiracije u vezi sa njihovim mogućim unapređenjem. U trećem delu razmatra se njihove motivacija i mogućnosti unapređenja veština sa ciljem unapređenje položaja na tržištu rada. Konačno, četvrti deo pod nazivom *Socio-demografske karakteristike* treba da omogući analizu i ukrštanje odgovora u zavisnosti od pola, starosti ili područja (grad, selo ili predgradje) u kom ispitanik živi sa željom da se utvrde određene pravilnosti u tom smislu. Podaci su prikupljeni od strane NEET mladih koji su direktno popunjavali upitnike, a pomoć u pristupu kategoriji NEET mladih pružile su odgovarajuće organizacije civilnog društva koje sa njima već saraduju.

**Upitnik za preduzeća** sastoji se od 4 dela i 24 pitanja:

1. Zaposlenost i razvoj
2. Veštine
3. Mere aktivne politike zapošljavanja
4. Podaci o kompaniji

U prvom delu koji se tiče zapošljavanja analiziraju se planovi kompanija za zapošljavanjem u narednom periodu, načini i determinante zapošljavanja i željene veštine zaposlenih. U drugom delu koji se bavi veštinama dat je okvir digitalnih i transverzalnih veština (isti za sve 3 ciljne grupe) u kome se od predstavnika preduzeća traži da navedu u kojoj meri su im određene veštine značajne za obavljanje posla i njihovi stavovi o tome koje veštine mladi treba da unaprede. U trećem delu upitnika ocenjuju se iskustva kompanija u vezi sa pružanjem neformalnih obuka, spremnost da se u njihovu realizaciju uključe i finansijski ih podrže, i u tom procesu saraduju sa drugim akterima. U četvrtom delu traženi su odgovori koji se tiču veličine kompanije, godine osnivanja, delatnosti, broja i starosti zaposlenih sa ciljem nalaženja pravilnosti između kompanija određenih karakteristika sa veštinama koje traže i spremnosti da zapošljavaju. Za potrebe slanja upitnika, preduzeća će biti selektirana na osnovu dostupnih baza o inovativnim kompanijama Ministarstva bez portfelja zaduženog za inovacije i tehnološki razvoj i dostupnih baza inkubatora i sličnih udruženja IT i inovativnih kompanija. Baza prikupljenih kontakata sadrži preko

150 kontakata različitih kompanija - kompanija koje posluju u delatnosti informaciono-komunikacionih tehnologija i malih i srednjih preduzeća.

**Upitnik za organizacija civilnog društva** ima 4 dela i 23 pitanja.

1. Osnovni podaci
2. Dosadašnja iskustva sa NEET mladima
3. Procena problema NEET populacije
4. Uloga OCD

U prvom delu nalazi se 9 pitanja koja su imala za cilj da se prikupe osnovni statistički podaci potrebni za kasniju analizu i podaci koji bi pomogli da se procene kapaciteti organizacija civilnog društva koja se bave zapošljavanjem mladih. U drugom delu nalaze se 4 pitanja kojima suprikupljeni podaci o iskustvima konkretnih organizacija u sprovođenju programa i projekata koji su uključivali NEET populaciju. U trećem delu organizacije civilnog društva biće pitane o veštinama koje NEET mladi treba da poseduju i unaprede kako bi bili konkurentniji na tržištu rada, ali i da daju odgovor na pitanje u kom segmentu bi bile i same sposobne da pomognu u tom procesu unapređenja njihovih kapaciteta. Konačno, u četvrtom delu analiziraju se detalji u vezi sa njihovom spremnošću i kapacitetima (organizacionim, ljudskim, finansijskim i tehnološkim) da podrže i uzmu učešće u konkretnim programima unapređenja veština NEET. Cilj sprovođenja ankete bio je između ostalog da pruži odgovor na pitanje i zašto je trenutna uključenost civilnog sektora kada je u pitanju rešavanje problema nezaposlenosti mladih na relativno niskom nivou i na koji način se ona može unaprediti, a posebno imajući u vidu slabo iskorišćene mogućnosti međusobne saradnje ovih organizacija. Organizacije civilnog društva za potrebe slanja upitnika su definisane na osnovu ključnih oblasti definisanih na platformi OCDOSKOP Kancelarije za saradnju sa civilnim društvom. U bazu organizacije biće uključene i članice NAPOR-a i baze Ministarstva omladine i sporta što ukupno čini oko 130 organizacija kojima su prosleđeni upitnici.

Kada su u pitanju podaci koji se zahtevaju od predstavnika državnih institucija pripremljen je set pitanja za **online intervju**. On se sastoji iz 4 dela:

1. Osnovni podaci
2. Veza aktivnosti institucije sa rešavanjem problema neet populacije mladih
3. Omladinska politika i politika zapošljavanja - stavovi i ocene
4. Specifični aspekti nezaposlenosti neet populacije

Pitanja su usmerena na to da pomognu u definisanju stvarne uloge svakog aktera u kreiranju i realizaciji politika koja se bave NEET populacijom, programima i projektima koji se realizuju, trenutnim kapacitetima i nedostacima trenutne politike rešavanja problema nezaposlenosti NEET i analiziranju mogućnosti za unapređenje postojećeg institucionalnog okvira i kreiranje održivog *one-stop-shop modela* za smanjenje nezaposlenosti. Kontaktirane su je 4 institucije koje imaju bitnu ulogu u procesu donosenja politika na temu mladih (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, socijalna i boračka pitanja, Ministarstvo omladine i sporta, Nacionalna služba za zapošljavanje, Tim za socijalnu uključenost i smanjenje siromaštva - SIPRU).

Potrebno je istaći da su istraživački instrumenti usaglašeni na regionalnom nivou što omogućilo solidan stepen uporedivosti najvećeg broja pitanja po zemljama.

### 3. NEET mladi - Osnovni nalazi desk istraživanja

#### a) Institucionalni okvir za sprovođenje politike podrške zapošljavanju NEET

Institucije koje se u najvećoj meri bave rešavanjem problema NEET u Srbiji su: **Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Nacionalna služba za zapošljavanje i Ministarstvo omladine i sporta**. Dva ključna strateška dokumenta predstavljaju **Nacionalna strategija zapošljavanja Republike Srbije 2010-2020. sa pripadajućim Akcionim planovima i Nacionalna strategija za mlade 2015-2025**. Od nesumnjivo velikog značaja za sprovođenje adekvatnih politika podrške NEET mladima svakako je **Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva** Vlade Republike Srbije (SIPRU). Njegova uloga ogleda se u podršci jačanju kapaciteta i razvijanju politika socijalnog uključivanja baziranog na podacima i standardima dobre međunarodne prakse.

**Nacionalna strategija zapošljavanja Republike Srbije** za period od 2011. do 2020. godine<sup>4</sup> imala je za cilj da poveća zaposlenost i utiče na smanjenje razlika osnovnih indikatora tržišta rada Srbije u odnosu na EU. Strategija je imala 4 pojedinačna cilja - 1. Podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima, i razvoj regionalnih i lokalnih politika zapošljavanja; 2. Unapređenje kvaliteta ljudskog kapitala; 3. Razvoj institucionalnih kapaciteta i ekspanzija programa aktivne politike zapošljavanja; 4. Redukovanje dualnosti na tržištu rada. Svaki od ovih ciljeva se u određenoj meri, barem indirektno, odnosi i na zapošljavanje marginalnih grupa i stoga i NEET mladih, iako se oni eksplicitno ne spominju. Prioriteti Strategije u kontekstu zapošljavanja NEET uključivali su i , razvijanje sistema karijernog vođenja i savetovanja (cilj 2.2.1), sisteme kratkih obuka (2.2.2), priznavanje neformalnog znanja (2.2.3), aktivne mere zapošljavanja (2.3.1), te uspostavljanje jednakih mogućnosti za sve (2.4.3), sa posebnim akcentom na teže zapošljive kategorije, među kojima su pored žena, Roma, i osoba sa invaliditetom, i mladi. Imajući u vidu nepovoljne indikatore tržišta rada mladih, implementirane su mere aktivne politike zapošljavanja, koje su namenjene mladim nezaposlenim licima u cilju pružanja systemske podrške unapređenju njihovog položaja na tržištu rada. Od programa koji u fokusu imaju NEET mlade u skladu sa Nacionalnim Akcionim planom zapošljavanja (NAPZ) najznačajniji su paketi usluga za teže zapošljiva lica<sup>5</sup>: Paket usluga za mlade, Paket usluga za lica bez kvalifikacija, niskokvalifikovane i dugoročno nezaposlene, i Paket usluga za osobe sa invaliditetom.

**Paketi za mlade** predstavljaju set koraka koje NSZ preduzima za nezaposlena mlada lica u cilju sprečavanja zastarevanja kompetencija (znanja i veština) od značaja za konkurentno istupanje na tržištu rada i pada u dugoročnu nezaposlenost. **Paket usluga za lica bez kvalifikacija, niskokvalifikovane i dugoročno nezaposlene** obuhvata mere podrške koje između ostalog uključuju dodatne obuke, uključivanje u mere aktivnog zapošljavanja i programe subvencionisanog zapošljavanja. Konačno, za NEET mlade sa invaliditetom postoji poseban program za osobe sa invaliditetom koji podrazumeva prilagođene programe uključivanja ove kategorije mladih u mere aktivne politike zapošljavanja.

Uz navedene pakete, postoje i druge mere predviđene NAPZ za 2020. godinu, a koje se direktno ili indirektno odnose na NEET. U okviru mera dodatnog obrazovanje sprovode se **Programi stručne prakse (3.1.)** u cilju osposobljavanja lica za samostalan rad u struci, za koje je stečeno odgovarajuće obrazovanje-kvalifikacija, radi obavljanja pripravnčkog staža, odnosno sticanja uslova za polaganje stručnog ispita kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.<sup>6</sup> **Program**

<sup>4</sup> Vise na [http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/302\\_nacionalna\\_strategija\\_zaposljavanja\\_2011-2020.pdf](http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/302_nacionalna_strategija_zaposljavanja_2011-2020.pdf)

<sup>5</sup> <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/sektor-za-rad-i-zaposljavanje/nacionalni-akcioni-planovi-zaposljavanja-0>

<sup>6</sup> Vise na Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2017. godinu, „Sl. glasnik RS“, br. 92/16

**pripravnika za nezaposlene sa srednjim obrazovanjem (3.3.)** takođe može uključiti NEET mlade, iako nije isključivo njima namenjen. Mladi do 30 godina i mladi u domovima i hraniteljskim porodicama imaju prioritet za uključivane. **Programi za sticanje praktičnih znanja (3.4.)**, koji nisu primarno namenjeni mladim licima (nekvalifikovana lica, viškovi zaposlenih i dugoročno nezaposlena lica) ali predstavljaju mere za sticanje praktičnih znanja i veština nezaposlenog obavljanjem konkretnih poslova kod poslodavca koji pripada privatnom sektoru.<sup>7</sup>

U vezi sa sprovođenjem aktivnosti strategije zapošljavanja i programa NSZ u vezi sa rešavanjem problema NEET potrebno je istaći da postojeći strateški okvir ne uzima u dovoljnoj meri osobe koje se nalaze u status neaktivnih mladih<sup>8</sup>, a koje čine značajan deo NEET populacije. Saradnja sa drugim institucijama, uključujući i organizacije civilnog društva, te priznavanje njihove uloge u aktivnostima koje se tiču zapošljavanja mladih moraju stoga biti deo nekog narednog strateškog okvira i sastavni deo mera podrške. U kontekstu podrške zapošljavanju u skladu sa principima Industrije 4.0 potrebno je istaći da je Strategija doneta još pre deset godina, u doba kada je ovaj pojam tek prvi put spomenut, pa je razumljivo što neke posebne mere u kontekstu zapošljavanja mladih na ovim poslovima nisu bile predviđene. Kao primer dobre prakse koju treba dalje unapređivati predstavljaju godišnje Ankete poslodavaca koje pokazuju trendove u vezi sa tražnjom za radnom snagom.

Tabela 1 Nezaposlena lica na evidenciji NSZ, 2011-2019. godine

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>ukupno</b>	745.187	761.485	769.545	741.905	724.094	700.947	618.826	552.513	506.865
<b>mladi (15-30 godina)</b>	205.206	207.829	209.201	196.259	183.600	171.245	138.391	117.078	104.149
<b>% udeo mladih koji nisu zaposleni u odnosu na ukupan broj lica</b>	28%	27%	27%	26%	25%	24%	22%	21%	21%

Izvor: NZS, 2019.

Apsolutni broj nezaposlenih mladih, registrovanih u NSZ, je u opadanju u poslednjih nekoliko godina, ali i njihovo učešće u merama aktivne politike zapošljavanja (MAPZ) je opalo u poređenju sa prethodnim godinama, tačnije u poređenju sa 2011. godinom opalo je za 22 procentna poena. Prema podacima Nacionalne službe zapošljavanja ukupan broj mladih koji je učestvovao u MAPZ u 2019. godini je 8.754 što čini udeo od 37%.

Tabela 2 Nezaposleni uključeni u MAPZ, 2011-2019. godine

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>ukupno</b>	48.564	24.014	17.928	9.133	26.300	22.729	23.079	26.595	23.552

<sup>7</sup> Vise na [http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/edukacija/sticanje\\_prakti\\_nih\\_znanja\\_\\_.cid292](http://www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/edukacija/sticanje_prakti_nih_znanja__.cid292)

<sup>8</sup>Kroz karavane zapošljavanja, kao svojevrsan outreach ka neaktivnim licima, koja se ne nalaze na evidenciji nezaposlenih lica NSZ.

“My career from zero to hero”

Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

<b>mladi (15-29 godina)</b>	28.484	11.220	7.778	3.123	11.415	9.896	9.511	9.790	8.754
<b>% udeo mladih uključen u MAPZ</b>	59%	47%	43%	34%	43%	44%	41%	37%	37%

Izvor: NZS, 2019.

Zapošljavanje mladih je jedan od prioriteta **Nacionalne strategije za mlade za period od 2015. do 2025. godine**<sup>9</sup>, kojom je definisan opšti cilj “sistemsko unapređivanje položaja mladih u društvu”, a među devet strateških ciljeva prvi se odnosi na unapređenje zapošljivosti mladih žena i muškaraca starosti od 15 do 29 godina, kako ih je definisao i **Zakon o mladima**. U okviru Strateškog cilja 1, izdvaja se Specifični cilj 1 - Razvijene usluge i mehanizmi koji pospešuju zapošljivost i zaposlenost mladih kroz međusektorsku saradnju. Njegovo ostvarivanje podrazumeva realizaciju niza aktivnosti kojima se podstiče unapređenje aktivnosti mladih u NEET kategoriji, programa dokvalifikacije i prekvalifikacije, sticanje praktičnih znanja, kompetencija i veština. U okviru Strateškog cilja 2 koji se odnosi na mogućnosti sticanja kvalifikacija i unapređenja kompetencija i inovativnosti mladih, Specifični cilj 1 - Unapređenje uslova za razvoj kreativnosti, inovativnosti i inicijative mladih i sticanje kompetencija u okviru celoživotnog učenja, izdvajaju se aktivnosti koje se odnose na kontinuirano učenje. Specifični cilj 3 - Unapređene su mogućnosti ravnopravnog pristupa obrazovanju za sve i podrška mladima iz osetljivih društvenih grupa, uključuje aktivnosti koje se mahom bave prevencijom ulaska u NEET kategoriju kao što su smanjenje stope napuštanja školovanja, mere podrške mladima u riziku od socijalne isključenosti i druge mere koje utiču na uspostavljanje ravnopravnosti među mladima iz različitih socijalnih i ekonomskih sredina. Konačno, Strateški cilj 6 u potpunosti je posvećen pitanjima socijalnog isključivanja. Njegova realizacija uključuje rešavanje pitanja prepoznavanja mladih u riziku, aktivnosti prevencije i širenja obuhvata mladih koji su korisnici usluga lokalnih servisa i programa podrške. Opšte posmatrano, Nacionalna strategija za mlade ima u vidu NEET kategoriju mladih, i njena realizacija uključuje aktivnosti koje se tiču kako prevencije, tako i uspostavljanja sistema podrške i jačanja kompetencija mladih koji se nalaze u NEET statusu. Ipak, analiza izveštaja o praćenju i evaluacije strategije pokazuju da je strateški okvir u velikoj meri otuđen od drugih aktera i da pati od nedostatka međuinstitucionalne saradnje. Uz to, projekti koje finansira MOS kratkoročnog su karaktera, traju uglavnom oko 6 meseci što onemogućava kontinuitet u radu sa NEET mladima. Takođe, od kada je uspostavljen trenutni strateški okvir 2015. godine, akcioni planovi koji prate postavljeni strateški okvir nisu menjani, pa se stiče utisak da realizacija svakodnevnih projektnih aktivnosti nema uvek previše veze sa planom i predviđenim aktivnostima. Dodatno, unapređenja strateškog okvira podrazumevaju sprovođenje evaluacije efekata kojom bi se analizirao uticaj pojedinih mera unapređenja položaja NEET i dao odgovor na pitanje koje konkretne mere daju najbolje rezultate. Potrebno je istaći i dobru praksu realizacije godišnje Ankete o stavovima i potrebama mladih koja već dugi niz godina ukazuje na trenutno stanje indikatora omladinske politike i položaja mladih u rizičnim skupinama. Ona bi u narednim godinama trebala da bude jedan od ključnih inputa za kreiranje Akcionih planova i eventualne korekcije strateškog okvira.

Mozemo da konstatujemo da institucionalni okvir delimično prepoznaje NEET populaciju, uglavnom indirektno kroz mere koje targetiraju pojedine podgrupe u okviru NEET mladih (mere za nezaposlene, paketi podrške za mlade i osobe sa invaliditetom, mere omladinske politike koji jačaju kapacitete i podstiču uključenost mladih u različitim aspektima poput informisanosti, političkog delovanja, itd.). Sa jedne strane, dobro je da se NEET populacija mladih ne tretira uniformnim merama imajući u vidu njenu heterogenost. Sa druge strane, vidljiv je nedostatak sistemskog pristupa u svim fazama ciklusa implementacije javnih politika (kreiranje, implementacija, praćenje, evaluacija, itd.). Osim toga, postojeće prakse istraživanja stavova poslodavaca i mladih treba jačati i kroz primere analiza SIPRU tima negovati kreiranje politika na bazi istraživačkih nalaza.

<sup>9</sup> Više na Nacionalna strategija za mlade „Sluzbeni glasnik”, 6poj 55/08

## a) Pregled literature („state of the art“)

Istraživanja kojima se analiziraju problemi tranzicije NEET mladih ka tržištu rada, jačanje njihovih kapaciteta za pronalaženje posla, mogućnosti sticanja dodatnih znanja i vještina relativno su brojna. Još od prvog pominjanja koncepta NEET u dokumentima javnih politika, konkretnije u izveštaju organizacione jedinice zadužene za pitanja socijalne isključenosti Kabineta Premijera Vlade Ujedinjenog Kraljevstva 1999. godine, a posebno nakon poražavajućih podataka o porastu broja mladih u NEET statusu nakon izbijanja svetske krize, termin zavređuje veliku pažnju kreatora politika ali i istraživača različitih profila – sociologa, psihologa, ekonomista i drugih. Ipak, analize koje se bave mogućnostima pronalaženja poslova koji podrazumevaju automatizaciju tradicionalnih praksi korišćenjem „pametnih“ tehnologija gotovo deset godina nakon prve upotrebe termina Industrija 4.0 još uvek su relativno retke.

Postoje brojne barijere ulaska NEET mladih na tržište rada. Deo barijera posledica je svakako nedostatka odgovarajućih vještina, znanja ili barem formalne potvrde o određenim kvalifikacijama NEET populacije. Ipak, svakako je deo problema i sistemske prirode i uključuje nedostatak kvalitetnih politika kojima se preveniraju rizici ulaska u NEET status ili podržava integracija ove populacije odgovarajućim merama podrške njihovom socijalnom uključivanju, podsticanju njihovog ulaska u grupe aktivnih lica, razvijanju vještina i pronalaženju odgovarajućih poslova. Uz kvalitetne politike, često se zaboravlja neophodnost međuinstitucionalne saradnje koju uslovljava kompleksnost problema, pa su loši rezultati ponekad posledica toga što akteri koji se bave pojedinim aspektima nemaju uvid u celinu, ne poznaju rad drugih institucija i sa njima ne saraduju. U okviru pregleda literature poseban fokus je na analizi rezultata istraživanja koja su se bavila problemima izgradnje vještina NEET populacije i politika koje imaju za cilj njihovo uključivanje na tržište rada.

Brojne analize potvrđuju da NEET populaciju karakteriše nedostatak vještina neophodnih za uključivanje na tržište rada, te da je to jedan od ključnih problema za one koji spadaju u aktivne članove ove populacije. Ipak, često se postavlja pitanje da li je nedostatak vještina dominantan uzrok ili posledica NEET statusa, odnosno u kojoj meri sticanje određenih vještina zapravo štiti mlade od rizika socijalne isključenosti i NEET statusa. Barth i dr. (2019) ističu da je ranije sticanje vještina u velikoj meri smanjuje rizik ulaska u NEET kategorije. Očekivano, NEET stope su značajno niže kod onih koji su završili srednje obrazovanje. Ipak, razvijanje konkretnih politika mora dati odgovor i na to na koji način su određene vještine sticane, a ne samo verifikaciju njihovog postojanja proverenu određenim testovima. Takođe, za pouzdanije nalaze u vezi sa determinantama NEET statusa i samim tim kreiranje odgovarajućih politika potrebno je detaljnije razmatrati druge bitne faktore poput zdravstvenog stanja, obrazovanja i zaposlenosti roditelja i dr. za koje je potvrđeno da imaju veliki uticaj (Schoon, 2014; Rodvel i dr. 2018).

Sticanje vještina u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija smatra se posebno značajnim kada je u pitanju uključivanje na tržište rada jer tražnja za radom sve više podrazumeva ovakva znanja, a poslovi koji se baziraju na digitalnim vještinama i Industriji 4.0 se smatraju poslovima budućnosti. Kari i Savolainen (2007) navode da je samo vještina traženja informacija na internetu veoma korisna za lični razvoj i brojne aspekte koje nemaju direktno veze sa pronalaženjem posla. Matli i Ngoepe (2020) ističu digitalne vještine kao ključne kada je u pitanju rešavanje problema nezaposlenosti NEET populacije. Sticanje ovih vještina je za NEET teže u odnosu na ostatak populacije mladih. Nakon sprovođenja polustrukturiranih intervjuva sa NEET populacijom u Južnoj Africi, Matli i Ngoepe navode da je rad na digitalnim platformama za NEET ograničen njihovim relativnom skromnim nivoom digitalne pismenosti, slabog znanja o samim platformama, troškovima koje se odnose na pristupanje internetu i nabavku uređaja (Matli & Ngoepe, 2020).

Digitalne veštine stoga mogu biti faktor povezivanja i integracije NEET populacije, ali ih mogu i dodatno otuđiti od sistema i negativno uticati na stepen inkluzije. McKenna i dr. (2017), u istraživanju koje je u fokusu imalo korišćenje društvenih mreža u kvalitativnim istraživanjima, ističu da povećani značaj digitalnih veština koje suštinski predstavljaju potencijal olakšavanja komunikacije mogu predstavljati faktor otuđenja za ljude koji ih ne koriste. Ipak, Lesame i dr. (2014) navode da su tehnologija i e-centri koji za cilj imaju jačanje znanja u oblasti digitalnih veština veoma značajni u borbi protiv siromaštva.

Problemi nezaposlenosti NEET mladih države uglavnom pokušavaju da reše aktivnim merama politike zapošljavanja. Efekti mera koje su do sada primenjivane veoma su raznovrsni i nalazi do sada realizovanih istraživanja potvrđuju da ne postoje univerzalna (eng. *one size fits all*) rešenja. Na primeru Italije koja se već godinama suočava sa nalaženjem odgovarajućih mera podrške NEET populaciji ovo potvrđuju Sergi i dr. (2018) dovodeći i sam koncept NEET u pitanje. Oni ističu da kreatori politika često simplifikuju kompleksne socijalne interakcije i fokus problema pogrešno stavljaju isključivo na zapošljivost NEET mladih. Oni ističu da su NEET delom posledica i samog tržišta rada, a da se za rešavanje problema tražnje na tržištu koriste mahom samo fiskalne podsticaje, a manje strukturne reforme. Slično tome, Pascual i Martin Martin (2017) ističu da je problem u samom konceptu zapošljivosti koji zapravo odslikava novu i pogrešnu moralnu kulturu i radnu etiku kojom se društveni problemi predstavljaju kao individualni deficiti (kulturni, psihološki, itd.). Rešenje problema je zapravo u političkom osnaživanju mladih, jačanju institucija i međuinstitucionalnoj saradnji. Jedan od primera potencijalno uspešnih politika mogle bi biti zapravo i kreiranje raznovrsnih politika koje bi se kreirale u skladu sa specifičnim potrebama i interesovanjima NEET populacije uvažavajući njihovu heterogenost, a uzimajući u obzir i koristeći podršku ostalih stejkholdera. Simoes i Brito do Rio (2020) ukazuju na potencijale programa koji imaju za cilj da NEET populaciju u ruralnim područjima zaposle u poljoprivredi. Imajući u vidu podatke da je broj NEET mladih u ruralnim područjima u Evropskoj Uniji veći u odnosu na urbane sredine (*Eurostat*, 2020), oni ističu perspektivu njihovog zapošljavanja kao potencijalnu *win-win* situaciju, posebno u južnoevropskim zemljama, koje se suočavaju sa problemima velikog broja NEET mladih u ruralnim oblastima, a istovremeno imaju probleme slabe institucionalne podrške za tranziciju od škole do posla. Osim što bi rešilo problem nezaposlenosti NEET mladih, time bi se rešio i problem nedostatka radne snage u poljoprivredi. Barijeru tome predstavlja relativno loša percepcija o poljoprivredi mladih karakteristična za većinu mladih bez obzira o tome gde žive. Prevažavanje problema podrazumevalo značajno podizanje kvaliteta programa obuke, povećanje stope participacije NEET mladih u programima i međuinstitucionalna saradnja u svim fazama njihovog sprovođenja koja podrazumeva uključivanje mladih u sve faze procesa (Simoes i Brito do Rio, 2020). Sledeći targetirani pristup, kreatori politika u Francuskoj su nastojali da se fokusiraju na NEET mlade koji žive u urbanim ali otuđenim gradskim četvrtima. Ideja je bila kreiranje „klubova ambicija“ preko kojih bi se mladi podsticali da otkriju svoje talente. Francusko iskustvo daje još jednu lekciju rada sa najugroženijim neaktivnim mladima u NEET grupaciji. Iako su mere kreirane na način da posebno animiraju ovu populaciju, nisu doprinele većoj aktivaciji jer se udeo NEET mladih koji spadaju u ovu grupaciju NEET, tzv. obeshrabrenih, povećao sa 2.8 na 4.3% u periodu 2013-2015. godina (Eurofund, 2016). Kao primarni razlog navode se nedovoljni napor da se na adekvatan način priđe mladima do kojih je najteže doći (Evropska Komisija, 2016).

Osim što na efektivnost mera utiču specifičnosti tržišta rada, modela privrednog razvoja, privredni ciklusi, razvijenost institucija i različiti drugi faktori karakteristični za samu zemlju, uspeh u velikoj meri determiniše i to u kojoj meri su politike uzele u obzir heterogenost same NEET populacije, odnosno različite uzroke njihovog statusa. Alegre i dr. (2014) su evaluirali efekte mera dodatnog obrazovanja u Kataloniji na uzorku od 3,621 mlade osobe od 16 do 25 godina koje nisu završile srednju školu i u trenutku sprovođenja mera imaju status nezaposlenih lica. Evaluacija je uključila 2 od 4 programa sticanja dodatnih znanja za određeni set zanimanja i pomoć prilikom ulaska na tržište rada. Programi su bili finansirani od strane državnih institucija (Nacionalna služba za zapošljavanje i Ministarstvo zaduženo za obrazovanje), ali su u

implementaciji učestvovala i privatne organizacije, te je program zapravo predstavljao primer međuinstitucionalne saradnje. Rezultati istraživanja ukazuju da su programi dodatnog obrazovanja bili relativno neuspešni kada je u pitanju zapošljavanje, ali da su uticali na to da se značajan broj NEET mladih, posebno mladih od 16 do 18 godina vrati formalnom obrazovanju i nastavi školovanje. Ranije delovanje i saradnja različitih stejkholdera koji uključuju državni (služba za zapošljavanje, ministarstva zadužena za obrazovanje, mlade, zapošljavanje i socijalnu politiku) i privatni sektor (privatne kompanije) bitno utiču na efektivnost politika. Osim toga, uspeh politika unapređenja položaja NEET zavisi od nivoa obrazovanja. Negativni ishodi koji su povezani sa NEET statusom značajno su manje verovatni ili se čak ne mogu potvrditi za one sa visokim obrazovanjem, pogotovo ako se govori o osobama muškog pola (Ralston i dr. 2016). Maguire (2015) posebno ističe problem finansiranja i da javno-privatna partnerstva mogu biti modeli za prevazilaženje nedostatka finansijskih sredstava. Ipak, on navodi da je cena politike koja daje rezultat uvek mala ako se u obzir uzme cena koju društvo plaća za nerešen problem NEET mladih i često u prvi mah nevidljivi troškovi poput troškova obezbeđenja socijalnih potreba, porasta kriminala, nasilja, i dr.

Uloga civilnog sektora može biti veoma značajna. Organizacije civilnog sektora za razliku od državnih institucija su u većoj meri fokusirane na lokalnu sredinu i specifične lokalne probleme, imaju fleksibilnost u kontekstu mera i pristupa i često uživaju veće poverenje marginalizovanih grupa u odnosu na državne institucije. Njihova snaga je upravo mikro (individualizovani) pristup. Kraak (2013) ističe ključnu ulogu civilnog sektora u rešavanju problema NEET u Južnoj Africi. Državni programi podrške su u ovoj zemlji imali veoma slab uspeh, nedovoljan odziv i visoku stopu odustajanja. Kao razloge, Kraak navodi rigidan pristup koji podrazumeva da su programi razvijani na nacionalnom nivou ne uvažavajući lokalne specifičnosti, kao i da su državni organi bili otuđeni od svakodnevnih problema mlade populacije. Kao potencijalno rešenje, navodi se upravo promena pristupa državnih institucija koje treba da podstiču civilni sektor da se aktivnije uključi u rešavanje problema NEET kao „veza“ mladih sa tržištem rada. Dodatni kvalitet civilnog sektora ogleda se u mogućnostima lakšeg pristupa i „rada sa NEET mladima“ na terenu.

Uz navedene aktere, za uklanjanje barijera ulaska NEET na tržište rada od izuzetnog značaja je i podizanje kapaciteta pružaoca usluga (Beck, 2015). Oni su višestruko značajni jer osim prenošenja znanja, oni pružaju emotivnu podršku, daju savete i veoma često predstavljaju vezu sa lokalnim tržištem rada.

Rešavanje problema NEET populacije može se posmatrati i kroz prizmu vremenskog trenutka delovanja. Politikama se može delovati preventivno kroz rad na sprečavanju mladih da postanu NEET, što je svakako poželjno. Ipak, kada problem već nastane, mora se delovati u pravcu njihove reintegracije u sistem i jačanja njihovih kapaciteta za uključivanje na tržište rada (Hutchinson i dr. 2015). Pored njenog nesumnjivog značaja, NEET stopa kao indikator ima i određena ograničenja. Naime, činjenica da su se određeni mladi koji su bili u statusu NEET zaposlili i da je NEET stopa pala, ne podrazumeva da njihova ranjivost više ne postoji. Stoga je potrebno kontinuirano delovati kako bi se dodatno unapređivao status ove grupacije na tržištu rada.

Maguire (2015) sumira da politike koje se bave NEET populacijom treba da budu sistematizovane na način da uključe: (1) Mere prevencije; (2) Strategije reintegracije za onih delova NEET populacije do kojih je najteže doći; (3) Aktivne mere politike zapošljavanja. Mere koje podrazumevaju stimulisane tražnje na tržištu rada su izrazito značajne za one koji su „spremni“ da se uključe na tržište rada. Ovakve mere podrazumevaju subvencionisanje zarada i programa usavršavanja, poreske olakšice za poslodavce, itd. Njima se osigurava da mladi nakon završetka školovanja dobiju priliku da rade ili se dalje usavršavaju. Svakako, ove mere ne rešavaju probleme posebno ugroženih grupa, osim ukoliko nisu kombinovane sa merama reintegracije (Maguire, 2015).

Oliveira i dr. (2019) analiziraju problematiku kreiranja odgovarajućih programa integracije NEET populacije na tržište rada i to primarno u oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija. Oni navode



pet faza u procesu kreiranja, implementacije i evaluacije efektivnih intervencija koje su razvijene u okviru EEA projekta „Direction Employment“:

- (1) Ex-ante analiza potreba.** Ova faza ima za cilj ispitivanje potreba kompanija i potreba mladih, postojećim i budućim, kao i analizu postojećih programa vladinog i nevladinog sektora;
- (2) Razvijanje i testiranje kurikuluma.** U ovoj fazi se pripremaju odgovarajući programi, definiše njihov sadržaj, testira se njihova adekvatnost na uzorku NEET populacije i osigurava njihova sertifikacija kako bi se obezbedila i njihova formalna verifikacija u okviru sistema;
- (3) Specijalizovani trening trenera.** U ovoj fazi se obučavaju osobe koje će biti direktno zadužene za rad sa NEET populacijom.
- (4) Implementacija treninga.** Ova faza uključuje selekciju polaznika odgovarajućih treninga, procenu njihovog znanja i planiranje pravaca njihovog razvoja u kontekstu kasnijeg uključivanja na tržište rada. U ovoj fazi su u rad uključeni psiholozi, treneri zaduženi za sprovođenje obuka i predstavnici kompanija budućih poslodavaca.
- (5) Ex-post analiza efekata.** Analize se sprovode nakon završenog treninga i 6 meseci nakon uključivanja osobe na tržište rada.

Na primeru Austrije, koja ima relativno niske stope NEET u odnosu na većinu evropskih zemalja, ali i uočljive razlike između regiona, Tamesberger i dr. nastoje da pruže odgovor na sledeća ključna pitanja za potrebe kreiranja efektivnih politika (Tamesberger i dr. 2014): Šta objašnjava razlike u NEET stopama među federalnim jedinicama? Šta uslovljava više ili niže stope NEET? Koji su ključni faktori za izlazak iz statusa NEET?

Na bazi sprovedenog istraživanja oni dobijaju sledeće zaključke koji se mogu upotrebiti za kreiranje odgovarajućih politika. Efektivne politike potrebno je sprovesti na makro i individualnom nivou. Na makronivou, Tamesberger potvrđuje efektivnost aktivnih mera politike zapošljavanja, fiskalnih stimulusa, javnih radova i investiranja u usluge brige o deci, koje se veoma brzo isplaćuju. Na individualnom nivou potrebno je sprovesti mere prevencija rizika ulaska u status NEET. U ove rizike spadaju rano napuštanje školovanja, briga o deci, ostanak bez posla koji nije praćen relativno skorim pronalaskom posla i bolesti koje otežavaju zapošljavanje. Sistem rane identifikacije i praćenja rizika socijalne isključenosti veoma je bitan kako bi se minimizirala verovatnoća ulaska u NEET grupaciju. Kao primer uspešnih modela navodi se Garancija za mlade koja bi trebalo da ima pozitivan efekat na smanjenje stope NEET prevashodno utičući na smanjenje stope napuštanja školovanja i skraćivanje perioda nezaposlenosti. Kreiranje odgovarajućih politika mora da uvažava specifičnosti nacionalnog konteksta (Zimerman i dr. 2013). U zemljama poput Nemačke koje relativno dugo sprovode dualno obrazovanje kao najveći izazov se pojavljuje problem prilagođavanja sistema obuke i prakse promenljivim potrebama poslodavaca. Sa druge strane, u mediteranskim zemljama koje karakteriše veoma segmentirano tržište rada i neusklađenost ponude i tražnje za radom, potrebno je merama prevencije uticati na smanjenje stope napuštanja školovanja i delovati u pravcu približavanja potreba poslodavaca sa znanjima koja se obrazovanjem stiču. To podrazumeva veću uključenost poslodavaca, naglasak na programe praksi i mera za sticanje radnog iskustva. Ova iskustva mogu biti dragocena i za Srbiju, kao zemlju koja treba da nastavi sprovođenje sistemskih reformi u svom obrazovnom sistemu i dalje razvija tržište rada. U takvom kontekstu, veoma je bitno jačati i ohrabrivati programe dodatnog obrazovanja, posebno za one koji nisu fakultetski obrazovani kako bi se rešavali strukturni problemi kao što su viškovi i manjkovi radne snage u pojedinim oblastima.

Do danas implementirane politike i dobijeni istraživački nalazi gotovo se bez izuzetka mogu rezimirati kroz isticanje tri bitna zaključka. Prvi ukazuje na to da je rešavanje problema NEET izrazito relevantno i da između ostalog mora uključiti različite mere ekonomske politike. Sprovođenje mera podrazumeva izdašna fiskalna davanja usmerene na različite pakete podrške i smanjenju rizika ulaska u status NEET i ex-post delovanje kroz različite tipove aktivnih mera podrške zapošljavanju (neformalni programi obrazovanja, subvencije za poslodavce, poreska oslobođanja, sprečavanje dugoročne nezaposlenosti, itd.). Drugi

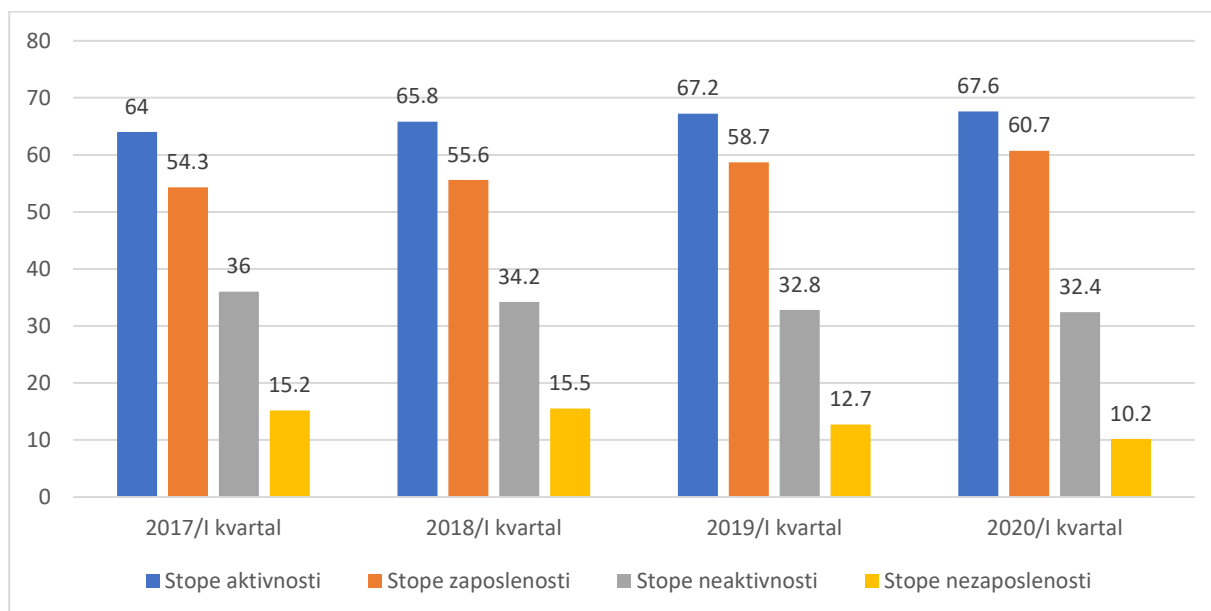
zaključak ukazuje da je potrebno delovati kompleksnim merama koje podrazumevaju saradnju većeg broja institucija, a imajući vidu različite tipove probleme koji se rešavaju. Konačno, treći zaključak ukazuje da ne postoje rešenja koja se uklapaju u sve kontekste.

## b) Trendovi na tržištu rada

Na osnovu prikaza godišnjih i kvartalnih rezultata Ankete o radnoj snazi (Republički zavod za statistiku, 2020) može se konstatovati da pojedini indikatori tržišta rada Republike Srbije beleže napredak u poslednjih nekoliko godina. Među njima je svakako stopa zaposlenosti, koja je, bez obzira na stanje prouzrokovano virusom korona, u prvom kvartalu 2020. godine povećana za 1,4 p. p. u poređenju sa istim kvartalom prethodne godine, a u poređenju sa prvim kvartalom 2018. godine za 3,1 p. p. (Slika 1).

Stopa nezaposlenosti za lica starosti od 15 do 64 godine, u prvom kvartalu 2020. godine zabeležila je pad u odnosu na iste kvartale prethodnih godina i iznosila je 10,2%.

Slika 1 Kvartalni prikaz tržišta rada populacije starosti od 15 do 64 godine



Izvor: Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 2019.

U periodu od 2017. do 2019. godine, stopa zaposlenosti za lica starija od 15 godina porasla je sa 46,7% na 49%, a za radno sposobnu populaciju (starosti od 15 do 64 godine) stopa je uvećana sa 57,3% na 60,7%.

Neravnopravnost polova na tržištu rada evidentno je prisutna u Republici Srbiji, u svim starosnim kategorijama. Stopa zaposlenosti muškaraca starosti od 15 do 64 godine u 2019. godini iznosila je 67,1%, dok je stopa zaposlenosti žena za istu starosnu kategoriju iznosila 54,3%.

Silazni trend broja nezaposlenih nastavljen je i u 2019. godini. Stopa nezaposlenosti za lica starosti od 15 do 64 godine iznosila je 10,9%, što predstavlja smanjenje od 2,4 p. p. u odnosu na 2018. godinu, odnosno za 3,2 p. p. u odnosu na 2017. godinu.

Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

Broj neaktivnih lica (starosti od 15 do 64 godine) na tržištu rada u proteklih nekoliko godina skoro je nepromenjen. Stopa neaktivnosti je u 2019. godini iznosila 31,9% za lica radnog uzrasta, a za lica starija od 15 godina stopa je iznosila 45,4%, tj. umanjena je u odnosu na prethodnu godinu za 0,3 p. p., a odnosu na 2017. godinu za 1,4 p. p.

Tabela 3 Osnovni indikatori tržišta rada RS, 2017-2019. godine

	2017				2018				2019			
	15+	15-24	15-29	15-64	15+	15-24	15-29	15-64	15+	15-24	15-29	15-64
<b>stopa aktivnosti</b>	54	30,6	47,6	66,7	55	30	48,1	67,8	55	29,6	47	68,1
<b>stopa zaposlenosti</b>	47	20,9	34,9	57,3	48	21,1	36,3	58,8	49	21,5	36,9	60,7
<b>stopa neaktivnosti</b>	46	69,4	52,4	33,3	46	70	51,9	32,2	45	70,4	53	31,9
<b>stopa nezaposlenosti</b>	14	31,9	26,7	14,1	13	29,7	24,5	13,3	10	27,5	21,5	10,9

Izvor: Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 2019.

Podaci Zavoda za statistiku RS (Anketa o radnoj snazi, 2019) pokazuju da je stopa neaktivnosti mladih u poslednjih nekoliko godina nepromenjena (od 2017. do 2019. godine pala je sa 70,8% na 70,4%) a i drastično je viša nego prosečna stopa neaktivnosti mladih u pojedinim evropskim zemljama kao što su Island, Holandija i Švedska, koje se kreću oko 20% (Evrostat, 2020). Dok je stopa neaktivnosti mladih starosti od 15 do 29 godina 53%, sto je niže za samo 0.6 p.p.u odnosu na 2017. godinu.

Stopa neaktivnosti muškaraca starosti od 15 do 24 godine iznosila je 63,8% u 2019. godini, što je za 13,5 p. p. manje u poređenju sa stopom neaktivnosti žena istog uzrasta. Muškarci starosti od 15 do 29 godina su takodje aktivniji na tržištu rada nego žene.

Broj zaposlenih mladih u 2019. godini nije se značajno promenio u odnosu na prethodnu godinu, tačnije stopa zaposlenosti mladih uvećana je za 0,4 p. p. u odnosu na 2018. godinu, a u odnosu na 2017. za 0,6 p. p. Za mlade starosti od 15 do 29 godina, stopa zaposlenosti u 2019. je veća za 3,4 p.p. nego 2017. godine.

Iako neki od indikatora tržišta rada mladih nisu beležili prosperitet u poslednjih nekoliko godina, trend smanjenja nezaposlenosti mladih nastavljen je i u 2019. godini. Tačnije, stopa nezaposlenosti mladih, u periodu od 2017. do 2019. godine, pala je sa 31,9% na 27,5%. Žene starosti od 15 do 24 godine teže pristupaju tržištu rada nego mladi muškarci. Stopa nezaposlenost žena starosti od 15 do 24 godine viša je u odnosu na stopu nezaposlenosti muškaraca, i to za 3,8 p. p.

Posmatrajući prema starosnim grupama, najveći broj nezaposlenih mladih na tržištu rada pripada starosnoj grupi od 25 do 29 godina. Tačnije, u 2019. godini od ukupnog broja nezaposlenih (114.200), oko 55.900 mladih starosti od 25 do 29 godina bilo je nezaposleno, iza njih su mladih starosti od 20 do 24 godine, 45.100 mladih (tabela 4).

“My career from zero to hero”

Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

U periodu od 2017. do 2019. godine, stopa nezaposlenosti mladih starosti od 15 do 29 je pala sa 26,7% na 21,5%.

Tabela 4 Indikatori tržišta rada mladih starosti od 15 do 24 godine, period od 2017. do 2019. godine

		2017	2018	2019
<b>stopa aktivnosti</b>	ukupno	30,6	30	29,6
	muško	36,8	36,3	36,2
	žensko	24,1	23,3	22,7
<b>stopa zaposlenosti</b>	ukupno	20,9	21,1	21,5
	muško	26,1	26	26,7
	žensko	15,3	15,9	15,9
<b>stopa neaktivnosti</b>	ukupno	69,4	70	70,4
	muško	63,2	63,7	63,8
	žensko	75,9	76,7	77,3
<b>stopa nezaposlenosti</b>	ukupno	31,9	29,7	27,5
	muško	29,2	28,3	26,1
	žensko	36,3	32	29,9

Izvor: Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 2019.

Region Šumadije i Zapadne Srbije u 2019. godini imao je najveći broj, 19.500 mladih, dok je broj nezaposlenih mladih bio najniži u Beogradskom regionu, 9.800 mladih. Vojvodina je imala najveći broj aktivnih i zaposlenih mladih u Srbiji u 2019. godini.

Tabela 5 Mladi (15-24) na tržištu rada RS prema regionima, 2019. godine

	Beogradski region	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Ukupno Srbija
<b>aktivno stanovništvo</b>	41.200	65.600	59.400	45.800	212.000
<b>zaposlena lica</b>	31.400	51.100	39.900	31.400	153.800
<b>nezaposlena lica</b>	9.800	14.600	19.500	14.400	58.300

Izvor: Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 2019.

Pad broja nezaposlenih vezuje se i za negativan trend demografskih pokazatelja RS u proteklih nekoliko godina. Prema procenama Republičkog zavoda za statistiku, Srbija je u 2018. imala ukupno 6.982.604 stanovnika. Od toga su 744.124 bili mladi starosti od 15 do 24 godine, a od 1.258.338 mladi uzrasta 15-29 godina, što predstavlja 18,02% ukupnog stanovništva. U poređenju sa podacima Popisa stanovništva iz 2011. godine, udeo mladih u ukupnom stanovništvu iznosio je 19,74%, pa možemo konstatovati da je broj mladih u Srbiji konstantno u opadanju.

Statistički podaci RZS prikazuju nam da su mladi jedna od ranjivijih grupa na tržištu rada i bez obzira na mere koje su implementirane u poslednjih nekoliko godina, oni i dalje spadaju u grupu manje zaposlenih, posebno ženski deo populacije. Takođe, za razliku od razvijenih zemalja, kao što su pojedine zemlje EU, mladi u RS manje su aktivni u traženju posla i sticanju ekonomske nezavisnosti, kasnije ulaze na tržište rada, što čini starosnu kategoriju od 25 do 29 godina. Zakon o mladima takođe je prepoznao ovaj

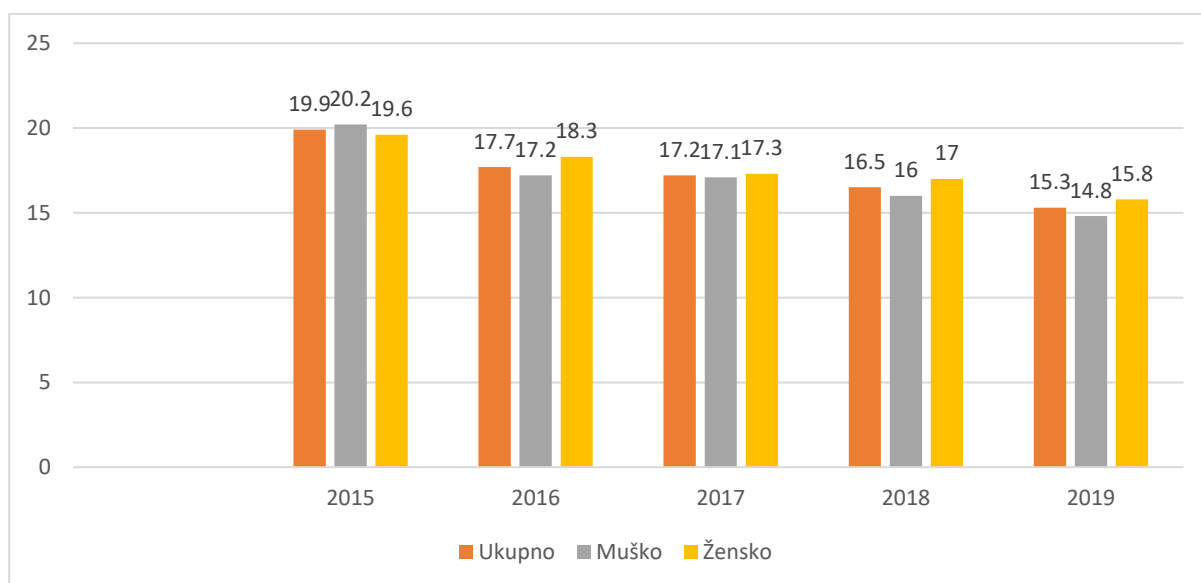
problem, kao i Nacionalna strategija za mlade za period do 2025. godine, pa se posebna pažnja poklanja donošenju određenih mera, usmerenih na osnaživanje mladih do 30 godina.

### c) Statistički pokazatelji NEET u Srbiji

Slično dobrom delu ostalih indikatora tržišta rada, stopa NEET je u prethodnih nekoliko godina poboljšana i iznosila je 15,3% u 2019. godini, pri čemu je stopa već nekoliko godina unazad viša kod mladih žena nego kod muškaraca za 1 p. p.

U poređenju sa 2018. godinom, NEET stopa za populaciju starosti od 15 do 24 godine niža je za 1,2 p. p. u 2019. godini, dok je u periodu od pet godina umanjena za 4,6 p. p. (slika 2).

Slika 2 NEET stopa, populacija 15-24 godine, od 2015 do 2019. godine



Izvor: Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 2019.

Podaci Evrostat-a (2019) prikazuju da je NEET populaciju moguće deliti u nekoliko grupa: nezaposleni, neaktivni, oni koji žele da rade i oni koji ne žele da rade. U starosnoj kategoriji mladih od 15 do 24 godine, najveći je udeo mladih koji žele da rade (oko 11%), nakon njih su neaktivni i nezaposleni mladi (za obe kategorije po oko 7%), dok je najmanje mladih koji ne žele da rade (oko 4%) (slika). S jedne strane, zanimljiva je činjenica da je udeo nezaposlenih drastično pao (pad od oko 5 p.p.) i udeo mladih koji žele da rade se smanjio, i to za 5,6 p. p.

Uz to, zanimljivo je primetiti da se udeo neaktivnih mladih veoma sporo menja tokom prethodnih nekoliko godina. Za razliku od nezaposlenosti koja se postepeno smanjuje, udeo neaktivnih od 15 do 29 godina u prethodnih 5 godina niži je za svega jedan procentni poen i na kraju 2019. godine iznosio je 9,7 p.p.

Tabela 6 NEET populacija prema starosnoj kategoriji, 2015-2019. godine

	15-24 godine				
	2015	2016	2017	2018	2019
<b>NEET</b>	20,1	17,7	17,2	16,5	15,3
<b>nezaposleni</b>	11,3	9,3	8,7	8,1	7,5
<b>neaktivni</b>	8,8	8,4	8,5	8,4	7,8

“My career from zero to hero”

Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

<b>mladi koji žele da rade</b>	16,8	14,4	13,6	12,5	11,2
<b>mladi koji ne žele da rade</b>	3,3	3,3	3,6	4,0	4,1

	15-29 godina				
	2015	2016	2017	2018	2019
<b>NEET</b>	24,6	22,3	21,7	20,1	19,0
<b>nezaposleni</b>	14,0	12,3	11,2	10,6	9,2
<b>neaktivni</b>	10,6	10,0	10,5	9,5	9,7
<b>mladi koji žele da rade</b>	20,9	18,5	17,4	15,6	14,1
<b>mladi koji ne žele da rade</b>	3,7	3,8	4,3	4,5	4,8

Izvor: Evrostat, 2019.

Prema strukturi obrazovanja iz donje tabele vidi se da je najveći broj NEET populacije ima tercijarno obrazovanje, čak 25% NEET starosti od 15 do 24 godine i 23% starosti od 15 do 29 godina. Niže i osnovno obrazovanje ima oko 10% NEET populacije starosti od 15 do 24 godine i 15% NEET populacije starosti od 15 do 29 godina.

Tabela 7 NEET prema strukturi obrazovanja, 2015–2019. godine

	15-24 godine				
	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Niže od osnovnog, osnovno i niže srednje obrazovanje (nivoi 0-2)</b>	11,8	10,5	9,8	11,2	10,5
<b>Više i srednje netercijarno obrazovanje (nivo 3 i 4)</b>	5,7	6,2	5,4	6,0	4,3
<b>Tercijarno obrazovanje (nivoi 5-8)</b>	37,4	33,0	29,7	26,4	25,2

	15-29 godine				
	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Niže od osnovnog, osnovno i niže srednje obrazovanje (nivoi 0-2)</b>	17,2	15,9	15,3	15,8	15,1
<b>Više i srednje netercijarno obrazovanje (nivo 3 i 4)</b>	8,3	7,5	7,1	8,2	6,6
<b>Tercijarno obrazovanje (nivoi 5-8)</b>	33,4	29,7	27,7	24,3	23,7

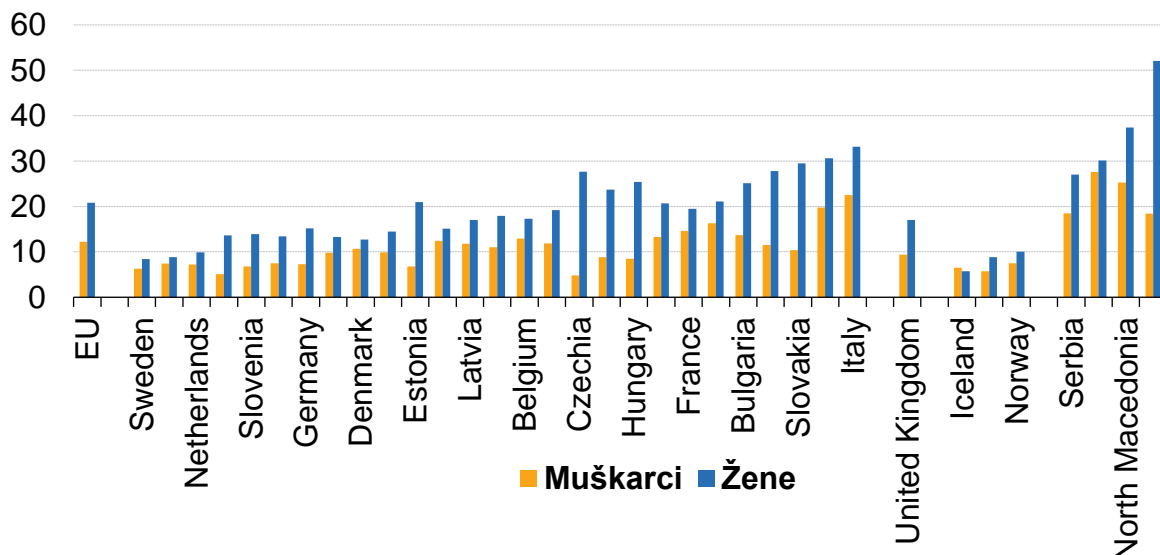
Izvor: Evrostat, 2019.

Mada se problemi NEET populacije mogu uočiti i u zemljama EU (slika 3), činjenica je da je situacija u Srbiji i zemljama okruženja još nepovoljnija. Srbija je sa oko 22,7% mladih u NEET kategoriji u nešto boljem položaju u odnosu na Crnu Goru i Severnu Makedoniju (28,8% i 31,2% respektivno), ali istovremeno slabija u odnosu na Hrvatsku (17%), koja je blizu proseka EU (16%). Slično kao i u većini drugih zemalja EU, u Srbiji i zemljama regiona primetna je razlika prema polu u korist muškaraca, koji se nešto ređe nalaze u statusu NEET lica. Ona u Srbiji iznosi 8,5 procentnih poena, i na nivou je proseka EU, nešto niža u odnosu na Severnu Makedoniju, i veća u poređenju sa Crnom Gorom.

“My career from zero to hero”

Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

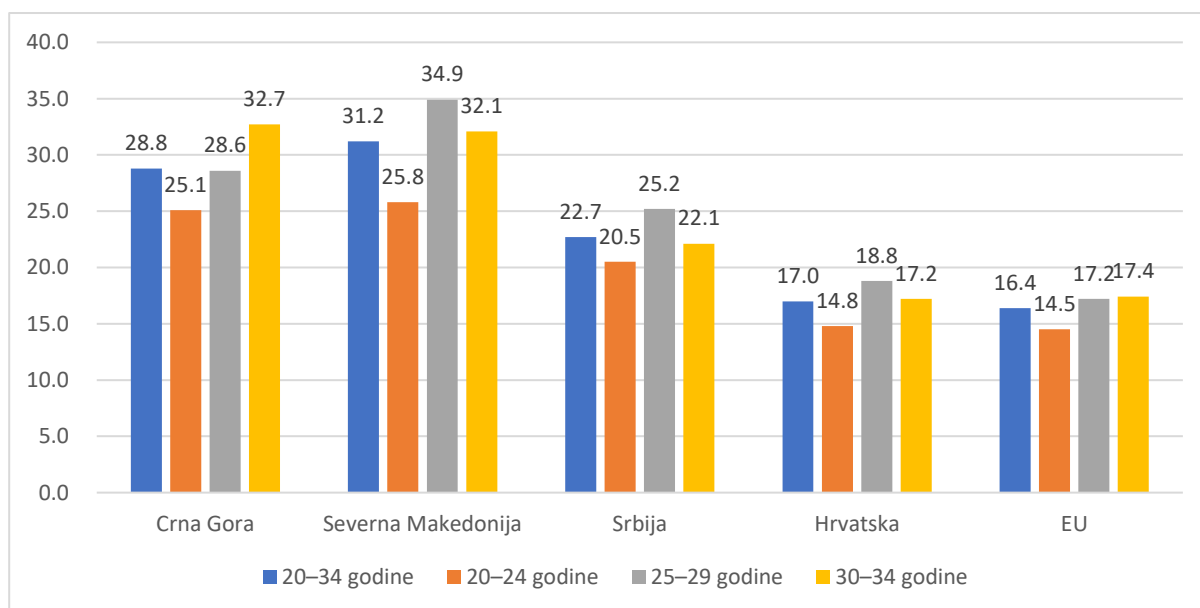
Slika 3 Udeo NEET populacije (20-34) u zemljama EU i odabranim zemljama regiona Zapadnog Balkana prema polu (u %)



Izvor: Evrostat, 2019.

Kada je u pitanju starosna struktura, u većini zemalja primetan je trend blagog porasta učešća NEET populacije kako se fokus pomera ka višim starosnim grupama. To može predstavljati posledicu ulaska na tržište rada mladih koji se u periodu od 20. do 24. godine još uvek nalaze na studijama. Izuzev u Crnoj Gori, u EU ali i većini drugih zemalja, udeo mladih u NEET kategoriji nakon toga blago pada (30-34 godine).

Slika 4 Udeo NEET populacije u odabranim zemljama Zapadnog Balkana prema starosnoj strukturi (u %)



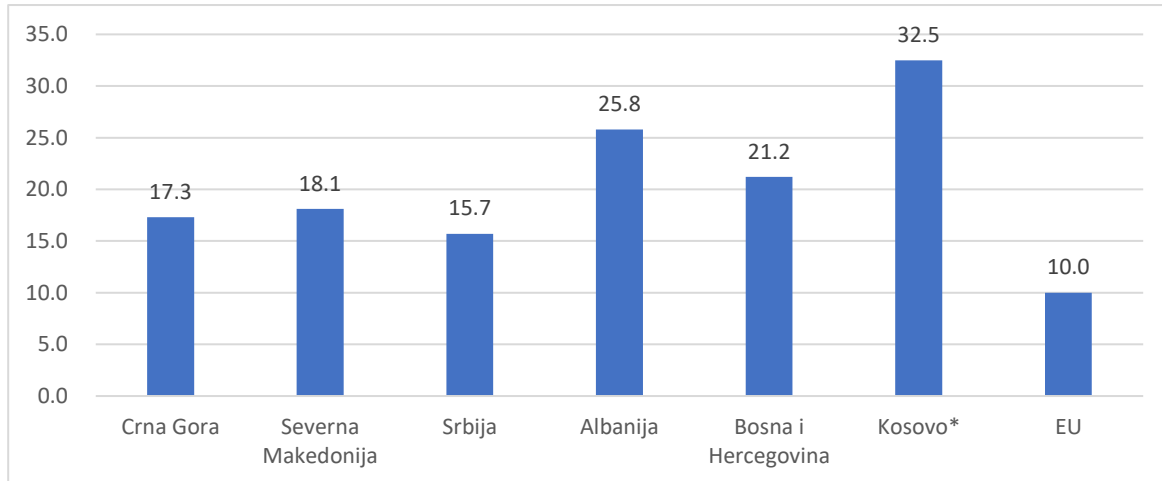
Izvor: Evrostat, 2019.

Ako se analizira populacija NEET mladih uzrasta od 15 do 24 godine u zemljama regiona, može se primetiti da je ona značajno viša na Kosovu i u Albaniji sa 32.5% i 25.8% respektivno u odnosu na ostale zemlje. Srbija je sa nešto preko 15 procenata mladih najuspešnija, ali još uvek daleko od proseka EU

Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

(10%). Očekivano, udeo NEET mladih je u ovom uzrastu značajno niži, s obzirom da se veći procenat mladih uzrasta od 15 do 19 godina još uvek nalazi u procesu školovanja. To se jasno može videti na primeru Crne Gore, Severne Makedonije i Srbije u kojima su stope NEET mladih u uzrastu 15-24 niže za nekoliko procenata u odnosu na populaciju između 20 i 24 godine.

Slika 5 Udeo NEET populacije (15-24) u odabranim zemljama Zapadnog Balkana prema starosnoj strukturi (u %)



Izvor: Svetska banka, 2019.

Mada je NEET populacija prepoznata u strateškim dokumentima omladinske politike (Nacionalna strategija za mlade za period 2015-2025. godina i pripadajući Akcioni plan), prevashodno u okviru Strateškog cilja 1 - Unapređena zapošljivost mladih muškaraca i žena i Strateškog cilja 6 - Socijalna uključenost mladih, gore navedeni podaci pokazuju da je potrebno uložiti dodatne napore u rešavanje ovog problema. Kada je u pitanju politika zapošljavanja, NEET populacija mladih je aktivnim merama tretirana indirektno, ali se sam termin “NEET” do sada nije pojavljivao, ni u Nacionalnoj strategiji zapošljavanja 2011-2020., niti u Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti. Potrebno je istaći da Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ) u okviru Paketa usluga za mlade, Paketa usluga za lica bez kvalifikacija, niskokvalifikovane i dugoročno nezaposlene i Paketa za osobe sa invaliditetom pruža mere podrške zapošljavanju ove grupacije mladih. Ipak, potrebno je istaći da je uslov pružanja podrške evidentiranost osobe na evidenciji NSZ, što kod NEET populacije često nije slučaj.

Podaci RZS pokazuju da se učešće NEET mladih postepeno smanjuje tokom prethodnih nekoliko godina, što je svakako povoljan signal, potrebno je imati u vidu da je realna pretpostavka je da ovo smanjenje delom posledica povoljnih kretanja na tržištu rada i privrednih kretanja uopšte. Dalje smanjivanje broja NEET mladih zahtevaće pažljivo osmišljene mere omladinske politike i politike zapošljavanja koje svakako moraju biti praćene unapređenjem kapaciteta odgovarajućih stejkholdera i unapređenjem njihove saradnje.

Nalazi studija koje su se direktno ili indirektno bavili NEET populacijom mladih i problemima zapošljavanja upućuju na nekoliko konkretnih zaključaka, koji se mahom slažu u tome da je za unapređenje zaposlenosti NEET potrebna dodatna sistemska i finansijska podrška uz podsticaje međusektorskoj saradnji.

- **Uvođenje programa karijernog vođenja u okvir sistema usluga socijalne zaštite** (Centar za socijalnu politiku, 2017). Karijerno vođenje kao deo paketa socijalnih usluga omogućilo bi mladima da lakše donose odluke u vezi sa učenjem, usavršavanjem, pronalaženjem interesovanja i jačanjem kompetencija što bi moglo imati pozitivne efekte ne samo na planu zapošljavanja već i u privatnom životu. Poseban značaj bi uvođenje karijernog programa moglo imati za mlade iz najosetljivijih grupa
- **Koordinacija aktivnosti različitih institucija prilikom osmišljavanja i realizacije programa u situacijama kada su aktivnosti bliske ili komplementarne**, npr. Ministarstvo omladine i Sporta sa Nacionalnom službom za zapošljavanje (Fren, 2016)



- **Povećati obuhvat nezaposlenih lica merama dodatnog obrazovanja i obuka** (Aksentijević, 2019). Imajući u vidu da su lica na evidenciji NSZ često bez kvalifikacija ili već duži vremenski period nemaju posao, potrebno je kontinuirano raditi na osnaživanju njihovih kompetencija. Nalazi brojnih istraživanja potvrđuju da je mlade najlakše reintegrirati u prvim mesecima njihovog boravka na evidenciji nego kad prođe duži vremenski period.
- **Povećati izdvajanja za aktivne mere zapošljavanja uz istovremeno unapređenje praćenja i evaluacije mera** (Aksentijević, 2019). Brojna istraživanja potvrđuju pozitivan uticaj ulaganja u aktivne mere (barem 0.5% BDP) na smanjenje nezaposlenosti.
- **Razvijanje programa doškoloavanja, treninga i preobuka** (Stanojević, 2016). Razvoj modernih tehnologija čini određene veštine naučene u okviru zastarelih nastavnih programa prevaziđenim. Stoga programi dodatnog obrazovanja koji se zasnivaju na principima celoživnog učenja mogu predstavljati način unapređenja konkurentnosti mladih na tržištu rada.
- **Razvijanje znanja i veština koje odgovaraju potrebama tržišta rada** (Stanojević, 2016) i **razmatranje mogućnosti snažnijeg inkorporiranja preduzetništva u formalni obrazovni sistem** (Čekić Marković, 2015).

## 4. NEET mladi - Osnovni nalazi empirijskog istraživanja

### Rezultati anketnog istraživanja

#### a) Rezultati Ankete SME

Deskriptivna analiza, koja je predstavljena u nastavku studije, daje prikaz osnovnih karakteristika preduzeća koja su učestvovala u Anketi. Od ukupno 34 preduzeća, koja su popunila upitnik, njih 14% osnovano je tokom 2018. godine, a najveći broj njih osnovan je nakon 2010. godine (58%).

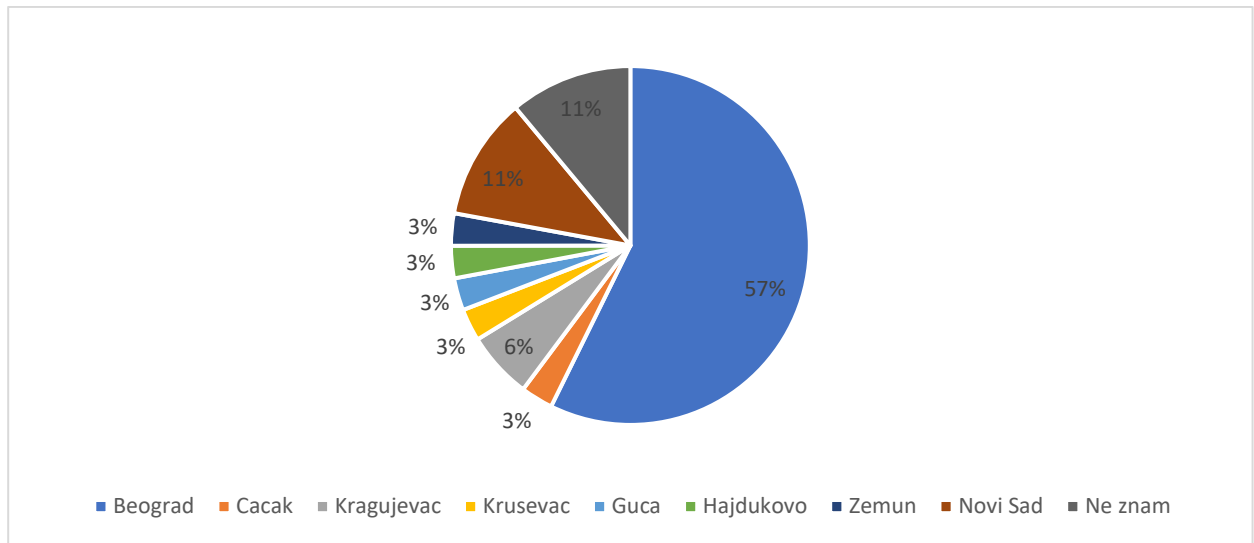
Istraživanjem su obuhvaćeni različiti sektori poslovanja, ali je fokus prilikom selekcije preduzeća kao kriterijum uzet određeni nivo inovativnosti. Stoga su uzorkom obuhvaćena preduzeća kod kojih se obavljaju poslovi koji zahtevaju primenu IT veština, obuhvaćenih 4.0. industrijskom revolucijom. Većina anketiranih preduzeća je iz IT sektora. Tačnije, rezultati pokazuju da 41,2% anketiranih preduzeća posluje iz oblasti IT; 14,7% iz oblasti finansija; 11,8% iz građevinarstva; 8,8% iz prerađivačke industrije i oko 6% iz sektora poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, kao i trgovine (oko 6%).

Više od polovine anketiranih preduzeća ima sedište u Beogradu, a 11% u Novom Sadu. U Anketi su učestvovala i preduzeća iz Kragujevca, Kruševca, Čačka, Zemuna i drugih gradova Srbije (Slika 6).

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

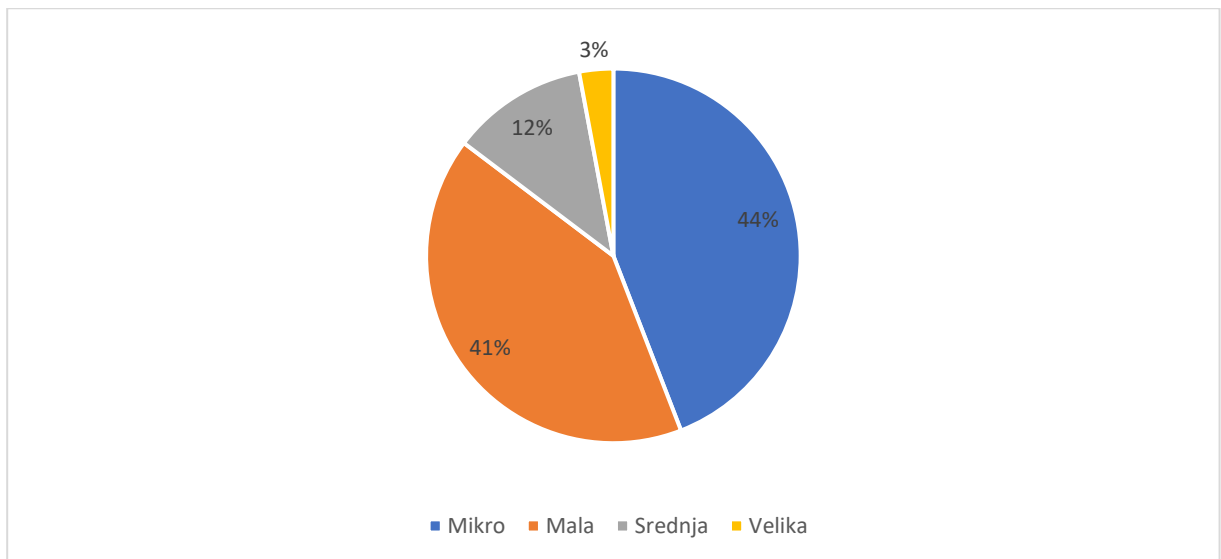
Slika 6 Preduzeća koja su učestvovala u Anketi, prema mestu sedišta kompanije



Izvor: Autor

Prema strukturi i broju zaposlenih, oko 85% preduzeća, koja su učestvovala u Anketi, su mala ili mikropreduzeća s manje od 10 zaposlenih. U više od polovine anketiranih preduzeća, starosna struktura zaposlenih u proseku iznosi 40 godina.

Slika 7 Struktura preduzeća koja su učestvovala u Anketi prema veličini



Izvor: Autor

U okviru odeljka Ankete **Zaposlenosti i razvoja**, koji se tiče planova zapošljavanja u budućem periodu, načina i determinanti zapošljavanja i željenih veština zaposlenih, od ukupno šest postavljenih pitanja, predstavnici kompanija su dali odgovor na sva pitanja, i svi odgovori smatraju se validnim.

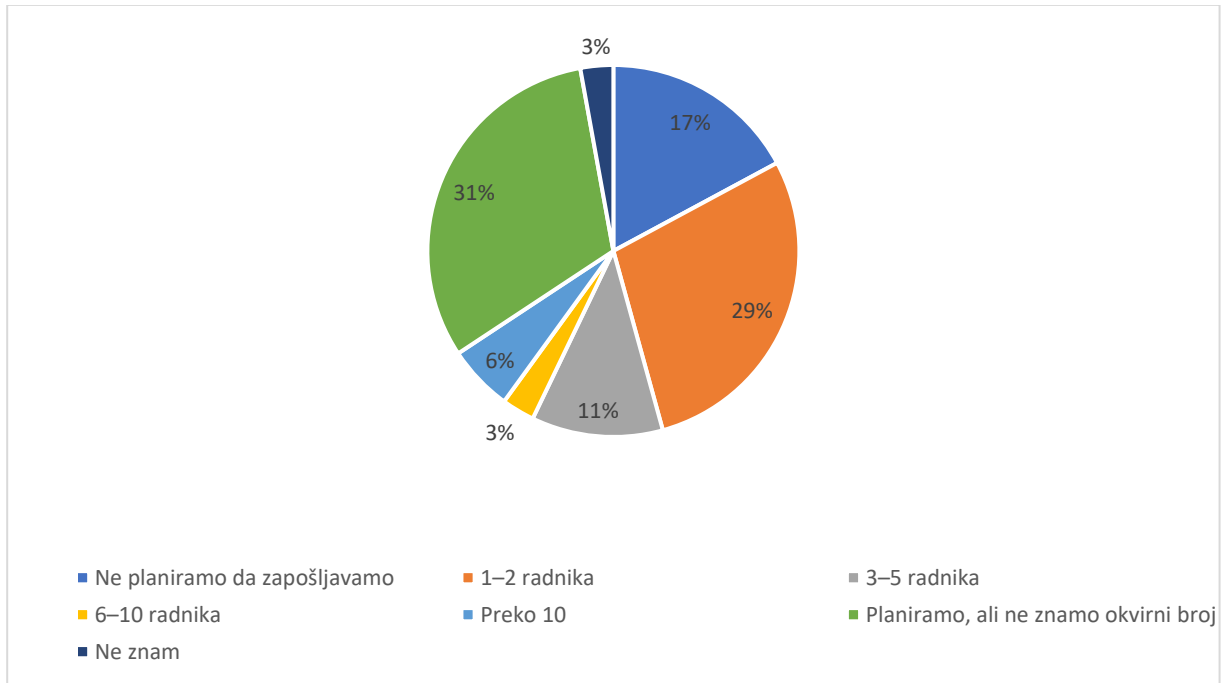
Na pitanje „**Da li mislite da ćete zapošljavati u narednih šest meseci i koliko ljudi planirate da zaposlite?**“, oko 30% kompanija izjasnilo se da planira da zapošljava ali još uvek ne zna okvirni broj potencijalnih novozaposlenih, oko 29% kompanija dalo je odgovor da planira da zaposli jednog-dva radnika, a 17% da ne planira da zapošljava u narednom periodu. Trećina kompanija koje planiraju da zaposle radnike u narednom periodu, traže radnu snagu sa **fakultetskim obrazovanjem** (34% kompanija)

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

ili sa **završenom srednjom školom** (11,8%). Od ukupnog broja IT preduzeća, oko 65% je navelo da im nivo formalnog obrazovanja nije bitan u procesu zapošljavanja.

Slika 8 Odgovor na pitanje „Da li mislite da ćete zapošljivati u narednih šest meseci i koliko ljudi planirate da zaposlite?”



Izvor: Autor

Kompanije (više od 50% ispitanih kompanija) koje planiraju da zaposle radnike u narednom periodu opredeljuju se da **zaposlenima ponude ugovor na određeno vreme** (kratkoročni i dugoročni), oko 35% ispitanih preduzeća zainteresovana su da budućim radnicima ponude i stažiranje sa šansom za zaposlenje (11%), nešto manje preduzeća je zainteresovano i za praksu, ugovor o partnerstvu i ugovor o zapošljavanju (zapošljavanje preko omladinske zadruge).

Na pitanje „**Kako obično zapošljavate radnu snagu?**” bilo je moguće izabrati više opcija, ali struktura odgovora pokazuje da su najzastupljeniji bili sledeći odgovori: preko preporuka kolega, prijatelja ili porodice (oko 80% preduzeća dalo je takve odgovore) i 41,2% preko oglasa za posao. IT kompanije su se izjasnile da prvenstveno zapošljavaju preko preporuka kolega, prijatelja ili porodice, ali i preko društvenih mreža ili obrazovnih institucija (fakulteta, škola).

S obzirom da je NEET kategorija heterogena i uključuje i mlade koji zbog fizičkog nedostatka, nisu u mogućnosti da pronadju posao iz pomenutog razloga postavljeno je i pitanje „Da li zapošljavate osobe sa invaliditetom?”. **Osobe sa invaliditetom u načelu želi da zaposli 74% kompanija**, ali do sada nisu imale priliku da ih zaposle, dok **11% kompanija već ima zaposlene radnike sa invaliditetom**.

Na pitanje „**Šta je za Vašu kompaniju bitno kada zapošljavate?**” na skali od 1 do 5 predstavnici kompanija daju raznolike odgovore.

*Prihvatljivi troškovi zarade zaposlenog* bitni su za većinu preduzeća, s obzirom na to da je 31% anketiranih preduzeća ocenilo ovu komponentu kao bitnu, 20% anketiranih preduzeća kao veoma bitnu, a 11% preduzeća smatralo je da su prihvatljivi troškovi zarade nebitni u procesu zapošljavanja. Analiza rezultata ističe da su prihvatljivi troškovi zarade zaposlenog u većoj meri bitni kod IT kompanija.

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

Međutim, pri zapošljavanju, *Posedovanje tehničkih veština* veoma je bitna komponenta kod 69% preduzeća, dok je 20% preduzeća dalo odgovor da je bitna. Nijedno preduzeće nije ocenilo ovu veštinu kao nebitnu. Rezultati Ankete pokazuju da je posedovanje tehničkih veština jedna od najvažnijih komponenti u procesu zapošljavanja kod IT kompanija (13 od 14 preduzeća iz sektora IT je navelo da im je ovo bitna komponenta).

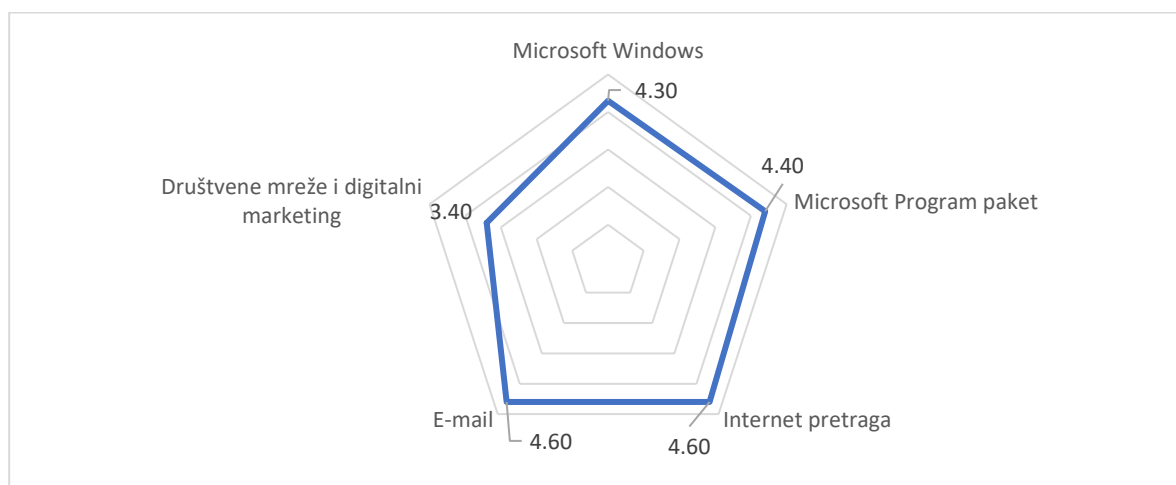
Takođe, *Posedovanje prenosivih veština* u procesu zapošljavanja smatra se bitnim kod skoro 70% preduzeća koja su učestvovala u Anketi.

*Traženo radno iskustvo* oko 40% preduzeća ocenilo je ocenom 3 na skali od 1 do 5, kao i *univerzitetsku diplomu* (34%), čime smatramo da ovi faktori ne utiču presudno na zapošljavanje.

U delu Ankete koja se odnosi na **veštine 4.0 industrije**, među kojima su računarske veštine, znanja iz alata za dizajn, alata za veb-dizajn, alata za programiranje, alata za front-end programiranje, kao i meke veštine (soft skills), kompanije su davale svoje ocene na skali od 1 do 5.

Od osnovnih *Računarskih veština* koje treba da poseduju mladi, preduzeća smatraju da su sve ponuđene veštine od značaja (Microsoft, Microsoft program paketi, internet pretraga, e-mail, društvene mreže i digitalni marketing). IT kompanije su se izjasnile da im je veoma bitno da mladi poseduju veštine Microsoft Windows-a, Email i Internet pretrage (oko 90% IT ispitanika je ove komponente ocenilo sa najvećom ocenom značajnosti). Predstavnici IT kompanija u još većoj meri ističu značaj posedovanja računarskih veština. Značaj poznavanja Windowsa i veština internet pretrage ocenjen je od strane IT kompanija sa po 4.86 u odnosu na 4.30 i 4.60 respektivno na ukupnom uzorku posmatranih preduzeća.

Slika 9 Ocena značaja osnovnih računarskih veština za zaposlenje u anketiranim malim i srednjim preduzećima na skali od 1 - nebitno, do 5 - veoma bitno



Izvor: Autor

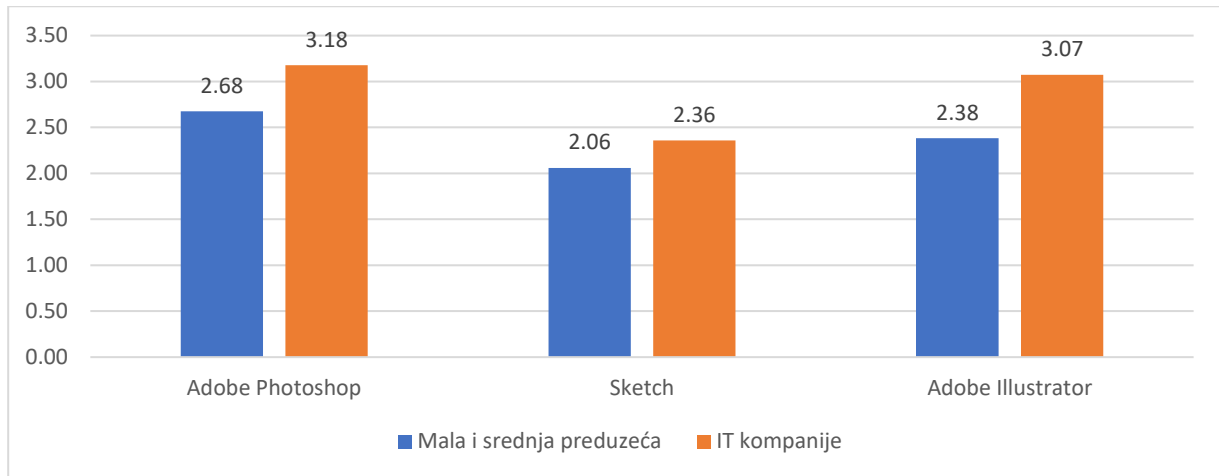
U okviru pitanja koja se odnose na određene veštine 4.0 industrije kao što su znanja iz alata za dizajn, alata za veb-dizajn, alata za programiranje, alata za front-end programiranje, preduzeća smatraju da pri procesu zapošljavanja pomenute veštine nisu od značaja za njihovu kompaniju. Tačnije, u proseku je oko 15% preduzeća smatralo je da su ove veštine bitne kod mladih, dok ostatak misli da nisu bitne ili nema stav prema tome. Primera radi preko 70% IT kompanija smatra da ima je značajno da mladi poseduju veštine **poznavanje pravila za održavanje sadržaja na veb-stranici (Page layout) kao i poznavanje principa dizajna, u odnosu na oko 60% kada se posmatra ceo uzorak malih i srednjih preduzeća.**

Slika 10 pokazuje da preduzeća u oblasti IT u većoj meri vrednuju specifična kompjuterska znanja alata za dizajn.

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

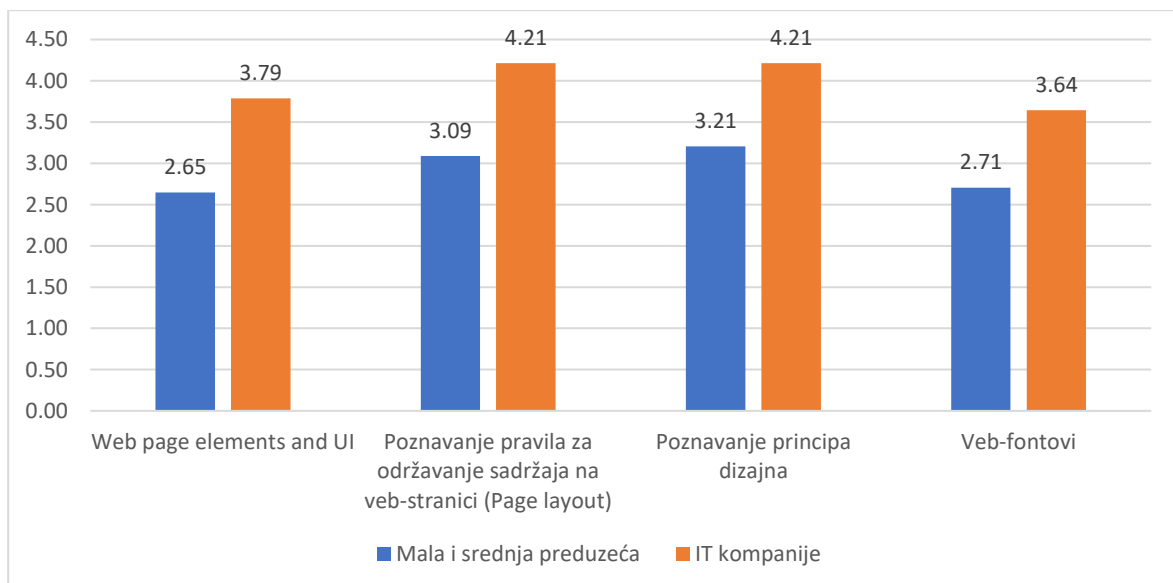
Slika 10 Ocena pojedinih veština korišćenja alata za dizajn (1 - nebitno, 5 - veoma bitno) prema značaju za zaposlenje u kompanijama - poređenje malih i srednjih preduzeća i IT kompanija



Izvor: Autor

Slični zaključak može se izvesti na bazi poređenja prosečnih ocena alata za web dizajn. Poznavanje principa dizajna i održavanja sadržaja na web stranicama (page layout) smatra se najbitnijim u okviru ove grupe veština, uz značajnu razliku u ocenama IT kompanija koje ove veštine smatraju izrazito bitnim (slika 11).

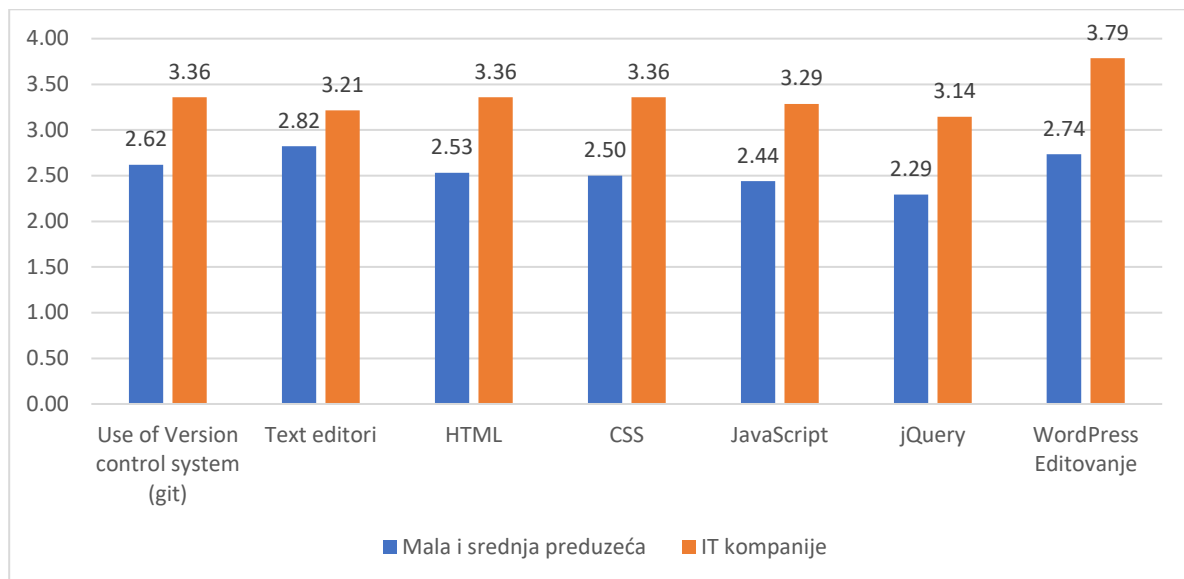
Slika 11 Ocena pojedinih veština korišćenja alata za web dizajn (1 - nebitno, 5 - veoma bitno) prema značaju za zaposlenje u kompanijama - poređenje malih i srednjih preduzeća i IT kompanija



Izvor: Autor

Kada se analiziraju određeni alati za programiranje i front-end programiranje (Slika 12.), posmatrajući prosečnu ocenu, može se steći utisak da ove veštine nisu bitne. Činjenica je da ova znanja nisu univerzalno primenljiva jer su veoma specifična, stoga je ocena potrebe za ovim veštinama očekivano niža. Ipak, uvid u strukturu odgovora pokazuje visok stepen polarizacije odgovora. Gotovo jedna trećina analiziranih preduzeća vidi ove veštine kao bitne ili veoma bitne, dok skoro jedna polovina ih smatraju potpuno nebitnim. Može se zaključiti da je tražnja za ovim veštinama ređa, ali određenom tipu preduzeća izrazito bitna za poslovanje, primarno u oblasti informacionih tehnologija.

Slika 12 Ocena pojedinih veština korišćenja alata za programiranje (1 - nebitno, 5 - veoma bitno) prema značaju za zaposlenje u kompanijama - poređenje malih i srednjih preduzeća i IT kompanija



Izvor: Autor

Međutim, na osnovu rezultata prikazanih u donjoj tabeli, možemo konstatovati da je kompanijama značajno posedovanje mekih veština kod mladih kao sto su: komunikacione veštine, poznavanje stranog jezika, timski rad, fleksibilnost, rešavanje problema i emocionalna inteligencija. Kao najznačajnije ističu se veštine rešavanja problema i timskog rada (4.7) i znanje stranih jezika (4.6). Predstavnici IT kompanija su istakli da od soft veština je najznačajnije da mladi poseduju znanja stranih jezika i timski rad (oko 90% IT kompanija je ocenilo ove dve veštine ocenom 5).

Tabela 8 Odgovor na pitanje „Ocenite na skali od 1 do 5 (1 - nebitno, 5 - veoma bitno) u kojoj meri smatrate da mladi treba da poseduju sledeća znanja iz mekih veština (soft skills)?”

	1	2	3	4	5	Prosečna ocena
<b>Veština komunikacije</b>	3	0	3	8	22	4.3
<b>Strani jezici</b>	0	1	4	4	26	4.6
<b>Preduzetništvo</b>	0	3	11	11	9	3.8
<b>Veštine za apliciranje za posao</b>	4	3	11	6	10	3.4
<b>Timski rad</b>	0	0	1	9	24	4.7
<b>Fleksibilnost</b>	0	0	2	9	23	4.6
<b>Liderstvo</b>	1	2	7	13	11	3.9
<b>Kritičko razmišljanje</b>	1	0	2	12	19	4.4
<b>Donošenje odluka</b>	2	0	5	11	16	4.1
<b>Rešavanje problema</b>	0	0	1	9	24	4.7
<b>Rešavanje konflikta</b>	1	2	2	10	19	4.3
<b>Upravljanje ljudima</b>	2	2	9	7	14	3.9
<b>Veštine</b>	2	2	3	9	18	4.1

“My career from zero to hero”

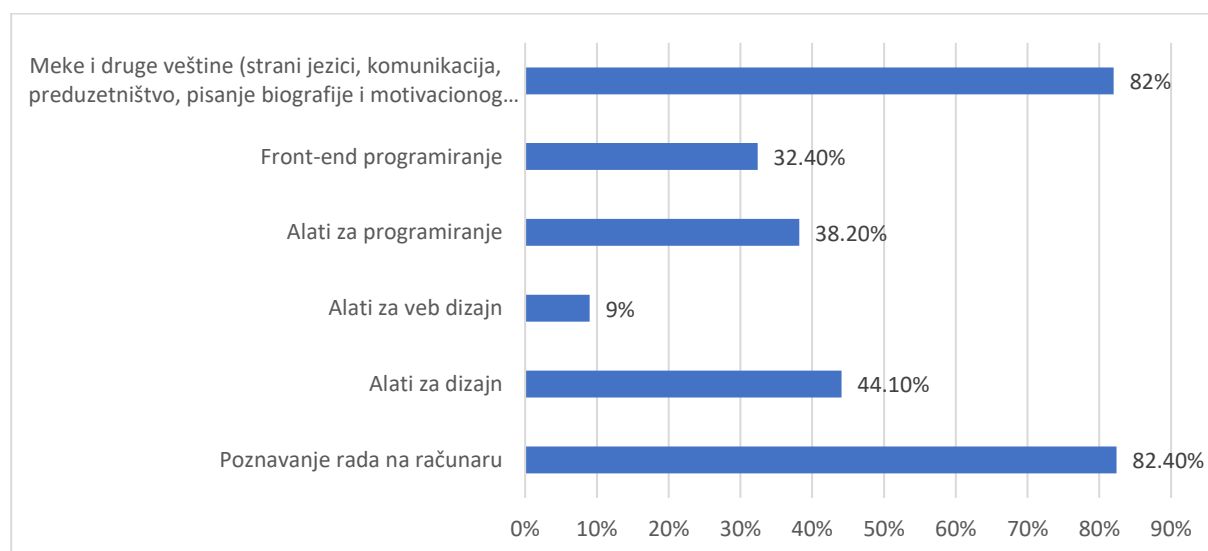
Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

prezentovanja						
<b>Emocionalna inteligencija</b>	0	2	5	5	22	4.4
<b>Orijentacija usluge</b>	1	2	11	5	15	3.9
<b>Virtuelna saradnja</b>	1	3	5	10	15	4.0

Izvor: Autor

U trećem delu razmatraju se **motivacija i mogućnosti unapređenja veština kod mladih (NEET kategorije) sa ciljem unapređenja njihovog položaja na tržištu rada.** Preduzeća smatraju da mladi mogu da steknu određene veštine na više načina: pohađanjem i učestvovanjem na određenim treninzima, stručnim praksama, mentorskim programima, stažiranjem, obukama i dr. Međutim, od 34 dobijena odgovora, 30% preduzeća učestvovalo je na treninzima ili programima za unapređenje veština radne snage; 26% preduzeća dalo je odgovor da ima svoje programe za unapređenje veština radne snage; 26% preduzeća odgovorilo je da su zainteresovani za pružanje neplaćene stručne prakse.

Slika 13 Odgovor na pitanje „Prema Vašem mišljenju koje su najbitnije veštine koje bi NEET mladi da steknu kako bi bili konkurentniji na tržištu rada (moguće više odgovora)?“

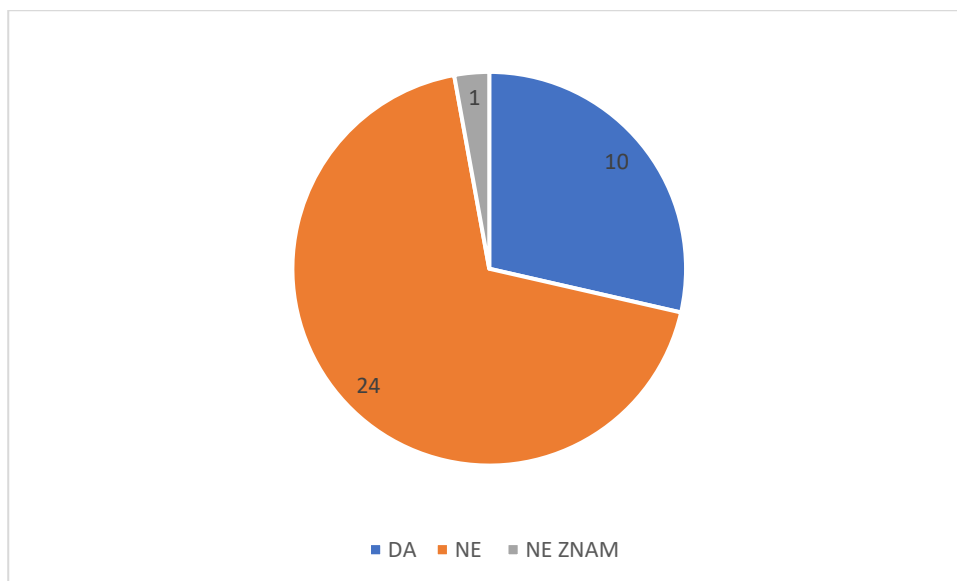


Izvor: Autor

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

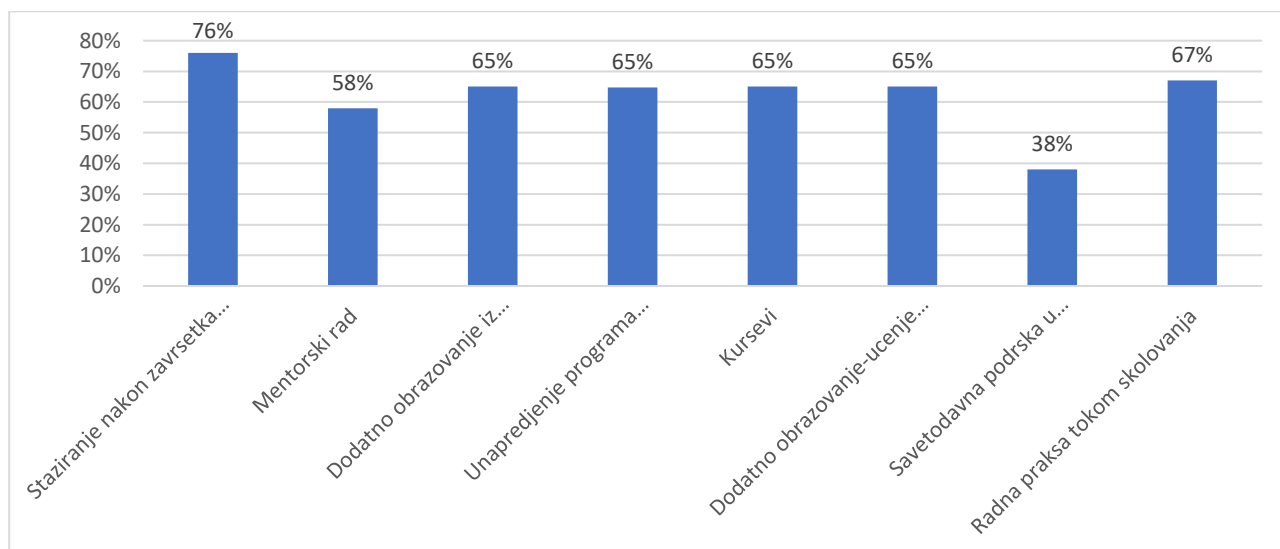
Slika 14 Odgovor na pitanje „Da li je Vaša kompanija učestvovala na treningu ili programu za unapređenje veština radne snage?”



Izvor: Autor

Na pitanje „**Da li ste zainteresovani za saradnju sa organizacijama civilnog društva prilikom organizovanja programa neformalne obuke?**”, oko polovina preduzeća reagovala je pozitivno. 70% preduzeća je učestvovalo u nekom treningu ili programu za unapređenje veština radne snage. Na pitanje **da li ste zainteresovani da ulazete finansijska sredstva u neformalne obuke ili treninge**, 50% preduzeća je zainteresovano da ulaze u neformalne oblike obrazovanja ali trenutno nisu trenutno u finansijskoj mogućnosti, oko 30% ne ulažu sredstva u neformalne obuke i oko 11% u narednih godinu dana planira da uloži više od 5.000 evra.

Slika 15 Odgovor na pitanje „Prema Vašem mišljenju, na koji način mladi mogu da steknu određene veštine?”



Izvor: Autor

Preduzeća su istakla da neophodne veštine mladi mogu da steknu staziranjem nakon završetka školovanja (76% preduzeća), kao i pohađanjem kurseva (67%), ali i učenjem stranih jezika, unapredjenjem znanja iz oblasti IT i digitalizacije i dr.



### Glavni nalazi Ankete:

- Bez obzira na nepovoljne ekonomske prognoze u svetu i Srbiji, prouzrokovanih virusom COVID-19, **više od polovine anketiranih preduzeća planira da zapošljava radnu snagu u narednom periodu**, dok svega 17,6% anketiranih preduzeća nema mogućnosti za zapošljavanje novih radnika
- **Profesionalne obuke i sertifikati, i programi neformalnog obrazovanja**, ocenjeni sa 3.7 i 3.6 respektivno, značajniji su za kompanije u odnosu na radno iskustvo (3.3) i diplomu (3.0) kada je novo zapošljavanje mladih u pitanju
- Kompanije smatraju da su **računarske veštine** (Microsoft, Microsoft program paketi, internet pretraga, e-mail, društvene mreže i digitalni marketing) **veoma bitne** za njihovo poslovanje i samim tim za NEET mlade koji žele da se zaposle. IT kompanije su istakle da im je bitno da mladi poseduju veštine Microsoft Windows-a, Email i Internet pretrage. Jasno se može primetiti da IT kompanije u još većoj meri vrednuju kako opšta tako i specifična kompjuterska znanja.
- Uz **internet pretragu i e-mail komunikaciju**, ocenjene sa 4.6 na skali od 1 do 5, ostala opšta kompjuterska znanja su takođe ocenjena kao veoma bitna. Od ostalih specifičnih veština koje su ocenjene ocenom preko 3, izdvajaju se **znanja u oblasti web dizajna (principi dizajna i page layout)**, koja su posebno bitna za kompanije u IT sektoru koje ih ocenjuju sa 4.21.
- Od veština 4.0 industrijske revolucije, kompanijama su **najznačajnije soft skills ili meke veštine, kao što su komunikacione veštine, poznavanje stranog jezika i timski rad, fleksibilnost,**
- Posedovanje znanja iz alata za dizajn, alata za veb-dizajn, alata za programiranje, alata za front-end programiranje, **nije od ključne važnosti pri procesu zapošljavanja**, ali sa izuzetkom zapošljavanja u kompanijama koje posluju u IT sektoru posebno u segmentu poznavanja *alata za veb-dizajn*.
- Znanja i veštine mladih koje su tražene u kompanijama koje su učestvovala u Anketi, zavise od vrste posla i oblasti poslovanja.
- Predstavnici kompanija smatraju da je angažovanje u vidu neplaćene ili plaćene prakse dobar uvid poslodavcu o kompetencijama zaposlenog ali je, s druge strane, i za kandidata to način sticanja radnog iskustva.
- **Predstavnici kompanija su zainteresovani za saradnju sa organizacijama civilnog društva** prilikom organizovanja programa neformalnog obrazovanja.
- Za **NEET populaciju bitno je da pokazuje volju i želju za sticanjem znanja i veština**. Preduzeća su istakla da nekada formalan vid obrazovanja kandidata nije presudan za radno mesto, ali je bitno da je kandidat motivisan i da želi brzo da uči i stekne praktično znanje neophodno za to radno mesto.

### b) Rezultati NEET Ankete

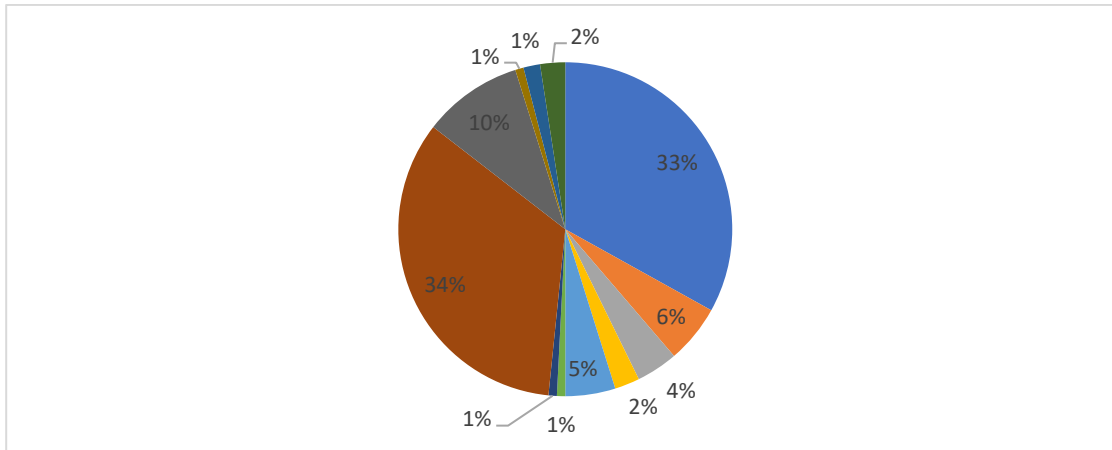
U nastavku studije biće prikazane socio-demografske karakteristike učesnika Ankete kojom su ispitivani stavovi i kompetencije NEET mladih.

U Anketi je ukupno učestvovalo 126 ispitanika. Obradom Ankete o NEET populaciji, kojom su obuhvaćeni mladi starosti od 17 do 29 godina, na osnovu njihovog položaja na tržištu rada selektovani su mladi koji nisu zaposleni, nisu u procesu obrazovanja i nisu na obuci, tj. mladi koji pripadaju NEET kategoriji. Od ukupno 126 prikupljenih odgovora, 41 nezaposlenise u strogom smislu može smatrati pripadnikom NEET populacije - nezaposlen je najmanje 4 nedelje i ne nalazi u procesu obuke i treninga. U uzorak NEET su dodatno uključena lica koja rade povremeno ili honorarno, ali se nalaze u potrazi za stalnim poslom, i trenutno nisu u procesu obrazovanja. U ovu grupaciju ušlo je 10 ispitanika.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Lica koja nisu stalno zaposlena, a s obzirom da su mladi koji nisu u procesu obrazovanja i koji obavljaju honorarne poslove - privremene i povremene poslove bez ugovora o radu, a u potrazi su za stalnim zaposlenjem, u studiji su tretirana kao NEET lica.

Slika 16 Struktura odgovora ispitanika prema statusu na trzistu rada



Izvor: Autor

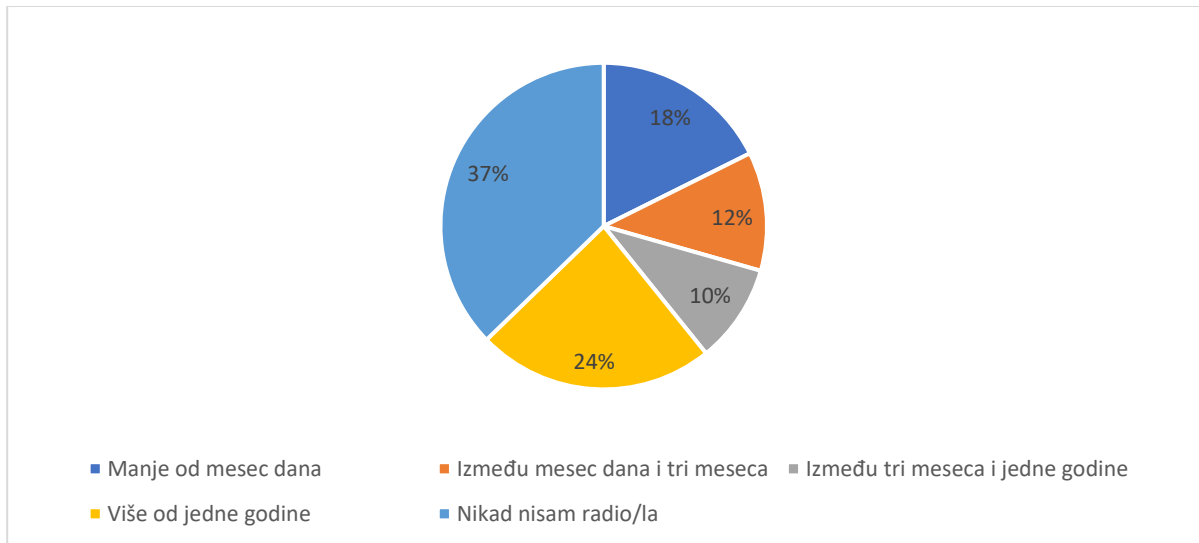
Posmatrajući ukupan uzorak 126 ispitanika, mogu se izvući sledeći zaključci i **socio-demografske karakteristike**:

- 71,4% ispitanika dolazi iz gradskih opština, dok je 16,6% iz seoskih i 10,3% iz prigradskih delova. Posmatrajući samo ispitanike koji žive u gradovima, od 90 ispitanika je 37 iz NEET kategorije, iz seoskog područja imali su 6 ispitanika i 9 ispitanika koji žive u predgrađima velikih gradova.
- Na pitanje da li imate decu ili izdržavanog člana porodice, više od 90% ispitanika je dalo odričan odgovor.
- U Anketi je učestvovalo 76 muškaraca i 48 žena, tačnije u okviru NEET ispitanika ovaj odnos je 25:26.
- 93 ispitanika živi sa roditeljima, od kojih je 33 ispitanika iz kategorije NEET, što praktično znači da gotovo dve trećine NEET mladih živi sa roditeljima, i po ovome se ne razlikuju značajno od ostatka posmatrane populacije mladih.

Rezultati pokazuju da su **kao razlog neaktivnosti ili nezaposlenosti**, mladi uglavnom dali sledeće odgovore: ne žele trenutno da rade; brinu o članu porodice; nedostaju im veštine za rad; nemogućnost nalaženja posla; dok je manji broj mladih naveo da ne znaju tačno da definišu razlog. Pri tome, potrebno je istaći da ona skupina mladih koji ne žele da rade ili su u nemogućnosti nalaženja posla jer brinu o članovima porodice spadaju zapravo u neaktivna lica, pa je stoga i različita priroda uzroka njihovog NEET statusa.

Prikaz rezultata koji sledi urađen je na bazi odgovora 51 ispitanika koji su tretirani kao NEET populacija mladih.

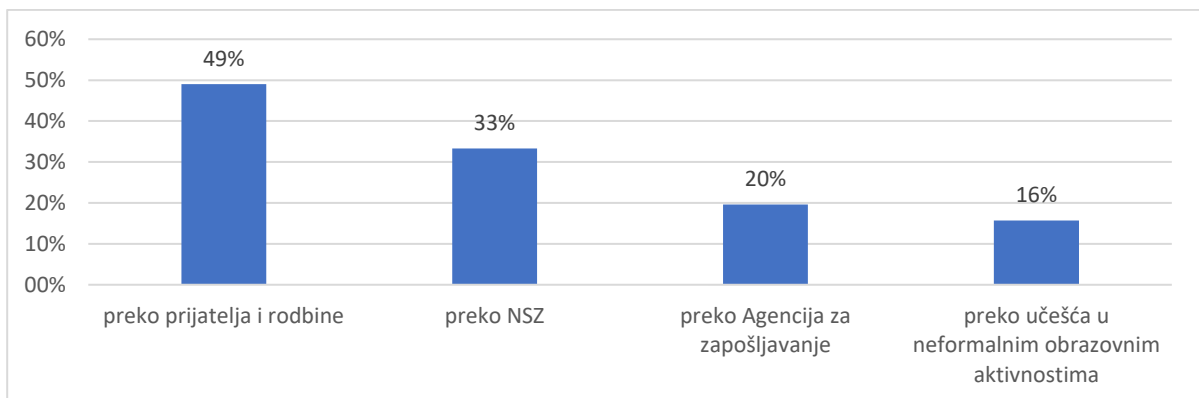
Slika 17 Odgovori na pitanje „Koliko dugo tražite posao?“



Izvor: Autor

Tridesetsedam odsto ispitanika odgovorilo je da nikada nisu radili, 24% ispitanika traži posao više od godinu dana, a 18% manje od mesec dana. Na pitanje **na koji način tražite posao**, više oko polovine ispitanika traži posao preko prijatelja ili rodbine, 33% njih traži posao preko Nacionalne službe za zapošljavanje, 20% lica obraća se agencijama za zapošljavanje i 16% preko učešća u neformalnim obrazovnim aktivnostima.

Slika 18 Odgovor na pitanje „Na koji način tražite posao?“



Izvor: Autor

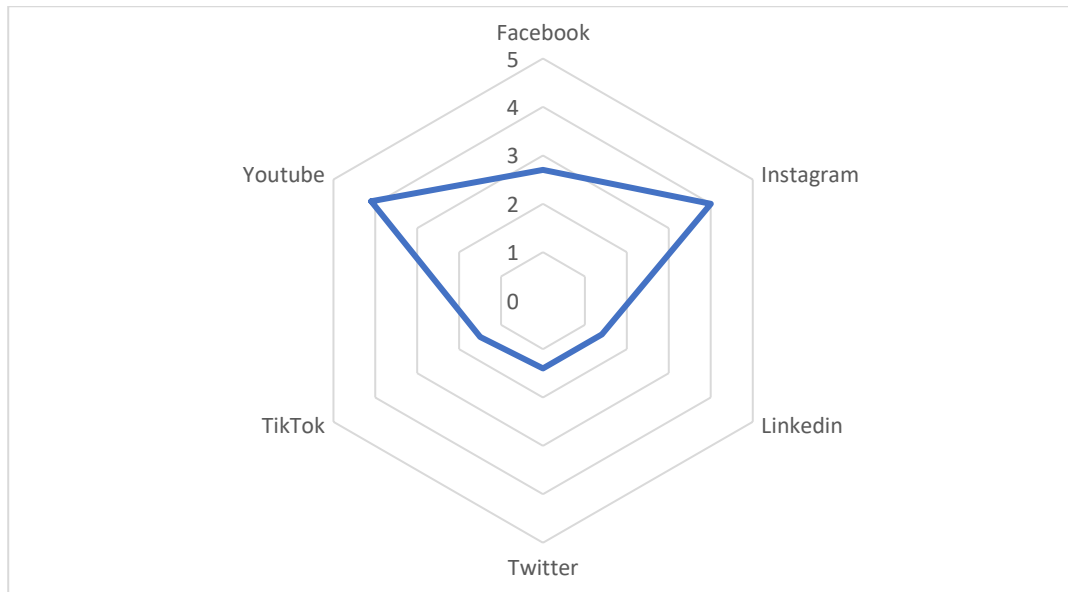
Na pitanje „**Da li ste nekada učestvovali u neformalnim programima obrazovanja?**“, od 51 NEET ispitanika, oko 56% dalo je potvrđan odgovor, 43% ispitanika izjasnilo se da do sada nisu učestvovali, kao razlog ispitanici su najcesce navodili finansijske razloge ili nezainteresovanost za učešće.

Kako bi utvrdili IT kompetencije kod anketirane NEET populacije, postavljena su im pitanja o koriscenju računara, smart telefona, Internet i društvenih mreza, na koja su se ispitanici izjasnili da poseduju računar kod kuće (oko 78% ispitanika) i da Internet koriste na svakodnevnom nivou (svi ispitanici su dali potvrđan odgovor). Dok od **društvenih mreža najviše su zastupljeni na Youtube kanalu i Instagramu, a nešto manje na Twitteru i LinkedInu.**

“My career from zero to hero”

Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integriranih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

Slika 19 Odgovor na pitanje „ Oцени na skali od 1 do 5 (1-nimalo, 5-veoma često) koliko često koristiš društvene mreže?“



Izvor: Autor

U delu Ankete koja se odnosi na **veštine 4.0 industrije**, među kojima su računarske veštine, znanja iz alata za dizajn, alata za veb-dizajn, alata za programiranje, alata za front-end programiranje, kao i meke veštine (soft skills), ispitanici su davali svoje ocene na skali od 1 do 5.

Od **Računarskih veština**, NEET ispitanici najviše poseduju veštine iz Internet pretrage (4.3) i Email veštine (4.4). Dok najmanje poseduju veštine Microsoft Program paketa, koje procenjuju sa 2.6.

Tabela 9 Odgovor na pitanje “Oцени svoje trenutne kompetencije sa ocenom 1-uopšte ne posedujem, 5-u potpunosti posedujem”

	1	2	3	4	5	Prosečna ocena
<b>Microsoft Windows Microsoft Program paket</b>	6	6	8	12	19	3.6
<b>Internet pretraga</b>	11	6	13	17	10	2.6
<b>E-mail</b>	3	1	5	7	35	4.4
<b>Društvene mreže i digitalni marketing</b>	3	1	5	9	33	4.3
	8	2	10	18	13	3.5

Izvor: Autor

Više od 50 % NEET ispitanika je imalo stav da ne poseduje znanja iz određenih veština 4.0 industrije kao što su znanja iz alata za dizajn, alata za veb-dizajn, alata za programiranje, alata za front-end programiranje.

Dok na pitanje “**U kojoj meri smatraš da poseduješ određene veštine, pri čemu je 1-uopšte ne posedujem 5- u potpunosti posedujem?**”, od ponuđenih nekoliko mekih veština, NEET ispitanici su

“My career from zero to hero”

Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integriranih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

istakli da više od polovine ispitanika poseduju veštine kao što su timski rad, fleksibilnost, kritičko razmišljanje, rešavanje problema i rešavanje konflikta. Ispitanici najbolje ocenjuju upravo one veštine koje i poslodavci smatraju za ključne u smislu značaja njihovog unapređenja – timski rad i rešavanje problema. Uz navedene, izdvajaju se i fleksibilnost i sposobnost rešavanja konflikta. Samoprocena pokazuje da mladima najviše fali znanje iz preduzetništva koje je ocenjeno sa 2,8.

Tabela 10 Odgovor na pitanje “U kojoj meri smatraš da poseduješ određene veštine, pri čemu je 1-uopšte ne posedujem 5-u potpunosti posedujem?”

	1	2	3	4	5	Prosečna ocena
<b>Veština komunikacije</b>	2	5	14	15	15	3.7
<b>Strani jezici</b>	2	8	17	14	10	3.4
<b>Preduzetništvo</b>	1	8	16	12	4	2.8
<b>Veštine za apliciranje za posao</b>	4	8	14	18	7	3.3
<b>Timski rad</b>	2	3	3	17	26	4.2
<b>Fleksibilnost</b>	6	1	3	17	23	4.1
<b>Liderstvo</b>	4	3	13	15	16	3.7
<b>Kritičko razmišljanje</b>	6	1	12	14	18	3.7
<b>Donošenje odluka</b>	4	4	11	17	15	3.7
<b>Rešavanje problema</b>	3	4	5	19	20	4.0
<b>Rešavanje konflikta</b>	4	3	7	17	20	3.9
<b>Upravljanje ljudima</b>	4	6	9	18	14	3.6
<b>Veštine prezentovanja</b>	8	2	17	14	10	3.3
<b>Emocionalna inteligencija</b>	4	5	12	14	16	3.6
<b>Orijentacija usluge</b>	1	2	11	5	15	3.1
<b>Virtuelna saradnja</b>	8	2	11	16	14	3.5

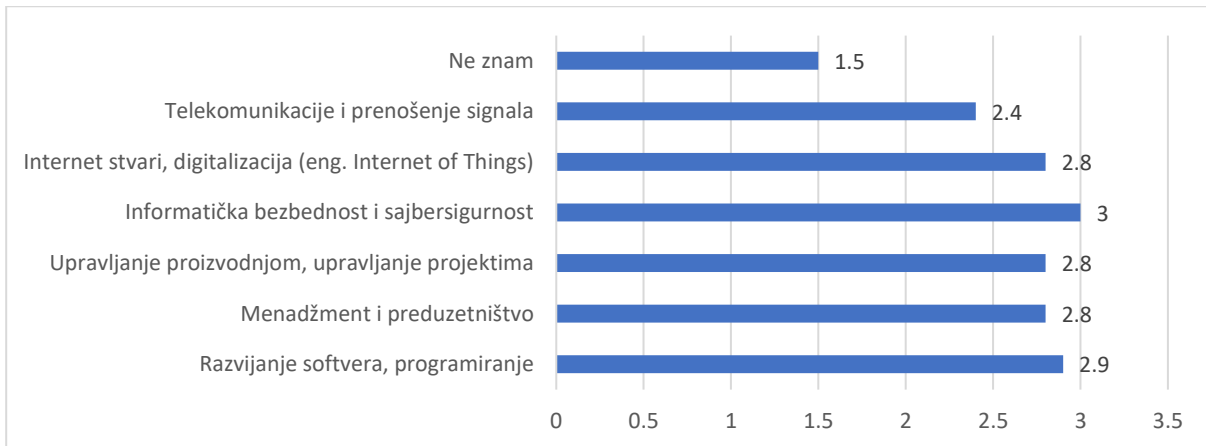
Izvor: Autor

Ispitanici su istakli da u velikom meri žele da unaprede sve navedene veštine 4.0. industrijske revolucije. Ali i na pitanje da li postoji neki vid treninga ili obuke koji bi ti pomogao pri pronalazenju posla?, NEET ispitanici su navodili da su to Informatička bezbednost i sajbersigurnost, Razvijanje softvera/programiranje, Upravljanje proizvodnjom/upravljanje projektima i Menadžment i preduzetništvo. Medjutim, mladima koji nisu zaposleni, koji nisu u procesu obrazovanja i nisu u treningu ili obuci, istakli su da bi im znacilo u pronalazenju posla radno iskustvo, stručni sertifikat ili profesionalna obuka, kao i pismo preporuke.

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

Slika 20 Odgovor na pitanje „Da li postoji neki vid treninga ili obuke koji bi ti pomogao pri pronalaženju posla?“



Izvor: Autor

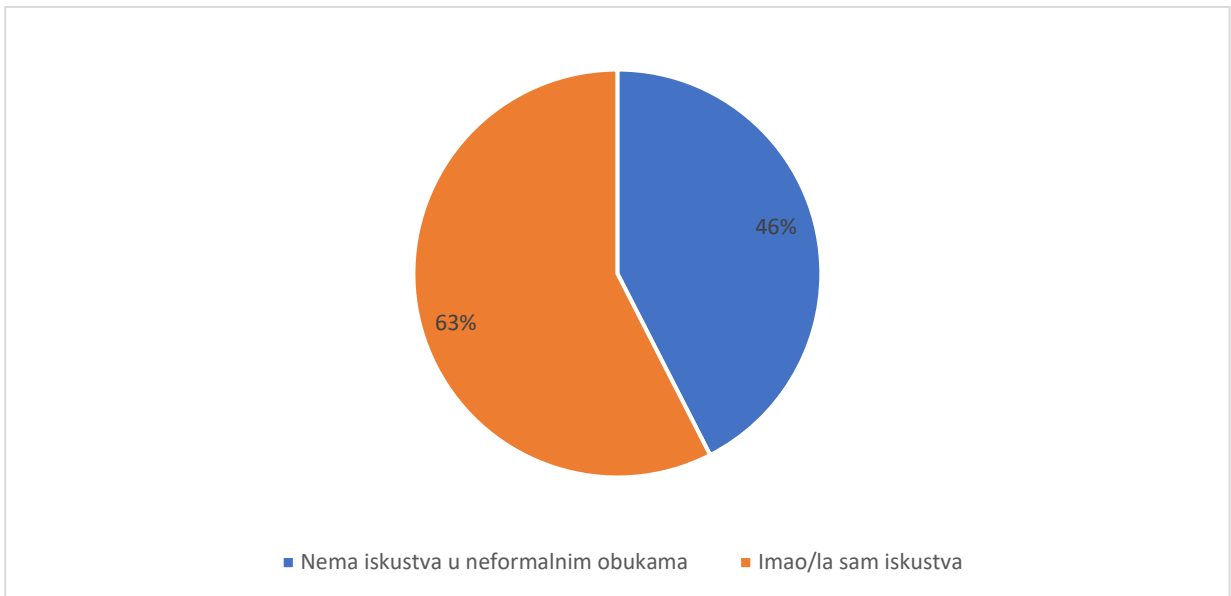
Slika 21 Odgovor na pitanje „Da li postoji nešto što nije gore navedeno ali bi ti pomoglo pri pronalaženju posla?“



Izvor: Autor

Na pitanje koliko iskustva imate u neformalnim oblicima obrazovanja, 63% NEET anketiranih je istaklo da su imali iskustvo u pohađanju istih. NEET ispitanici su zainteresovani da učestvuju u programima i obukama, i bili spremni u proseku da izdvoje za obuku od 5 do 10 sati nedeljno (27%) i preko 20 sati nedeljno (31%).

Slika 22 Odgovor na pitanje „ Koliko imaš iskustva u neformalnim oblicima obrazovanja?“



Izvor: Autor

#### Glavni nalazi Ankete:

- Dosadašnja iskustva govore da je **NEET mlade teško “uvući” u sistem neformalnog obrazovanja, kako u sistem obrazovanja**, a tako i u sistem tržišta rada. Međutim, rezultati pokazuju da su NEET mladi svakodnevni korisnici Interneta, pametnih telefona i društvenih mreža, i korišćenje pomenutih kanala komunikacije olakšava način mapiranja NEET kategorije.
- Anketa je pokazala da su **mladi, koji su nezaposleni, i nisu u procesu obrazovanja, pohađanja obuka ili treninga**, obeshrabljeni u potrazi za poslom, i da ako su uopšte u kategoriji aktivnih koji traže zaposlenje, posao obično traže preko prijatelja ili rodbine. Kao razloge svoje neaktivnosti/nezaposlenosti, mladi su u Anketi naveli da ne žele trenutno da rade; brinu o članu porodice; ili im nedostaju veštine za rad pa je potraga za poslom do sada bivala neuspešna.
- Kako bi obezbedili adekvatne veštine na tržištu rada, **NEET mladi su se izjasnili da su zainteresovani za učešće u neformalnim programima obrazovanja** kao što su obuke ili pohađanje prakse kod poslodavca. Ispitanici su spremni da u proseku da izdvoje za obuku od 5 do 10 sati nedeljno ali i preko 20 sati nedeljno.
- Rezultati su pokazali da **NEET mladi nemaju visoke kompetencije iz oblasti 4.0 Industrije** kao što su znanja iz alata za dizajn, alata za veb-dizajn, alata za programiranje i alata za front-end programiranje. Rezultati ukazuju da je NEET populacija zainteresovana da unapredi veštine 4.0 industrijske revolucije, kao što su Informatička bezbednost i sajbersigurnost, Razvijanje softvera/programiranje, Upravljanje proizvodnjom/upravljanje projektima i Menadžment i preduzetništvo.
- Od računarskih veština **najviše poseduju znanja iz Internet pretrage i Email veštine**. Ostala specifična kompjuterska znanja, znanja u oblasti dizajna, web dizajna i programiranja NEET mladi gotovo uopšte ne poseduju.
- Kada su u pitanju **prenosive veštine**, mladi procenjuju da u najvećoj meri poseduju veštine timskog rada, fleksibilnosti i rešavanja problema. Ove veštine i preduzeća uglavnom ocenjuju kao bitne za

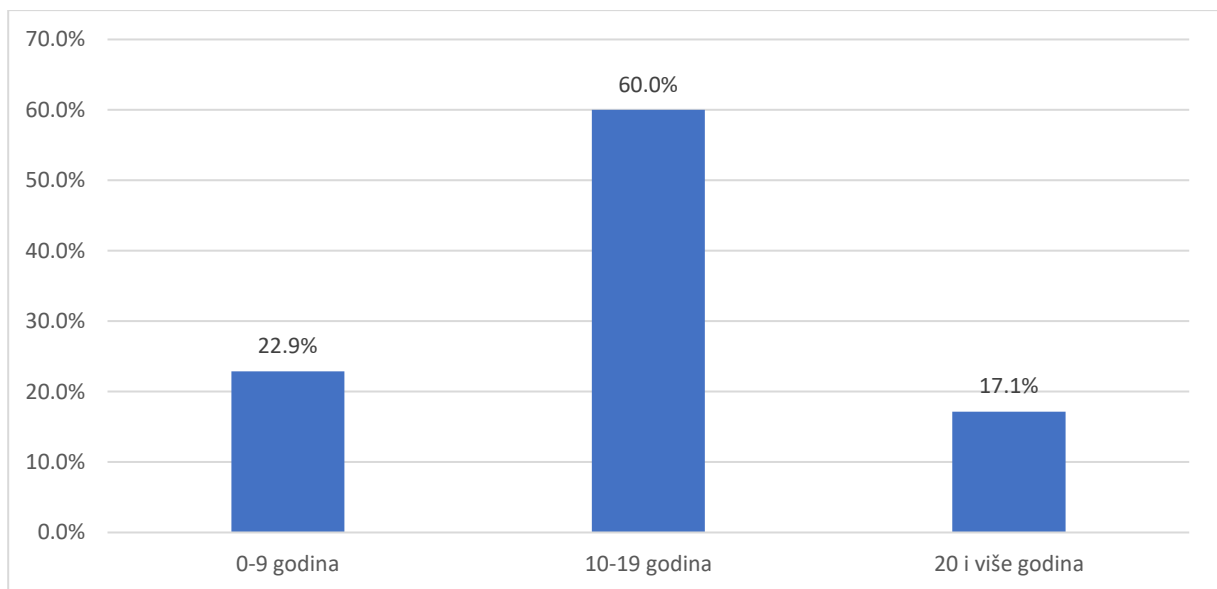
unapređenje sa ciljem povećanja zapošljivosti. Sa druge strane, mladi procenjuju da od svih navedenih veština poseduju **najslabije kapacitete kada su u pitanju znanja iz preduzetništva.**

### c) Rezultati Ankete organizacija civilnog društva

Iako je značaj organizacija civilnog društva u procesima kreiranja i implementacije politika usmerenih na rešavanje problema nezaposlenosti NEET populacije prepoznat u brojnim empirijskim istraživanjima što je detaljnije opisano u pregledu literature, i potvrđen kroz razgovore sa kreatorima politika u Srbiji, uloga ovog sektora u Srbiji trenutno nije zadovoljavajućem nivou. Kao uzroci ovakvog stanja, prema rezultatima ankete i razgovorima sa kreatorima politika, uglavnom se ističu nedovoljno finansijskih sredstava koja bi u većoj meri usmerila civilni sektor da NEET populaciju tretira kao prioritetni problem, manjkavosti strateškog i zakonodavnog okvira i nedovoljna saradnja sa donosiocima odluka.

Nalazi anketnog istraživanja sprovedenog na uzorku od 35 organizacija civilnog društva koje deluju na teritoriji čitave Srbije ukazuju da se problemima mladih u načelu, a zatim i specifično NEET populacije, bave uglavnom već etablirane organizacije koje su aktivne u dužem vremenskom periodu. Prosečna starost organizacija koje su učestvovala u istraživanju je 14.4 godina, a njih 83% obavlja svoje aktivnosti duže od 10 godina (slika 23.)

Slika 23 Prosečna starost organizacija civilnog društva koje su učestvovala u istraživanju



Izvor: Autor

Geografski posmatrano, najveći broj organizacija svoju delatnost obavlja u Beogradu, isključivo ili kombinovano sa ostalim gradovima u Beogradu, ukupno njih 8. Nešto manje su zastupljene organizacije iz Niša (5), dok su ostale sredine relativno ravnomerno zastupljene kada je u pitanju delatnost OCD koje se bave pitanjima mladih. Oko 23% anketiranih organizacija deluje na prostoru Vojvodine, a samo jedna aktivnosti obavlja u susednim zemljama (Crna Gora i Bosna i Hercegovina).

Ako se analizira oblast u kojoj navedene OCD obavljaju dominantan deo aktivnosti, posmatrane organizacije su relativno heterogena skupina koja se bavi različitim tipovima aktivnosti čiji su zajednički imenitelj mladi. Možemo istaći da se najveći broj posmatranih organizacija bavi unapređenjem politika za mlade, unapređenjem zaposlenosti mladih i obrazovanjem. Oko 60% posmatranih organizacija deluje u ove 3 oblasti, pri čemu pojedine OCD deluju u nekoliko oblasti simultano. Najveći broj organizacija deluje

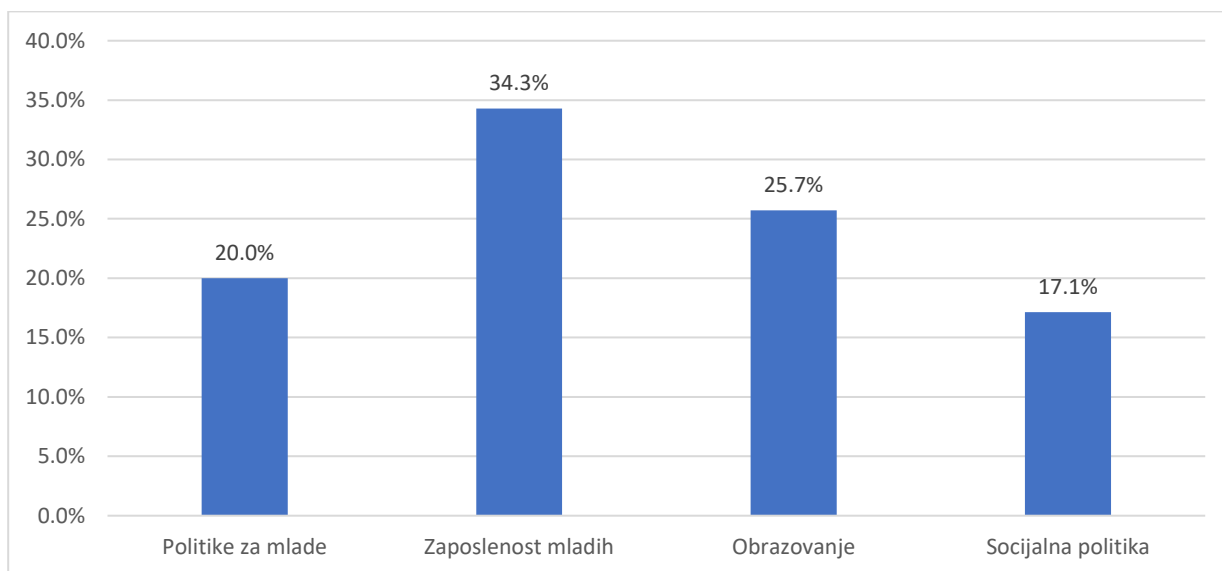


### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integriranih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

u oblasti zapošljavanja, uključujući i aktivnosti koje se odnose na podršku izgradnji kapaciteta mladih, karijerno vođenje i savetovanje, i volontiranje. Od ostalih oblasti, izdvaja se još i socijalna politika kojom se bavi oko 17% analiziranih organizacija. Samo jedna od navedenih organizacija usko je specijalizovana u oblasti zapošljavanja ranjivih grupa, dok su po dve navele da se bave podrškom poslovnom sektoru i delovanjem u oblasti informacionih tehnologija. Oblast ekologije, bezbednosti i zdravlja mladih, te pitanja unapređenja kulture nisu značajnije zastupljena u delovanju posmatranih OCD.

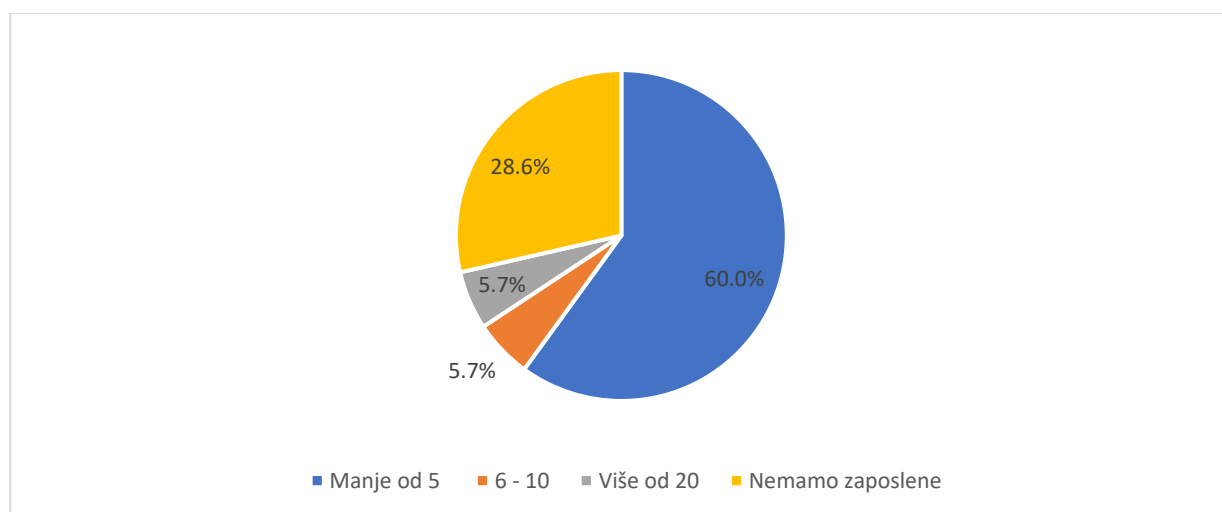
Slika 24 Primarna oblast delovanja analiziranih OCD



Izvor: Autor

Najveći broj analiziranih OCD ima manje od 5 zaposlenih (60%), dok njih 28.6% uopšte nema zaposlene, što ukazuje da je najveći broj posmatranih organizacija koje su aktivne u oblasti rešavanja problema mladih, prema broju zaposlenih, spadaju u manje OCD čije funkcionisanje zavisi od projekata koje realizuju, i nemaju stabilne dugoročne izvore finansiranja.

Slika 25 Broj zaposlenih analiziranih OCD



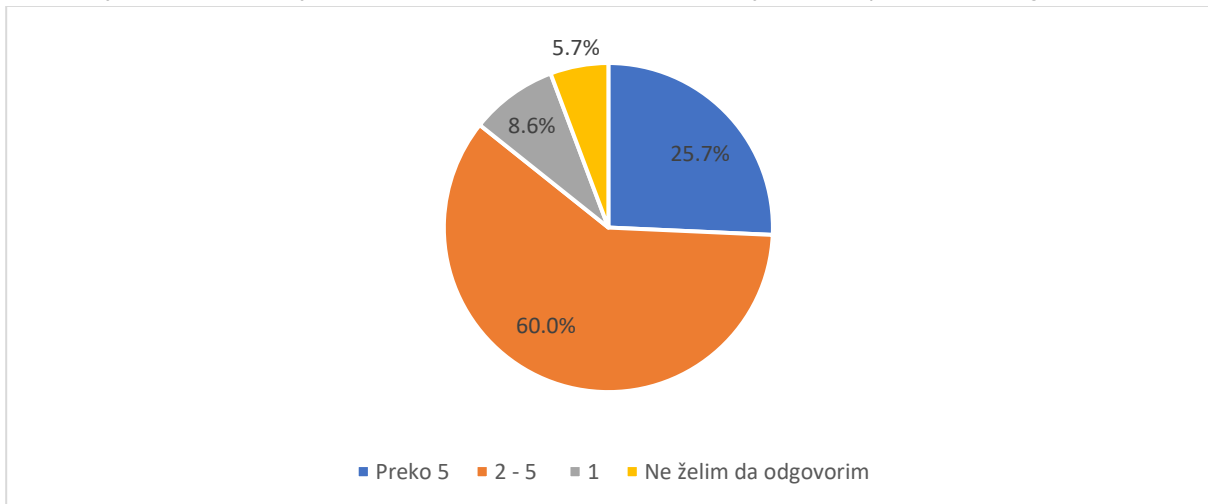
Izvor: Autor

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

Mada bi broj zaposlenih mogao na prvi pogled da ukazuje da je reč o relativno manjim organizacijama, najveći udeo njih je tokom prethodne 3 godine imao iskustva u realizaciji programa i projekata vrednosti veće od 2 miliona dinara, što uz prosečnu starost signalizira da navedene OCD imaju određeno iskustvo u oblastima svog delovanja. To dodatno potvrđuje i činjenica da je 60% OCD saradivalo sa preko 5 donatora u prethodne 3 godine. Sve OCD koje su saradivale sa preko 5 donatora, finansirale su se mahom iz fondova EU, međunarodnih organizacija ili grantova stranih Vlada. Samo 3 OCD su u prethodne 3 godine svoje aktivnosti finansirale iz isključivo domaćih izvora, i to su OCD koje su imale samo jednog donatora u posmatranom periodu.

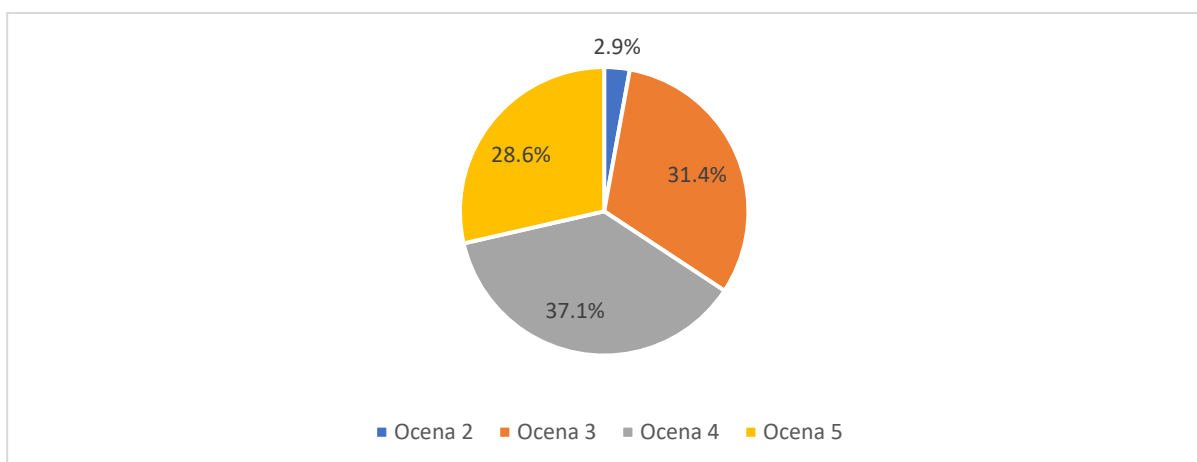
Slika 26 Broj donatora sa kojima su analizirane OCD imale saradnju tokom prethodne 3 godine



Izvor: Autor

Kada se posmatraju kapaciteti OCD za sprovođenje projekata na temu NEET populacije, samoevaluacija posmatranih OCD pokazuje da postoje sasvim solidna osnova za rad sa NEET od strane civilnog sektora. Na pitanje “Molimo Vas da na skali od 1 (veoma loše) do 5 (odlično) kapacitete vaše organizacije za sprovođenje projekata na temu NEET”, prosečna ocena iznosi 3.9. Dve od tri analizirane organizacije ističu da imaju veoma dobre ili odlične kapacitete za rad sa NEET mladima. Ipak, potrebno je imati dozu rezerve imajući u vidu da je u pitanju ipak samoprocena.

Slika 27 Samoprocena kapaciteta OCD za sprovođenje projekata u oblasti NEET



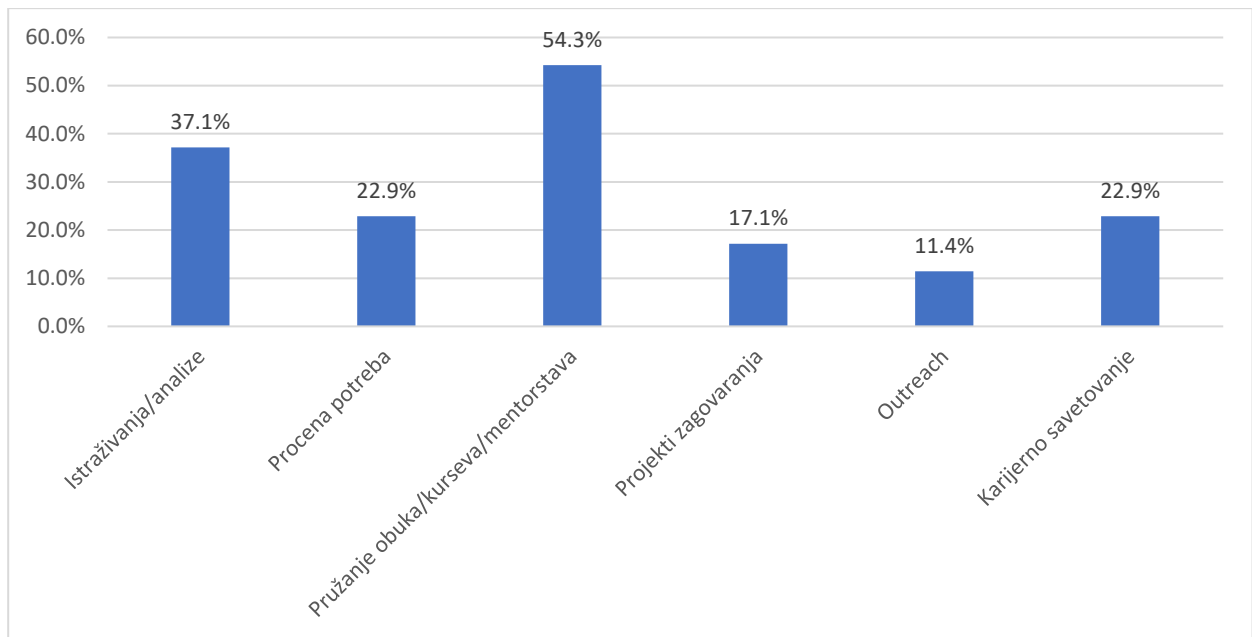
Izvor: Autor

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

Odgovori u vezi sa iskustvom u sprovođenju projekata u oblasti zapošljavanja NEET populacije to potvrđuju. Preko 77% OCD je imalo iskustva u sprovođenju ovakvih projekata u prethodnom periodu. Pri tome, čini se da su kapaciteti OCD najjači u pogledu pružanja obuka, mentorstava i kurseva za NEET populaciju. Preko 54% posmatranih OCD ima iskustva u ovoj oblasti. Ekspertizu u oblasti sprovođenja istraživanja i analiza ima njih 37.1%, dok se aktivnostima procena potreba i karijernog savetovanja bavilo 22.7% OCD (Slika 28). Zanimljivo je da najmanje iskustva poseduju u aktivnostima doseganja mladih, što bi trebao biti jedan od njihovih ključnih zadataka. Ovo upućuje na potrebu izgradnje kapaciteta u ovoj oblasti.

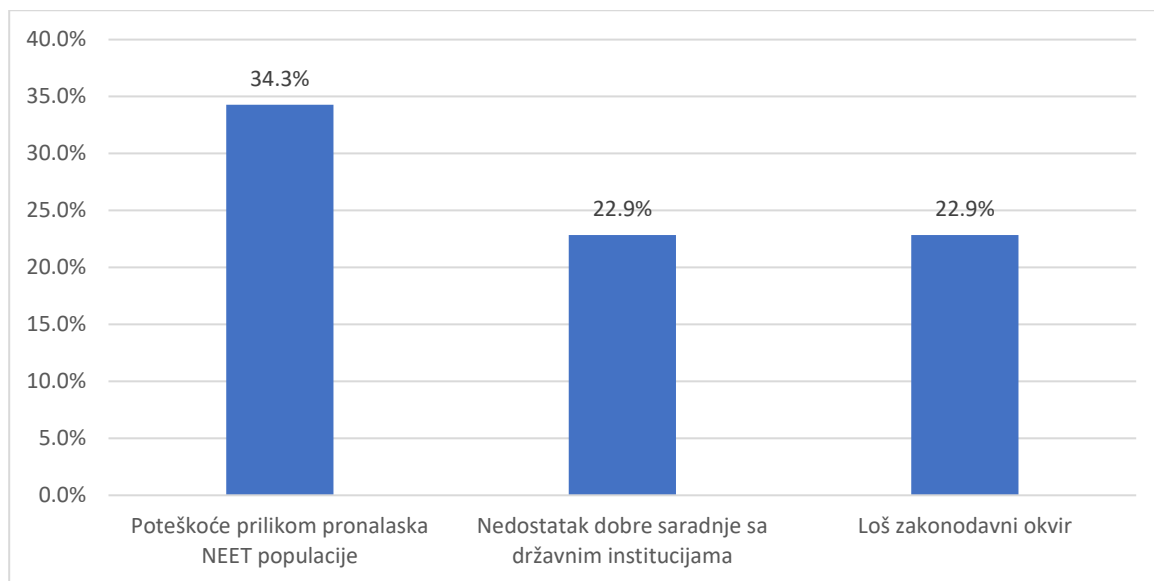
Slika 28 Odgovor na pitanje “Da li ste nekada sproveli program/projekat na temu nezaposlenosti NEET populacije i ako jeste, koja vrsta programa/projekta je u pitanju (moguće više odgovora)?



Izvor: Autor

Podaci pokazuju da su OCD sprovodeći ovakve projekte imale veoma raznolika iskustva u vezi njihovom efektivnošću. Najveći broj OCD efektivnost sprovedenih projekata ocenjuje sa 3 -dobar ili 4 - vrlo dobar na skali od 1-5 (68.6%). Prosečna ocena sprovedenih projekata iznosi 3.6.

Slika 29 Odgovor na pitanje “Da li ste приметили neke probleme tokom sprovođenja programa / projekta iz oblasti nezaposlenosti NEET (moguće više odgovora)?”



Izvor:

Autor

Kao glavne probleme kada je u pitanju sprovođenje projekata iz oblasti NEET kao ključni problem, prema stavovima OCD, izdvajaju se poteškoće prilikom pronalaska NEET populacije (34.3%), nedostatak dobre saradnje sa državnim institucijama (22.9%) i loš zakonodavni okvir (22.9%). Problemi u vezi sa pristupom NEET populaciji javljaju se uglavnom u svim zemljama, a ovde je potrebno istaći da je u tom kontekstu pozicija OCD čak i bolja u odnosu na ostale aktere (npr. državne organe ili istraživače).

Sa druge strane, kada su u pitanju državne institucije, predstavnici OCD kao najznačajnije probleme vide:

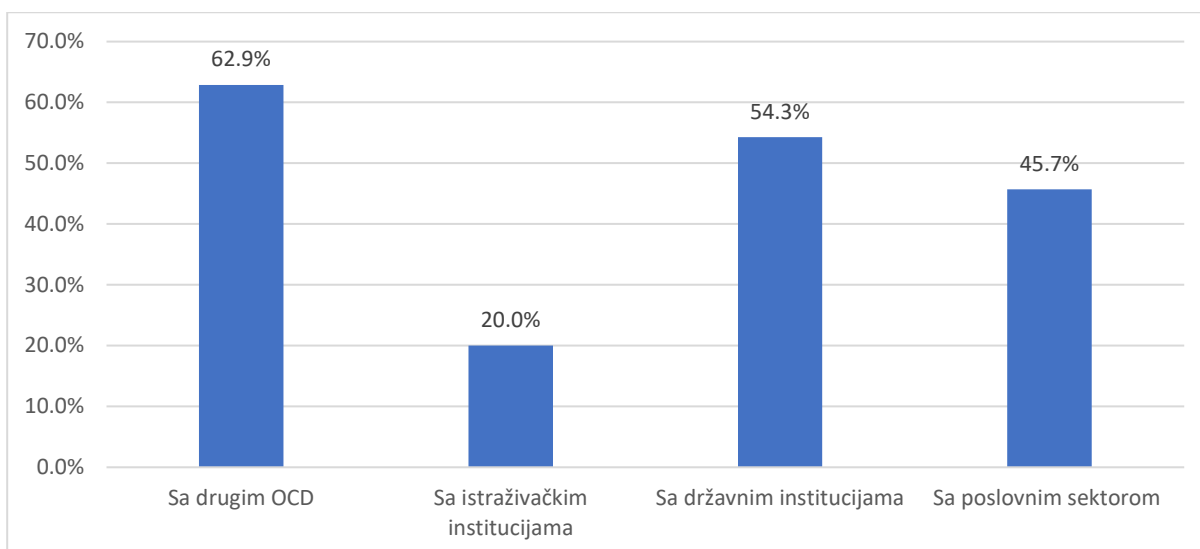
- nedostatak kapaciteta
- nezainteresovanost
- mere zapošljavanja koje ne odgovaraju realnim potrebama i neadekvatni program prekvalifikacija
- visok stepen centralizacije kada je sprovođenje mera u pitanju
- loše baze podataka i nepostojanje kvalitetnih analiza

Iako OCD iskazuju nezadovoljstvo kvalitetom saradnje sa državnim institucijama, preko 54% njih ističe da su tokom procesa realizacije projekata saradnju ostvarivali upravo sa državnim sektorom, što je pored saradnje sa drugim OCD, najčešći oblik saradnje. Nešto manje od polovine OCD koje imaju iskustva u sprovođenju projekata u vezi sa nezaposlenošću NEET, imalo je saradnju sa poslovnim subjektima, dok je svega jedna od 5 OCD saradivala sa istraživačkim institucijama (Slika 30).

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

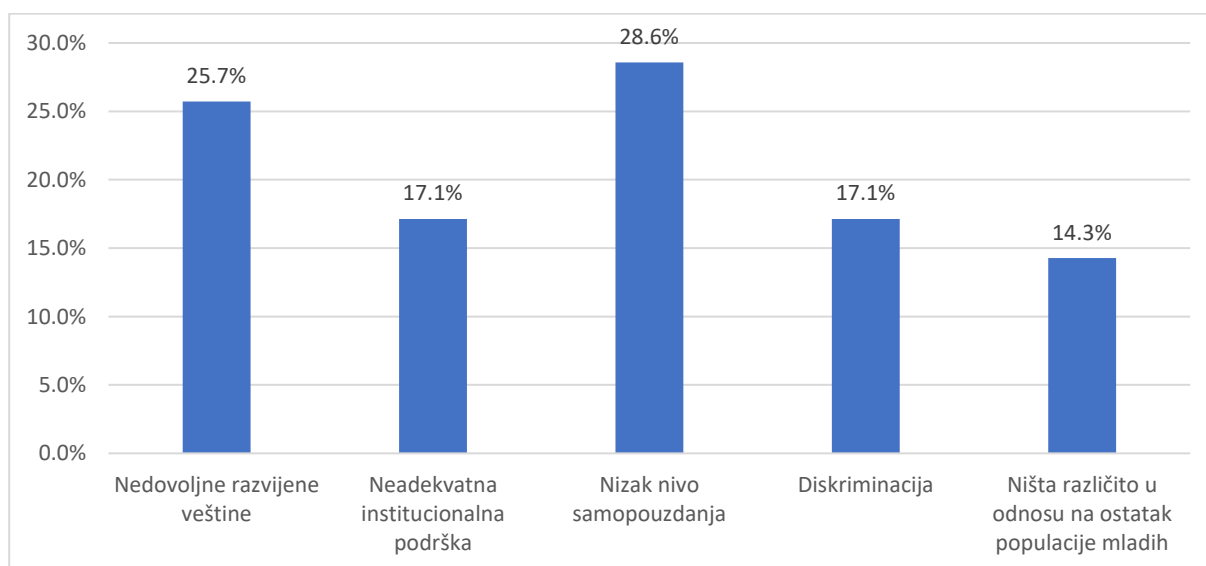
Slika 30 Odgovor na pitanje “Sa kojim institucijama ste ostvarili saradnju tokom sprovođenja programa / projekta iz oblasti nezaposlenosti NEET (moguće više odgovora)?”



Izvor: Autor

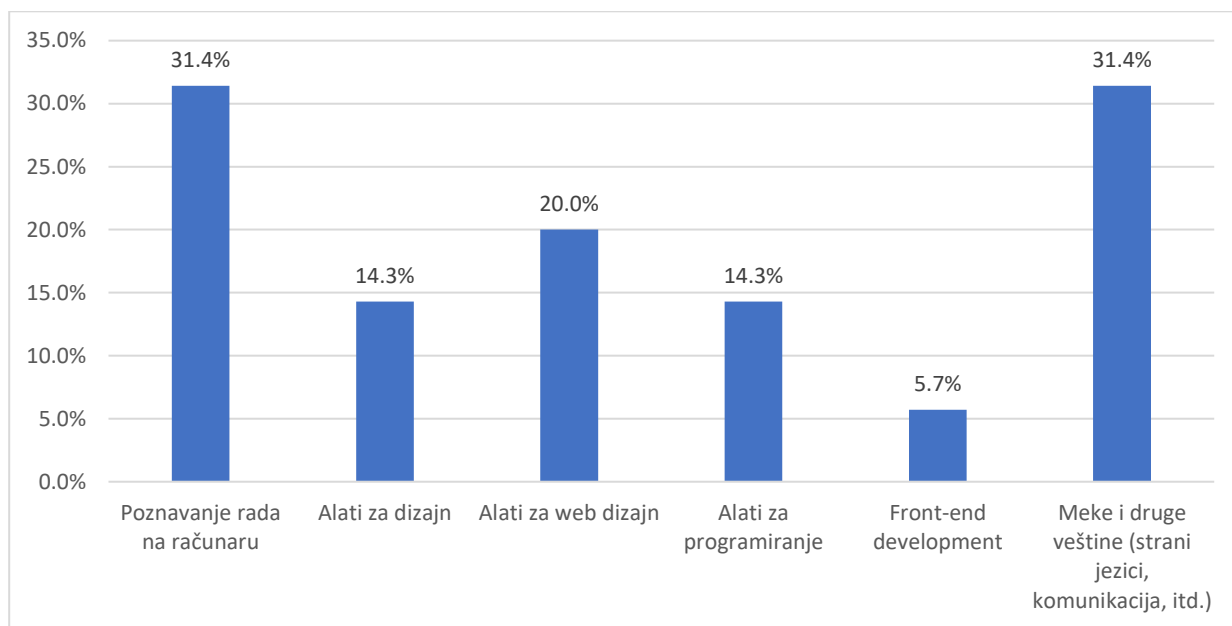
Na pitanje u vezi sa ključnim problemima NEET populacije i barijerama sa njihov ulazak na tržište rada, najveći udeo OCD ističe nizak nivo samopouzdanja i nedovoljno razvijene veštine. Ovo suštinski pokazuje da je ključ rešavanja problema NEET zapravo balansiran pristup i kombinovanje programa razvijanja mekih veština (što uključuje i razvijanje samopouzdanja) i unapređenja specifičnih znanja u određenoj oblasti. Postoji manji broj OCD koji veruje da su problem NEET populacije i opšte populacije mladih zapravo isti, odnosno da ne postoji ništa specifično što izdvaja kategoriju NEET u odnosu na ostatak populacije mladih.

Slika 31 Odgovor na pitanje “Koji je glavni problem sa kojim se NEET populacija suočava pri ulasku na tržište rada (moguće više odgovora)?”



Izvor: Autor

Slika 32 Odgovor na pitanje “Koje su najvažnije kompetencije koje bi mogle da poboljšaju konkurentnost NEET mladih na tržištu rada (moguće više odgovora)?”



Izvor: Autor

Ako se analiziraju stavovi OCD u vezi sa glavnim kompetencijama koje su NEET mladima potrebne da bi poboljšali svoju konkurentnost na tržištu rada, jasno se izdvajaju dve grupe veština - Poznavanje rada na računaru i Meke i druge veštine. Očigledno je na bazi iskazanih stavova da predstavnici OCD smatraju da bi opšta računarska znanja u kombinaciji sa drugim tipovima veština najviše pomogli NEET populaciji, više u odnosu na pojedina specifična znanja u oblasti informacionih tehnologija koja se traže na tržištu rada. Od ostalih znanja, izdvaja se poznavanje alata za web dizajn za koje jedna petina OCD veruje da su veoma značajni za podizanje kapaciteta NEET.

Ako se kompjuterske veštine nešto detaljnije analiziraju, OCD su na skali od 1 do 5, na kojoj je 5 označeno kao veoma neophodno za potrebe jačanja zapošljivosti, poznavanje pojedinih opštih kompjuterskih znanja (znanje operativnog sistema Windows, Office paketa, Internet pretraživanje, E-mail, digitalne mreže i marketing) ocenile prosečnom ocenom 4.2, što se poklapa sa stavovima predstavnika analiziranih kompanija. Pri čemu gotovo tri četvrtine OCD (73.7%) veruju da i same mogu pomoći u procesima neformalnih obuka za NEET populaciju u ovoj oblasti.

Alati za dizajn smatraju se nešto manje značajnim sa prosečnom ocenom 3.1, dok su kompetencije u oblasti web dizajna ocenjene sa 3.4. Posebno je u grupi kompetencija koje se odnose na web dizajn naglašen značaj poznavanja pravila za održavanje sadržaja na web stranici (Page layout). Od ostalih veština ističu se kompetencije u oblasti editovanja teksta (ocena 3.6) i wordpress editovanja (3.7).

Sve meke veštine smatraju se posebno značajnim za jačanje zapošljivosti NEET mladih sa prosečnom ocenom 4.3, što je i naknadno potvrđeno kroz razgovore sa kreatorima politika. U tom smislu se posebno se ističe značaj veština komunikacije i apliciranja za poslove. Ove dva tipa veštine uz veštine timskog rada, navode se od strane OCD kao područja u okviru kojih bi one mogle pružiti posebnu pomoć kada je poboljšanje zapošljivosti u pitanju. U proseku 79.6% OCD veruje da ima kapacitete da pruži podršku za razvoj mekih veština. Mada ih smatraju bitnim, skoro polovina OCD ističe da nisu u stanju da pruže podršku u razvijanju emocionalne inteligencije, kritičkog razmišljanja i učenja stranih jezika.

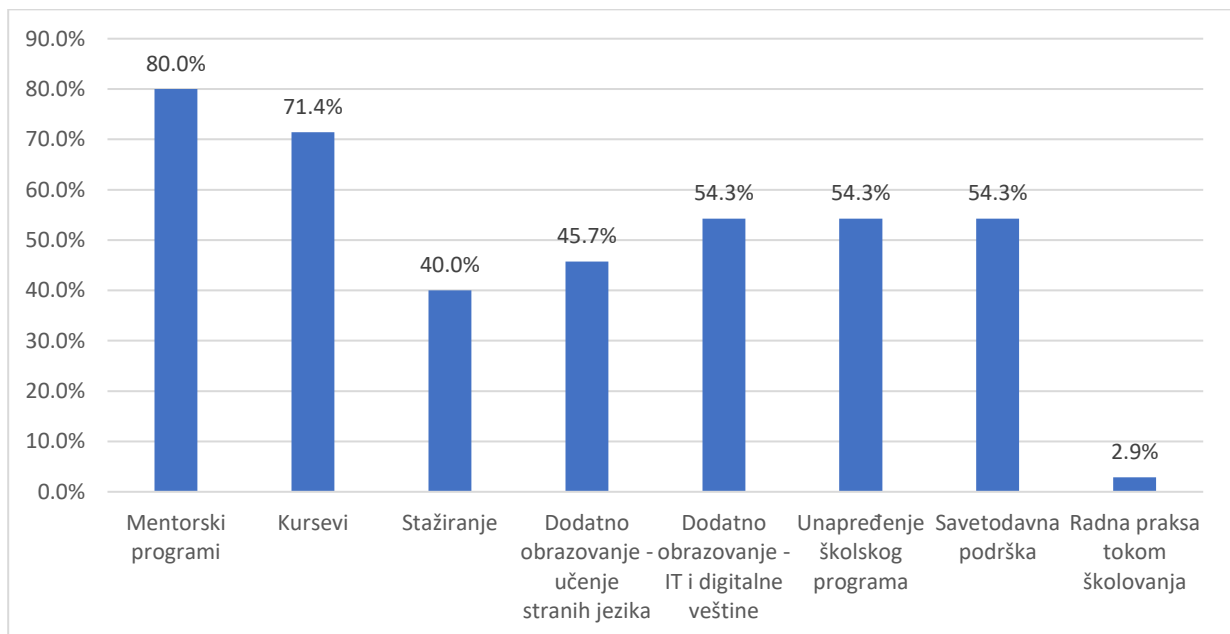
### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integriranih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

Mentorski program i kursevi prema OCD najznačajniji su načini na koje bi NEET mladi mogli da steknu nedostajuće veštine, sa 80% i 71.4% respektivno. Od specifičnih znanja, nešto više od polovine (54.3%) smatra da se dodatne veštine mogu steći kroz obuke u oblasti IT i digitalnih veština. Savetodavna podrška se takođe smatra bitnom (Slika 33).

Ipak, ako u vezi sa modalitetom obuka ne postoji jasan konsenzus, kada je u pitanju njihovo trajanje tri četvrtine OCD ističe da bi one trebale da traju od 1 do 3 ili 3 do 6 meseci. Najveći broj OCD smatra da obuke kraće od mesec dana ne bi mogle da budu efektivne za potrebe podizanja zapošljivosti (Slika 34).

Slika 33 Odgovor na pitanje “Na koji način bi NEET mladi mogli da steknu nedostajuće veštine (moguće više odgovora)?”

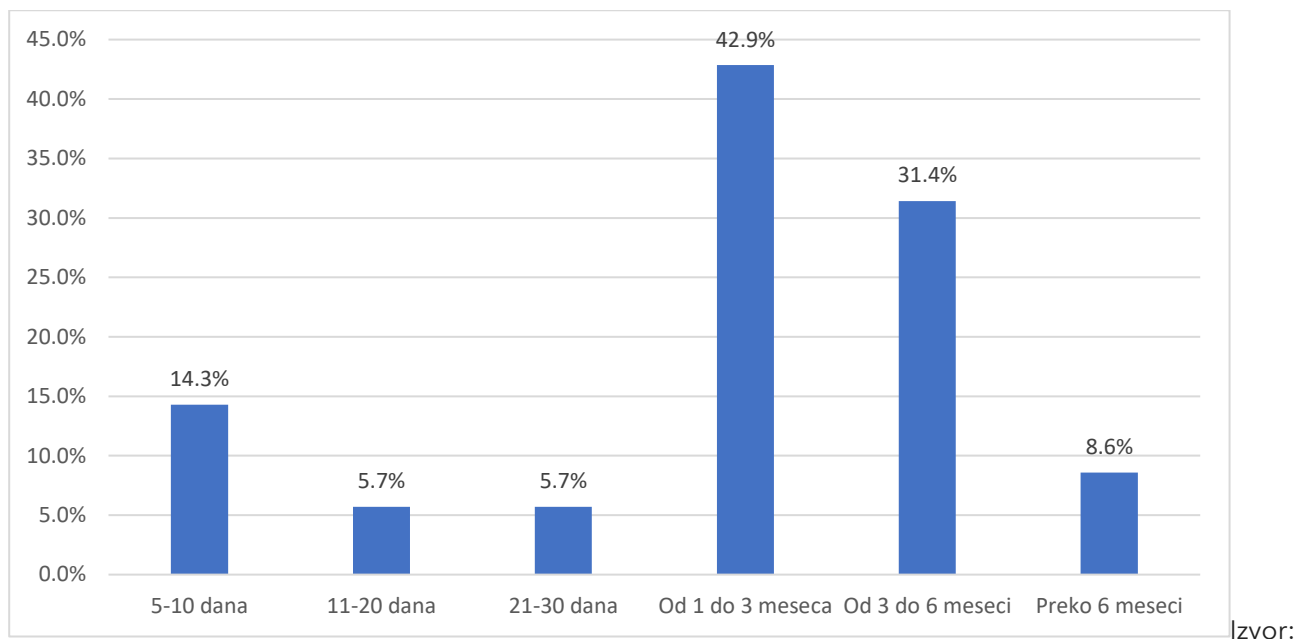


Izvor: Autor

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

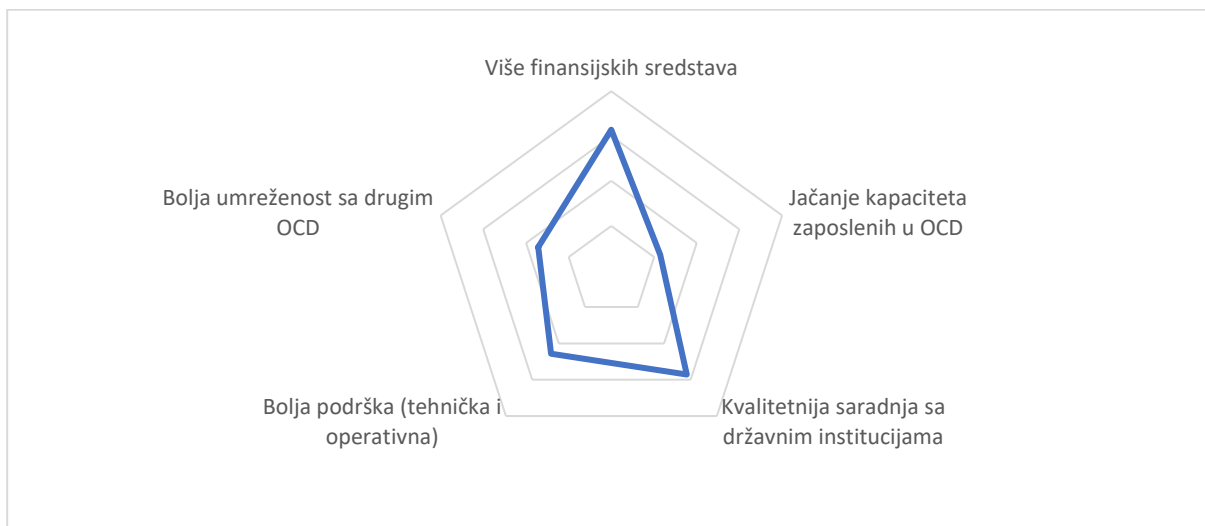
Slika 34 Odgovor na pitanje “Ako se organizuje neki vid neformalnog programa, šta je po Vašem mišljenju odgovarajući period trajanja programa:”



Autor

Mada su svi vidovi podizanja kapaciteta u oblasti zapošljavanja NEET mladih veoma potrebni, analizirane OCD u nešto većoj meri ističu značaj izdvajanja većeg obima finansijskih sredstava za potrebe realizacije projekata i kvalitetnije saradnje sa državnim institucijama (Slika 35).

Slika 35 Odgovor na pitanje “Kako bi se mogli poboljšati kapaciteti OCD za potrebe rešavanje problema nezaposlenosti NEET mladih?”



Izvor: Autor

U vezi sa predlozima OCD koji se odnose na jačanje njihovih kapaciteta i mogućnosti za snažniji uticaj na rešavanje problema NEET, mogu se izdvojiti i sledeći koji nisu bili ponuđeni u anketi, a ističu ih predstavnici OCD kao posebno bitne:

- Bolja saradnja sa poslodavcima



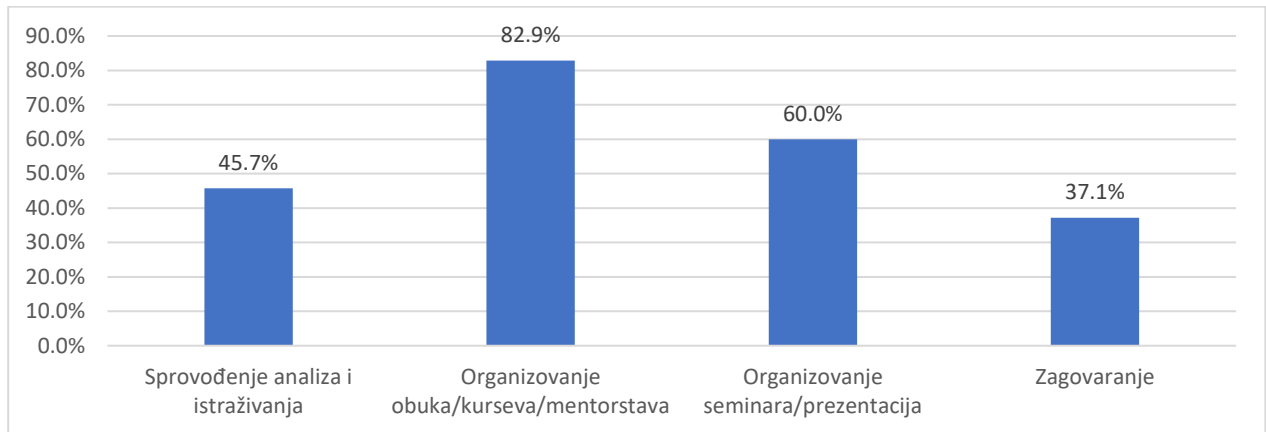
### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

- Zakonske izmene u pravcu mogućnosti vršenja socijalnog preduzetništva
- Osnivanje centara za rad sa NEET populacijom na nivou JLS

Gotovo sve analizirane OCD žele da se intenzivnije uključe u rešavanja problema nezaposlenosti NEET. Najveći broj njih želi da se uključi u programe organizovanja obuka, ali su zainteresovane i za druge tipove aktivnosti (Slika 36).

Slika 36 Oblici saradnje na koju su OCD spremne u procesima rešavanja problema nezaposlenosti NEET



Izvor: Autor

#### Glavni nalazi ankete OCD:

- Analizirane **OCD imaju solidne kapacitete za realizaciju projekata koji za cilj imaju rešavanje problema nezaposlenosti NEET** i jačanje njihove zapošljivosti. Gotovo četiri petine anketiranih OCD ima iskustva u realizaciji projekata koji su se bavili nezaposlenošću NEET. Ipak, veoma mali broj njih ima iskustvo u "outreach" aktivnostima. Najveći broj OCD se bavio pružanjem obuka i mentorskim radom. Takođe, treba istaći da najveći broj njih zapošljava manje od 5 ljudi (preko 60%), ali uglavnom ima iskustvo u radu sa NEET i realizaciji projekata vrednosti veće od 2 miliona dinara u prethodne 3 godine.
- **Dve trećine analiziranih OCD snažno veruje u sopstvene kapacitete** za rad na rešavanju problema nezaposlenosti NEET i ocenjuje svoje kapacitete kao vrlo dobre ili odlične.
- Kao najznačajnije vidove podrške koju su do sada pružali u procesu realizacije projekata koji se tiču NEET populacije, OCD navode organizovanje obuka i kurseva, i sprovođenje analiza i istraživanja.
- Dosadašnja iskustva pokazuju da je **problem pristupa NEET populaciji** najveći problem prilikom realizacije projekata u ovoj oblasti.
- OCD ističu da su najveće barijere NEET mladima prilikom ulaska na tržište rada **nisko samopouzdanje i nedovoljno razvijene kompetencije** koje su neopходne na tržištu rada.
- Najznačajnije kompetencije koje NEET mladima nedostaju kako bi podigli svoju zapošljivost su **opšta kompjuterska znanja i meke veštine** (naročito veštine komunikacije i znanje stranih jezika).
- Od specifičnih tehničkih znanja, OCD ističu značaj jačanja kompetencija u IT sektoru i razvoj digitalnih veština.
- **Neformalni programi (mentorski programi i kursevi) smatraju se ključnim načinima sticanja nedostajućih veština NEET.** Prosečno vreme trajanja obuka bi prema ¾ anketiranih OCD trebalo da traje od 1 do 3 meseca ili 3 do 6 meseci
- OCD vide svoju ulogu kao ključnu u procesima neformalnog obrazovanja NEET mladih, primarno u kontekstu pružanja obuka za jačanje kapaciteta, mekih veština i povećanja njihove zapošljivosti, i mentorske podrške. Za to je osim jačanja kapaciteta OCD (više finansijskih sredstava i i bolja saradnja sa državnim institucijama) neopходno jačati saradnju sa poslodavcima i drugim OCD.

## d) Dubinski intervjui sa kreatorima politika

Intervjui sa kreatorima politika poslužili su kao dopunski istraživački instrument koji je za cilj imao dobijanje kvalitativnih podataka o problemima NEET mladih u vezi uključivanjem na tržište rada i pronalaženjem odgovarajućeg zaposlenja. Obavljeni intervjui omogućili su dobijanje uvida u to kakvi su programi, projekti i mere do sada implementirani sa ciljem poboljšanja zapošljivosti NEET populacije i kakva su iskustva ključnih kreatora politika stečena tokom njihove implementacije. Takođe, predstavnici relevantnih institucija ukazali su na njihova viđenja efektivnosti pojedinih mera aktivne politike zapošljavanja, omladinske politike, institucionalnih i drugih sistemskih ograničenja - zakonski okvir, dostupnost podataka, strateško planiranje, itd. Konačno, razgovori sa kreatorima politika poslužili su za potrebe procene trenutnih kapaciteta i saradnje pojedinih stejkholdera i mogućnosti da se postojeće politike unaprede. Dubinski intervjui su obavljeni sa predstavnicima 4 relevantne institucije, kreatora politika odabranih u skladu sa njihovom aktivnom ulogom u oblasti rešavanja problema NEET populacije:

- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja
- Ministarstvo omladine i sporta
- Nacionalna služba za zapošljavanje
- Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva (SIPRU)

Kreirani intervjui su osmišljeni kao polustrukturirani, sa spiskom okvirnih tema o kojima je vođen razgovor, ali vođenih uz dozu fleksibilnosti koja je omogućavala sagovornicima da se u određenoj meri udalje od teme kako bi predstavili svoja specifična iskustva i slobodno izrazili sopstveno mišljenje koje se ne podudara nužno sa stavovima institucija. Spisak okvirnih tema uključio je sledeće:

### (1) Aktivnosti institucije sa rešavanjem problema NEET populacije mladih

- Strateško planiranje u vezi sa NEET
- Prikupljanje podataka o NEET
- Iskustva u realizaciji projekata koji se tiču mladih/NEET mladih
- Monitoring i evaluacija
- Planovi za naredni period

### (2) Omladinska politika i politika zapošljavanja - stavovi i ocene

- Omladinska politika i politika zapošljavanja
- Politika smanjenja nezaposlenosti NEET
- Aktivne mere zapošljavanja i mere za povećanje stope aktivnosti
- Saradnja različitih stejkholdera
- Uloga OCD i poslovnog sektora

### (3) Specifični aspekti nezaposlenosti NEET populacije

- Rad sa NEET populacijom
- Veštine
- Trendovi na tržištu rada
- Neformalni programi obrazovanja

#### (1) Aktivnosti institucije sa rešavanjem problema neet populacije mladih

**Strateški okvir sprovođenja politike zapošljavanja** u Republici Srbiji ne prepoznaje još uvek NEET populaciju, iako svojim merama u velikoj meri tretira njene pripadnike. Strategija zapošljavanja (2011-2020.) doneta je još 2011. godine i trenutno je u pripremi nova koja bi svakako i formalno trebala da

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

uključi NEET mlade kao ciljnu grupu koja će biti tretirana merama politike zapošljavanja. Ministarstvo rada, zapošljavanja, boračkih i socijalnih pitanja mlade u načelu posmatra kao teže zapošljivu kategoriju, pa stoga oni imaju prioritet prilikom uključivanja u mere. NEET populacija mladih su deo šire ciljne grupe mladih iz razloga što predstavljaju heterogenu kategoriju u koju spadaju i dugoročno nezaposleni, neaktivni, osobe koje su napustile školovanje, osobe koje se nalaze u periodu tranzicije od škole do posla i dr., ali preovladava mišljenje da su uglavnom obuhvaćeni postojećim programima/merama. Nacionalnim akcionim planom zapošljavanja za 2018. godinu, kao jedan od prioriteta politike zapošljavanja predviđeno je podsticanje zapošljavanja i uključivanje teže zapošljivih lica na tržište rada i podrška regionalnoj i lokalnoj politici zapošljavanja, sa posebnim osvrtom na intenziviranje aktivnosti usmerenih ka povećanju motivacije za uključivanje na tržište rada, prioritetno Roma. Drugi i treći Nacionalni izveštaj o socijalnom uključivanju i smanjenju siromaštva kao i Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike (Employment and Social Reform Programme - ESRP) sa druge strane, veoma jasno definišu NEET populaciju mladih i uzimaju je u razmatranje u okviru svojih analiza.

**Kada je u pitanju statističko praćenje trendova NEET populacije**, NEET kategorija mladih se prati preko Ankete o radnoj snazi (ARS) i te podatke koriste i prate drugi državni organi - Ministarstva i NSZ. U Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, u Odseku za aktivnu politiku zapošljavanja prate se mladi u kategoriji NEET.. NSZ vodi evidenciju isključivo o nezaposlenim licima koja se evidentiraju, dok neaktivni ostaju „van radara“.

*„...Jako je važan korak izgradnja informacionog sistema o tržištu rada koju je nedavno iniciran od strane RZS, a u skladu je sa potrebama Ministarstva za rad, zapošljavanje i boračka i socijalna pitanja. .“*

**Iskustva u realizaciji projekata koji se tiču mladih/NEET mladih** pokazuju da je do ove skupine veoma teško doći. Značajan udeo njih ne spada u lica koja aktivno traže posao, a često se povremeno bave poslovima u neformalnom sektoru. Osim toga, poverenje koje ova skupina ima u institucije sistema je na veoma niskom nivou i nije ih lako ubediti da počnu sa traženjem posla. Cilj MRZBSP je da ih motiviše da se uključe na evidenciju kako bi ih mogla da se uključe u mere APZ. To se postiže putem saradnje sa Centrom za socijalni rad za korisnike socijalne novčane pomoći. Iskustva pokazuju da su organizacije civilnog društva veoma bitne u ovom segmentu i često su karika koja nedostaje da bi pojedine mere bile efektivne.

*„Pozitivna iskustva su sa tzv. omladinskih klubova koji imaju mogućnost pristupa toj kategoriji u „njihovom prirodnom staništu“ - na ulici, u parku, u kafiću, itd.“*

*„Svaka NEET podskupina je veoma različita, i nešto što funkcioniše u Leskovcu ne mora funkcionisati u Somboru“*

**Sprovođenje evaluacija** efekata javnih politika nije u velikoj meri praksa kreatora politika u Srbiji. Evaluiraju se mahom projekti koji se finansiraju iz donatorskih sredstava jer donatori na taj način žele da vide efekte uloženi sredstava. Evaluacijama se podstiče odgovornost u implementaciji projektnih aktivnosti, ali i stiču znanja koja pomažu unapređenju sprovođenja politika u narednom periodu. Ipak, kada su u pitanju mere aktivne politike tržišta rada, evaluacije su relativno česta praksa u odnosu na ostale državne institucije. SIPRU, i Ministarstvo u ovoj oblasti imaju iskustva u sprovođenju evaluacija. Na bazi rezultata evaluacija koje su sprove , posebno se mogu izdvojiti mere kao što su „Klub za traženje posla“ i „Stručne prakse“ čiji se efekti mogu oceniti kao veoma pozitivni. Mladi su se tokom 2020. godine u najvećoj meri interesovali za obuku za aktivno traženje posla, program stručne prakse koja se odnosi na mogućnost sticanja radnog iskustva i program polaganja stručnog ispita.

**Planovi za naredni period**, prema rečima intervjuisanih predstavnika institucija, podrazumevaju dalje jačanje institucionalnog i zakonodavnog okvira za sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja i razvijanje informacionih sistema za praćenje realizacije programa. U planu su i izmene Zakona o zapošljavanju kojom će se uloga civilnog sektora staviti u zakonske okvire. Podaci dobijeni putem intervjua ukazuju da je perspektiva u oblasti zapošljavanja NEET zapravo kreiranje politika na tragu programa „Garancije za mlade“ (eng. Youth Guarantee) koji se sprovodi na nivou EU i koji je pokazao dobre rezultate. Ipak, potrebno je istaći da su kreatori politika svesni da sprovođenje ovog tipa mera zahteva značajne finansijske i ljudske kapacitete, te da je to veoma zahtevan birokratski poduhvat. NAPZ predviđa se aktivnost koja podrazumeva Studiju izvodljivosti uvođenja Garancije za mlade koja je planirana za 2020. godinu.

*„Sistem garancija za mlade je primer kako se to radi u Evropskoj Uniji. Preventivne mere koje se sprovode sprečavaju mlade da uopšte uđu u NEET status jer u periodu od 4 meseci od završetka školovanja moraju krenuti da rade. Ipak, za tako nešto su potrebni ogromni finansijski resursi i razvijeni kapaciteti institucija koji se time bave.“*

Problem sa NEET populacijom je svakako teškoća pristupa toj kategoriji mladih. U budućem periodu će veći akcenat biti stavljen na pasivnu kategoriju NEET mladih, tačnije na mlade koji se ne obraćaju institucijama i koji nisu registrovani u NSZ. Plan je da se njima NSZ pozabavi putem stavljanja većeg akcenta na rad na terenu, a u tome bi svakako podršku mogle pružiti organizacije civilnog društva. NSZ ima kapacitete za rad na području čitave zemlje, sa svoje 32 filijale, a postoji i elektronski sistem evidentiranja nezaposlenih koji sadrži lične podatke, nivo i vrstu obrazovanja, radno iskustvo, podatke o veštinama, što predstavlja dobru osnovu za sprovođenje mera. Ipak, u budućem periodu treba dalje raditi na razvijanju kapaciteta i modernizaciji usluga.

Osim toga, iskustva sa terena pokazuju da postoji određeni broj mladih koji poseduje određena znanja za koja nemaju formalnu potvrdu u vidu diplome, sertifikata, niti bilo kakve druge potvrde, što predstavlja barijeru u procesu traženja posla. Stoga se planiraju projekti kojima bi se uspostavio sistem za priznavanje prethodnog učenja i sertifikaciju već stečenog znanja. Postupak za priznavanje prethodnog učenja razvija MPNTR u skladu sa Zakonom o Nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije, a sa njim će biti poznati savetnici NSZ kako bi mogli da pruže informacije licima na koje se to može odnositi.

## (2) Omladinska politika i politika zapošljavanja - stavovi i ocene

**Omladinska politika i politika zapošljavanja.** Poslednji podaci ukazuju na postepeno poboljšanje položaja mladih na tržištu rada i pada stope nezaposlenosti. Ipak, mladi su i dalje prepoznati kao teže zapošljiva grupacija, primarno usled nedostatka radnog iskustva i slabo plaćenih poslova. Ministarstvo omladine i sporta prepoznaje NEET mlade kao skupinu kojoj treba pružiti podršku kako u domenu socijalnog uključivanja, tako i u domenu podrške razvoju kapaciteta, mekih i tehničkih znanja za obavljanje konkretnih poslova i pronalaženje odgovarajućih poslova. Ministarstvo omladine i sporta pruža podršku NEET mladima indirektno kroz javne konkurse za organizacije civilnog društva i JLS koje u skladu sa svojim prioritetima deluju na ostvarenje ciljeva omladinske politike definisane Nacionalnom strategijom za mlade. Zapošljavanje se smatra jednim od ključnih strateških ciljeva („strateški cilj višeg prioriteta“) za čiju realizaciju se procentualno izdvaja najviše sredstava. Ipak, ovi programi nedovoljno targetiraju NEET, a praksa evaluacije pojedinih mera omladinske politike koji se ostvaruju kroz konkurse nije još zaživela, tako da još uvek ne postoji procena koje mere su dale najbolje rezultate.

**Politika smanjenja nezaposlenosti NEET. U vezi sa do sada realizovanim merama** politike usmerenim na povećanje zapošljivosti i pronalaženje posla za NEET mlade u prethodnim godinama, implementirani

su različiti tipovi mera, tako da se može reći da postoji solidno iskustvo kreatora politika u ovoj oblasti. SIPRU je u okviru svog rada u fokusu imao modele koji već dobro funkcionišu u praksi i podrške takvim modelima je i davao putem svojih grant šema. NSZ je sa druge strane prvenstveno fokusirana na mlade koji se nalaze na evidenciji, tako da je primarno tretirala mlade koji u manjoj ili većoj meri aktivno traže posao. Imajući u vidu da značajan udeo NEET mladih nije na evidenciji i spada u neaktivna lica, osmišljena je usluga „Karavani zapošljavanja“ koja je bila deo IPA projekta „EU pomoć teže zapošljivim grupama“ koji je počeo sa implementacijom 2012. godine. Cilj sprovođenja ove mere je da u nerazvijenim područjima motiviše lica da se prijave na evidenciju i dobiju mogućnost da koriste usluge NSZ.

**Aktivne mere zapošljavanja i mere za povećanje stope aktivnosti.** Kada se lice primi na evidenciju NSZ vrši se procena nivoa zapošljivosti od strane savetnika za zapošljavanje koji ima individualni pristup. Nacionalnim akcionim planom zapošljavanja se posebno tretiraju mladi do 30 godina, a prepoznaju se paketi usluge za mlade koji uključuju set mera koje svaka mlada osoba treba da dobije. Procena zapošljivosti se vrši na bazi interesovanja, stavova, kvalifikacija i radnog iskustva i na bazi toga se predlažu mere - stručna praksa, program pripravnika, funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih, klub za aktivno traženje posla, priprema za razgovor sa poslodavcem, itd. Veliko interesovanje mladi iskazuju za obuke iz preduzetništva koja im daje predznanja za vođenje sopstvenog posla. Trenutno ima nekoliko mera koje mogu da obuhvate NEET, kao što su funkcionalno obrazovanje odraslih, obuke na tržištu rada, i dr.

Ipak, potrebno je konstantno razmatrati uvođenje novih mera kojima bi se targetirale pojedine podskupine mladih. U tim pokušajima ne treba bežati ni od inovativnosti, jer je rešavanje problema NEET populacije upravo smatra problemom za koji je karakteristično da ne postoje univerzalna rešenja, a inovativni pristupi se smatraju poželjnim. Pokušaj da se na nacionalnom nivou definiše mera koja će dati rezultate smatra se jednim od uzroka relativno slabog uspeha u rešavanju problema NEET u prethodnom periodu. U tom kontekstu, veoma je ilustrativan primer iz Niša u nastavku.

*„...Iskustvo iz Niša, u kome profesori sa fakulteta budu mentori, a 50% mentoring procesa se obavlja van kompanije u co-working prostoru koji je obezbedila organizacija civilnog društva. Privredno društvo ne oseća pritisak da jedan od zaposlenih nije produktivan, a profesori se prirodno prilagođavaju mentoring aktivnostima, oni poznaju svoje studente, upoznati sa radom kompanija, itd.“*

KProgram „Moja prva plata“ ima za cilj da podstakne zapošljavanje mladih i pruži podrška privredi za pronalaženje kadrova. Osmišljen je kao višesektorski (sprovode zajednički NSZ, Ministarstvo finansija, Kancelarija za IT, Privredna komora Srbije). Program „Moja prva plata“ se realizuje bez zasnivanja radnog odnosa u trajanju od 9 meseci i planirano je da uključi do 10,000 mladih<sup>11</sup>. Ipak, potrebno je reći da je i ovaj program kreiran na način da obuhvati osobe koje traže posao, dok je za potrebe rešavanja problema neaktivnih lica koji su „van radara“ NSZ potrebno kreirati dodatne mere.

**Saradnja različitih stejkholdera.** Jedan od izazova u rešavanju problema NEET je podrška uspostavljanju međusektorske saradnje što je spor proces koji traži dosta strpljenja, ali jedino poverenje između različitih institucija i saradnja prilikom osmišljavanja i implementacije mera može rezultirati kvalitativnim pomacima. Postojanje mehanizama koji podstiče međuinstitucionalnu saradnju je veoma bitna karika u kreiranju odgovarajućih politika unapređenja položaja NEET. Trenutna saradnja državnih organa je slaba, i međusobno i sa drugim akterima.

<sup>11</sup> <https://mojaprva plata.gov.rs/o-programu>

„...Ipak, civilni sektor ne može da ih zaposli, već je samo bitna međusektorska saradnja koja je uslov uspešenih mera uključivanja mladih na tržište rada. Probleme NEET ne mogu da samostalno reše niti privatni sektor, niti organizacije civilnog društva, niti institucije sistema.“

**Uloga OCD i poslovnog sektora.** Saradnja sa civilnim sektorom nije razvijena, a postoje i već detaljnije objašnjena zakonska ograničenja. Primeri dobre međuinstitucionalne saradnje postoje uglavnom na nivou JLS, u procesima kreiranja lokalnih akcionih planova zapošljavanja. Komparativna prednost organizacija civilnog društva (grassroot) je njihov lokalni karakter i dobra baza, mali broj ljudi koji se dobro poznaju i imaju dobru osnovu za direktan rad sa NEET.

Saradnja sa civilnim sektorom se delom ostvaruje u aktivnostima sprečavanja ranog napuštanja školovanja. Izmena zakona o zapošljavanju koja je i planirana za naredni period treba da prepozna organizacije civilnog društva kao nosioce poslova zapošljavanja. Zakonske barijere postoje u vezi sklapanja ugovora sa mladom osobom, a osobe koje rade u organizacijama civilnog društva se tim poslovima uglavnom bave kao entuzijasti. Kao primeri ovakvih dovijanja se navode tripartitni ugovori.

„Mi malo zažmurimo, pravimo se kao da ne vidimo, a zapravo nema sankcija jer je to korisno, postoji interes društva da aktivnosti organizacija civilnog društva u ovoj oblasti“

„Primer organizacije civilnog društva u radu sa Romima iz Sombora potvrdio je da je potrebno postojanje poverenja između aktera - onih koji sprovode politike i realizuju projektne aktivnosti i ciljne populacije“.

Bilo koja mera koja tretira NEET kategoriju mora da sadrži razvoj mekih veština i osveščivanje poslodavaca kako bi oni mogli da razumeju sa kojom populacijom se susreću i šta mogu očekivati, te da je zapošljavanje NEET između ostalog i deo društvene odgovornosti. Nažalost iskustva u Srbiji su takva da je nivo društvene odgovornosti na veoma niskom nivou, i uglavnom je prisutan kod većih kompanija koje imaju više resursa. Korporativni sektor često ne razume širi društveni značaj zapošljavanja NEET mladih.

Kada je u pitanju privatni sektor, nerealno je od sektora manjih preduzeća koji ima mali broj zaposlenih očekivati da će svoje veoma dragocene resurse koji su po pravilu u funkciji preživljavanja, koristiti za potrebe obuka i treninga mladih. Svakako je potrebno podsticati ovaj sektor da pronađe svoj interes u procesima jačanja zapošljivosti i pronalaženju poslova, ali ne treba gajiti lažna očekivanja da će taj interes biti veliki. Posebno ako se govori o preduzećima koja traže visokokvalifikovane kadrove u industriji IKT, oni svoje zaposlene teško pronalaze i često su spremni da ih izdašno plate, ali od njih očekuju brze rezultate. Zapošljavanje NEET mladih ponekad može biti investicija koje se isplaćuje u dužem vremenskom periodu i bez određenih podsticaja privatni sektor neće niti razmatrati njihovo zapošljavanje.

### (3) Specifični aspekti nezaposlenosti NEET populacije

**Rad sa NEET populacijom.** Iskustva u radu sa NEET populacijom pokazuju da je potrebno najmanje 4-6 meseci rada sa posebno ugroženim delovima NEET populacije na mekim veštinama, veštinama komunikacije, veštinama prezentacije, slanje mailova-a, i dr. što navodi da bilo koja mera NEET mora da sadrži razvoj mekih veština, ali i osveščivanje poslodavaca.

„Model sproveden u Leskovcu pokazao je da je potrebno uspostaviti kombinovanu podršku - uz razvijanje tehničkih znanja treba im pružiti psihosocijalnu podršku koja podrazumeva rad na sticanju samopouzdanja i rešavanju problema pasivnosti“.

### “My career from zero to hero”

#### Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

Potrebno je raditi na razvijanju kapaciteta svih institucija u sistemu. Savetnici NSZ prolaze obuke za potrebe pružanja usluga teže zapošljivim licima. Ipak, potrebno je uložiti napore u intenzivnije obučavanje savetnika u NSZ, koji moraju da konstantno usavršavaju veštine koje će im pomoći da zadrže mlade u sistemu, da ih uključe u odgovarajućoj meri u aktivne mere i spreme za radno mesto.

NEET populaciju karakteriše neinformisanost i društvena izolovanost. Ovu kategoriju karakteriše niži nivo interesovanja za društvena zbivanja i niži nivo poverenja u institucije što su posebno otežavajuće okolnosti koje moraju biti uzeti u razmatranje prilikom kreiranja odgovarajućih mera.

*„MOS ima preko 1,700 partnerskih organizacija na lokalnom nivou sa kojima saraduje - JLS, udruženja mladih, itd. što je dobra osnova za obavljanje aktivnost...U saradnji sa organizacijama civilnog društva MOS sprovodi programe koji se odnose na zapošljavanje, ...i doprinose ličnom i profesionalnom osnaživanju mladih...samo u 2020. godini je na ovakve projekte (88 projekata) potrošeno preko 200 miliona dinara.“*

**Veštine.** Dosadašnja iskustva pokazuju da veštine mladih u NEET skupini nisu na zavidnom nivou. Najveći udeo ove populacije nema odgovarajuće meke veštine. Potrebno je stoga biti realan u kontekstu Industrije 4.0 i mogućnosti traženja posla u sektoru IKT za ovu skupinu mladih. Prethodna iskustva pokazuju da od 15 osoba koje su prošle treninge, 3 nađu posao što je činjenica koja ne ohrabruje. Stoga, kada su aktivne mere zapošljavanja u pitanju, najviše se može govoriti o zapošljivosti NEET populacije i stvaranju uslova za traženje posla. Program podsticanja zapošljivosti mladih (YEP)<sup>12</sup> finansiran od strane GIZ, čiji je cilj pružanje podrške mladima da se bolje pozicioniraju na tržištu rada i ohrabri ih da prepoznaju, kreiraju i iskoriste mogućnosti za zapošljavanje, kao i da omogući kompanijama veću ponudu potrebne radne snage, smatra se jednim od dobrih primera sprovođenja integrativnog pristupa.

*„Naša iskustva u radu sa ovom skupinom pokazuju da njima nedostaju bazična znanja u oblasti informacionih tehnologija. Oni, primera radi, često ne znaju kako da promene format slova u wordu ili da izračunaju zbir dva broja u excelu...nemaju osnovna kompjuterska znanja.“*

**Trendovi na tržištu rada** pokazuju da se položaj ove grupacije postepeno popravlja, pa se u poslednje dve godine može videti pad udela NEET populacije u ukupnoj populaciji mladih, što je i detaljnije analizirano u deskriptivnom delu istraživanja. Ipak, potrebno je istaći da je i dalje vidljiv nedostatak prilika za početno zaposlenje, što vodi opet ka nedostatku kompetencija i daljem otežavanju pronalaženja posla.

Anketiranja poslodavaca koje sprovodi NSZ pomaže u procesima identifikovanja veština koje nedostaju na tržištu, i to je praksa koju nadalje treba osnaživati.

**Neformalni programi obrazovanja.** Obuke za mlade i druge ranjive grupe se realizuju uz podršku i NSZ i MOS. Na bazi tema javnih konkursa i obuka koje se realizuju u okviru NSZ, stiče se utisak je da postoje preklapanja u aktivnostima NSZ i MOS. Te da su pojedini projekti MOS primera radi imaju za cilj jačanje zapošljivosti mladih kroz određene obuke i podršku civilnom sektoru, pri čemu NSZ barem formalno obavlja slične aktivnosti jačanja zapošljivosti uz odsustvo koordinacije dve institucije po ovim pitanjima.

#### Glavni nalazi dubinskih intervjua:

Sprovedeni dubinski intervjui pokazuju da je unapređenje položaja NEET populacije na tržištu rada višedimenzionalan problem. U tom smislu, iskustva intervjuisanih predstavnika institucija koje se bave

<sup>12</sup> [http://www.nsz.gov.rs/live/o-nama/Projekti/podsticanje\\_zapoj\\_ljavanja\\_mladih\\_yep\\_.cid30923](http://www.nsz.gov.rs/live/o-nama/Projekti/podsticanje_zapoj_ljavanja_mladih_yep_.cid30923)

kreiranjem i implementacijom mera podizanja nivoa zapošljivosti NEET pokazala su nekoliko ključnih problema:

- Teškoće institucija sistema prilikom pristupa neaktivnom segmentu NEET populacije – npr. nepostojanje evidencije o neaktivnim NEET mladima, nepoverenje mladih u programe podrške, itd.
- Nepostojanje višesektorskog pristupa prilikom kreiranja i implementacije mera aktivne politike zapošljavanja i povećanja stope aktivnosti neaktivnih NEET mladih.
- Nedovoljan stepen inovativnosti prilikom kreiranja politika usmerenih na NEET mlade da počnu sa aktivnijim traženjem posla i pohađanjem kurseva i obuka za sticanje veština koje se traže na tržištu rada.
- Nedostatak podsticajnih mera za uključivanje civilnog i poslovnog sektora u rešavanje problema NEET.
- Nedostatak decentralizovanog pristupa prilikom implementacije mera podrške NEET mladima.

U narednom periodu potrebno je unaprediti politiku zapošljavanja i mere usmerene na NEET populaciju. Neke od preporuka koje bi u tome mogle pomoći su:

- Osmišljavanje sistema podrške mladima, uključujući i preventivne mere, koje bi se zasnivale na rešenjima Youth Guarantee programa koji se sprovodi na nivou EU.
- Osmišljavanje mera aktivne politike zapošljavanja koje bi uključile veći broj zainteresovanih aktera (organizacije civilnog društva i poslovni sektor).
- Kreiranje inovativnih mera aktivne politike zapošljavanja i mera podrške jačanju zapošljivosti NEET.
- Kombinovanje različitih mera aktivne politike zapošljavanja.
- Jačanje uloge istraživanja u procesima kreiranja politika i prakse sprovođenja anketnih istraživanja (Anketa poslodavaca, Ispitivanje položaja i stavova mladih), kao i sistemaprćenja i evaluacije kao svojevrsnog mehanizma uspostavljanja odgovornosti i podrške učenju i izgradnji kapaciteta.
- Bliža saradnja državnih institucija kako bi se izbegla preklapanja prilikom sprovođenja određenih mera.
- Izgradnja kapaciteta aktera za potrebe sprovođenja kompleksnih programa – npr. Youth Guarantee.

Opšti je utisak obavljenih intervjua da bi kombinovane aktivne politike zapošljavanja mogle dati rezultate u nastojanjima da se položaj NEET mladih poboljša. Izgradnja sistema integrisanih usluga socijalne zaštite i različitih merama aktivne politike zapošljavanja u zavisnosti od lokalnog konteksta predstavljaju pristup za koji intervjuisani sagovornici veruju da bi mogao dati rezultat. Pod aktivnim merama se između ostalog podrazumevaju karijerno vođenje i savetovanje, obukem razvoj mekih veština gde se javlja veliki jaz između trenutnih i željenih nivoa kompetencija, prekvalifikacije i specifične obuke za poslodavce, za šta je potrebno tražiti inpute sa tržišta rada. Uz to, potrebno je spomenuti i jačanje kapaciteta za „outreach“ koji bi pomogao lakšem uključivanju neaktivnih NEET mladih u status aktivnih lica i postepenom jačanju njihove zapošljivosti.

## 5. Zaključna razmatranja i preporuke

Stopa NEET u Srbiji beleži trend postepenog smanjivanja u prethodnih 5 godina. Za mlade od 15 do 24 godine ona iznosi 15.3%, dok se u slučaju obuhvata mladih od 15 do 29 godina nalazi na nivou od 19%. Mada je još uvek značajno viša u odnosu na prosek EU, udeo NEET u ukupnoj populaciji mladih u Srbiji uglavnom je nešto niži u odnosu na zemlje regiona izuzimajući Hrvatsku. EUROSTAT posmatra NEET populaciju u okviru različitih starosnih grupa između 15 i 34 godine. Ako se analizira udeo NEET u populaciji mladih od 20 do 34 godine, može se videti da stopa NEET na nivou EU iznosi 16.7%, što je ipak



Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju

značajno niže u odnosu na Srbiju u kojoj stopa NEET mladih (20-34) iznosi 22.7%. Posmatrano po polu, za razliku od EU, u Srbiji je stopa NEET za oko 5 procentnih poena viša kod ženske populacije.

Podaci sprovedenog istraživanja ukazuju da, iako od postojećih strateških dokumenata i zakona samo postojeća Nacionalna strategija za mlade (2015-2025.) prepoznaje koncept NEET, postoje brojne mere unapređenja aktivnih mera podrške zapošljavanju i podizanju zapošljivosti mladih i drugih ranjivih grupa čiji je NEET populacija deo (paketi usluga NSZ, konkursi koje raspisuje Ministarstvo omladine i sporta u kontekstu ostvarivanja ciljeva omladinske politike, različiti tipovi programa poput trenutno aktuelnog „Moja prva plata“ NSZ, i dr.). Osim toga, postoje projekti koji se sprovode u ovoj oblasti, a finansirani su iz inostranih izvora (npr. IPA projekat „Karavani zapošljavanja“, projekti finansirani od strane GIZ - YEP i DECIDE, itd.). Praksa evaluacije javnih politika kada su u pitanju mere politike zapošljavanja i omladinske politike postoji, ali je još uvek nerazvijena i čini se da se još uvek, uz retke izuzetke, uglavnom finansiranih iz donatorskih sredstava.

Sprovedeno istraživanje ukazuje da trenutne kompetencije NEET populacije nisu na odgovarajućem nivou i da je potrebno unaprediti postojeće mere aktivne politike zapošljavanja - neformalne programe unapređenja znanja i jačanja zapošljivosti, kako bi se na efektivniji način delovalo na unapređenje položaja NEET. Anketa kojom su ispitivani mladi, između ostalog i pripadnici NEET populacije, pokazala je da su NEET mladi, a posebno neaktivni deo NEET populacije, obeshrabljeni i pasivni u potrazi za zaposlenjem. Posao najcesce traze preko prijatelja ili rodbine, ali i mali deo ispitanika se javlja institucijama zaduzenim za trazenjem posla, kao su Nacionalna sluzba za zaposljavanje ili Agencija za zaposljavanje. Ispitanici su, sa druge strane, istakli u istrazivanju da oni sansu do posla vide putem sticanja radnog iskustva, kao i ukljucivanjem u neformalne oblike obrazovanja kao sto su učestvovanju na treninzima/programima i pohanjanju prakse kod poslodavca. Medjutim, dosadasnja iskustva govore da do kategorije neaktivnih NEET mladih tesko je doci, ali rezultati pokazuju da jedan od nacina je i upotreba kanala drustvenih mreza, s obzirom da su mladi cesti korisnici Youtubea i Intagrama.

Mala i srednja preduzeca su istakla da planiraju da zaposljavaju u narednom periodu ali da su najvise zainteresovani za mlade sa visokim nivom obrazovanja, kao i za mlade koji raspolazu mekim veštinama kao sto su su komunikacione veštine, poznavanje stranog jezika, timski rad, fleksibilnost, rešavanje problema i emocionalna inteligencija. Pored pomenutih vestina, kompanije imaju odredjena ocekivanja od mladih, medju kojima su najvise istakli zelju za ucenjem i pokazivanjem motivacije na radnom mestu. Napredne veštine 4.0. industrijske revolucije, kompanijama koje su ucestvovalе u istrazivanju, nisu od znacaja za buduca radna mesta.

OCD svoju ulogu u realizaciji projekata unapređenja zapošljivosti NEET uglavnom vide kroz realizaciju obuka i sprovođenje analiza i istraživanja. One kao ključne probleme NEET mladih za ulazak na tržište rada, uz nedostatak kompetencija za obavljanje poslova koji se traže, vide nedostatak motivacije. Kritične kompetencije čijim razvijanjem bi se mogle povećati šanse za zapošljenje su opšta kompjuterska znanja i konkretnije, znanja u oblasti grafičkog dizajna. Ipak, prema nalazima anketa sa OCD, neformalni programi obrazovanja za NEET mlade moraju biti praćeni unapređenjem mekih veština, i upravo u toj oblasti bi uloga OCD mogla biti od najvećeg značaja (veštine komunikacije, prezentacije, apliciranja za posao, itd.).

Prema nalazima dubinskih intervju sa kreatorima politika, jedan od ključnih problema postojećih politika usmerenih na NEET je nedovoljna uključenost civilnog sektora, nedovoljna međuinstitucionalna saradnja uključujući i nedostatak decentralizovanog pristupa prilikom sprovođenja politika i jačanje kapaciteta lokalnih aktera. Podrška koju civilni sektor može pružiti uglavnom uključuje rad na terenu sa NEET populacijom. Analiza OCD koje se bave rešavanjem problema mladih u Srbiji, potvrdila je da OCD koje se bave mladima uglavnom imaju razvijene kapacitete za rad sa NEET i solidno iskustvo u realizaciji projekata. Činjenica je da civilni sektor nije uključen u dovoljnoj meri u rešavanje problema NEET

populacije, a iskustva i primeri dobre prakse u drugim zemljama ukazuju da je za kvalitetan rad sa NEET populacijom na terenu podrška civilnog sektora ključna.

Polovina NEET populacije u Srbiji se nalazi u grupi neaktivnih lica i oni uglavnom nisu u fokusu NSZ i ostalih institucija. Stoga je potrebno jačati mehanizme informisanja mladih u ovoj grupaciji o postojećim programima podrške. Jačanje kompetitivnosti NEET mladih ponekad podrazumeva i inovativne modele zapošljavanja koji uzimaju u obzir lokalni kontekst i specifičnosti određene grupacije u okviru NEET ili pojedinih regiona. Ovakvi modeli su u Srbiji još uvek retkost.

## Preporuke

Sprovedeno istraživanje u velikoj meri potvrđuje neophodnost kreiranja novih mera politike zapošljavanja sa posebnim fokus na NEET populaciju. *One-stop-shop* model koji bi podrazumevao jedan integrisani set usluga za pripadnike NEET populacije i zasnivao se na principima međuinstitucionalne saradnje mogao bi predstavljati koristan mehanizam unapređenja zapošljivosti NEET. Istraživanje ukazuje na sledeće bitne faktore koji bi mogli biti korisni za kreiranje i efektivnu implementaciju jednog takvog modela:

- (1) OCD u postojećem strateškom okviru nisu u dovoljnoj meri prepoznate kao akteri koji mogu da obavljaju poslove zapošljavanja. U narednom periodu je neophodno uključiti OCD u regulatorni okvir sa ciljem korišćenja njihovih kapaciteta za pružanje podrške procesu zapošljavanju. Konkretnije, **aktivnija uloga OCD u pristupu NEET mladima** koja podrazumevala bi saradnju sa mrežom filijala i ispostava NSZ, JLS, i Kancelarijama za mlade u procesima identifikovanja NEET populacije mladih, prikupljanju podataka o NEET mladima, njihovim veštinama, problemima i potrebama. Kreiranje stimulativnih mera na lokalnom nivou usmerenih ka civilnom sektoru sa ciljem njihovog motivisanja za rešavanje problema NEET, razvijanje kapaciteta OCD za rad sa NEET mladima i umrežavanje OCD, kao i njihovo aktivnije uključivanje u aktivnosti socijalnog preduzetništva.
- (2) S obzirom da tekuća Nacionalna strategija zapošljavanja za period od 2011. do 2020. godine nije prepoznala NEET mlade kao ranjivu kategoriju na tržištu rada, u budućoj strategiji koja se planira za period od 2021. do 2026. godine neophodno je **uvođenjem NEET kao posebne kategorije u okviru strateških dokumenata**, sto podrazumeva i njihovo uključivanje u operativne indikatore praćenja istih, kao i kreiranje posebnih mera samo za NEET.
- (3) **Pronalaženje inovativnih načina pristupa NEET populaciji mladih** u saradnji sa lokalnim udruženjima mladih, JLS i civilnim sektorom, a posebno onima koji se nalaze u statusu neaktivnih lica, kombinujući kontaktiranje putem društvenih mreža koje oni koriste (npr. Instagram, Youtube, itd.) i direktan pristup na terenu u sredinama u kojima se kreću i provode slobodno vreme.
- (4) **Kombinovanje više mera podrške zapošljivosti i zapošljavanju NEET** koji podrazumevaju set usluga – podrška NEET u jačanju motivacije i samopouzdanja, podizanju njihove informisanosti, jačanja mekih veština i razvijanja specifičnih tehničkih znanja sa jedne strane (**prvi nivo podrške**) i veština (kompjuterska znanja, razvoj digitalnih veština, itd.) u skladu sa Industrijom 4.0 (**drugi nivo podrške**).
- (5) **Kreiranje neformalnih obrazovnih programa** i obuka za NEET mlade i razvijanje kurikuluma u saradnji sa poslovnim sektorom i na bazi ispitivanja potreba tržišta rada, uključujući specifičnosti potreba na lokalnom nivou. Potrebno je takođe pronalaženje modaliteta intenzivnijeg uključivanja preduzeća u procesima implementacije programa neformalnog obrazovanja, kroz držanje obuka, seminara, predavanja i davanje mogućnosti za praksu/zapošljavanje.

**(6) Definisanje sadržaja programa neformalnog obrazovanja** i njegovog trajanja u skladu sa realnim potrebama i mogućnostima mladih, vremena koje im stoji na raspolaganju i potrebama tržišta rada. Preporučeno vreme trajanja obuka ne bi trebalo da bude kraće od mesec dana, ali ni duže od 6 meseci.

## 6. Reference

Aksentijević, S. (2019), Ex-post analiza efekata nacionalnih planova zapošljavanja, Tim za socijalno uključivanja i smanjenje siromaštva

Alegre, M. À., Casado, D., Sanz, J., & Todeschini, F. A. (2015). The impact of training-intensive labour market policies on labour and educational prospects of NEETs: evidence from Catalonia (Spain). *Educational Research*, 57(2), 151-167.

Barth, E., Keute, A. L., Schøne, P., von Simson, K., & Steffensen, K. (2019). NEET status and early versus later skills among young adults: Evidence from linked register-PIAAC data. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 1-13.

Beck, V. (2015). Learning providers' work with NEET young people. *Journal of Vocational Education & Training*, 67(4), 482-496.

Čekić-Marković, J. (2015). Preduzetničko obrazovanje - komparativni pregled obrazovnih politika, modela i prakse, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva

Centar za socijalnu politiku (2017). Analiza položaja mladih u riziku koja uključuje i preporuke za unapređenje njihove socijalne i ekonomske inkluzije, SOS-Dečija sela Srbija, NALED

European Commission (2016), Youth Guarantee country by country: France

European Foundation, (2016), Exploring the diversity of NEETs

Eurostat (2019). Key figures on enlargement countries – 2019 edition

Eurostat (2019). Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates)

FREN (2016). Evaluacija paketa usluga za mlade i relevantnih programa i mera finansiranih iz budžeta RSs usmerenih ka mladima

Holte, B. H. (2018). Counting and meeting NEET young people: Methodology, perspective and meaning in research on marginalized youth. *Young*, 26(1), 1-16.

International Labour Organisation (2017). What stands between youth and decent jobs? <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/youth-decentjobs#neets>

Kari, J., & Savolainen, R. (2007). Relationships between information seeking and context: A qualitative study of Internet searching and the goals of personal development. *Library & Information Science Research*, 29(1), 47-69.

Kraak, A. (2013). State failure in dealing with the NEET problem in South Africa: Which way forward?. *Research in Post-Compulsory Education*, 18(1-2), 77-97.

Lesame, Z., & Seti, V. (2014). Technology access centres and community development: The case of the Eastern Cape Province in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(10), 303.

Maguire, S. (2015). NEET, unemployed, inactive or unknown-why does it matter?. *Educational research*, 57(2), 121-132.

Matli, W., & Ngoepe, M. (2020). Capitalizing on digital literacy skills for capacity development of people who are not in education, employment or training in South Africa. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 12(2), 129-139.

McKenna, B., Myers, M. D., & Newman, M. (2017). Social media in qualitative research: Challenges and recommendations. *Information and Organization*, 27(2), 87-99.

Oliveira, L., Mesquita, A., & de Oliveira, A. J. (2019) A Methodology for Improving Neet Youth Employment in the ICT Labour Market, Conference paper, Researchgate, <https://www.researchgate.net/project/Direction-Employment>

Pricewaterhousecoopers (2016), Global Industry 4.0 Survey, <https://www.pwc.com/gx/en/industries/industries4.0/landing-page/industry-4.0-building-your-digital-enterpriseapril-2016.pdf>

Ralston, K., Feng, Z., Everington, D., & Dibben, C. (2016). Do young people not in education, employment or training experience long-term occupational scarring? A longitudinal analysis over 20 years of follow-up. *Contemporary Social Science*, 11(2-3), 203-221.

Republički zavod za statistiku, (2019). Anketa o radnoj snazi

Rodwell, L., Romaniuk, H., Nilsen, W., Carlin, J. B., Lee, K. J., & Patton, G. C. (2018). Adolescent mental health and behavioural predictors of being NEET: a prospective study of young adults not in employment, education, or training. *Psychological medicine*, 48(5), 861-871.

Russell, Lisa (2013) 'Researching Marginalised Young People', *Ethnography and Education*

Schoon, I. (2014). Parental worklessness and the experience of NEET among their offspring. Evidence from the Longitudinal Study of Young People in England (LSYPE). *Longitudinal and Life Course Studies*, 5(2), 129-150.

Sergi, V., Cefalo, R., & Kazepov, Y. (2018). Young people's disadvantages on the labour market in Italy: Reframing the NEET category. *Journal of Modern Italian Studies*, 23(1), 41-60.

Serrano Pascual, A., & Martín Martín, P. (2017). From 'Employability' to 'Entrepreneurial-ity' in Spain: youth in the spotlight in times of crisis. *Journal of Youth Studies*, 20(7), 798-821.

Simmons, R., Thompson, R., & Russell, L. (2014). *Education, work and social change: Young people and marginalization in post-industrial Britain*. Springer.

**“My career from zero to hero”**

**Istraživanje potreba aktera za sprovođenje integrisanih usluga (one-stop-shop) za zapošljivost NEET mladih sa fokusom na 4.0. industrijsku revoluciju**

Simões, F., & do Rio, N. B. (2020). How to increase rural NEETs professional involvement in agriculture? The roles of youth representations and vocational training packages improvement. *Journal of Rural Studies*, 75, 9-19.

Stanojević, D. (2016). Mladi - tranzicija ka tržištu rada: Nejednakost i izazovi, UNDP

World Economic Forum (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Davos: World Economic Forum, 20-23 January, 2016. [www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

World Economic Forum (2020). The Future of Jobs Report 2020, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)

Zimmermann, K. F., Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giuliotti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A., ... & Schmidl, R. (2013). *Youth unemployment and vocational training*. Now Publishers Incorporated.



CENTAR ZA  
OMLADINSKI RAD



Centar za  
edukaciju  
mladih



**Forum MNE**



02HERO  
[czor.org/02hero](http://czor.org/02hero)

