

УНИВЕРЗИТЕТ ПРИВРЕДНА АКАДЕМИЈА У НОВОМ САДУ
Факултет за економију и инжењерски менаџмент у
Новом Саду

ПРЕДУЗЕТНИШТВО МЛАДИХ НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ

-Докторска дисертација-

Ментор:
Проф. др Славица Митровић

Кандидат:
мр Слајана Мушикић

Нови Сад, 2018.

UNIVERSITY BUSINESS ACADEMY IN NOVI SAD
Faculty of Economics and Engineering Management in
Novi Sad

ENTREPRENEURSHIP OF YOUNG PEOPLE IN THE WORKING MARKET IN
SERBIA

- Doctoral dissertation -

Mentor:
Slavica Mitrovic, Ph.D.

Candidate:
Sladjana Musikic, M.A.

Novi Sad, 2018.

УНИВЕРЗИТЕТ ПРИВРЕДНА АКАДЕМИЈА У НОВОМ САДУ
ФАКУЛТЕТ ЗА ЕКОНОМИЈУ И ИНЖЕЊЕРСКИ МЕНАЏМЕНТ У
НОВОМ САДУ

КЉУЧНИ ПОДАЦИ О ЗАВРШНОМ РАДУ

Врста рада:	Докторска дисертација
Име и презиме аутора:	Слађана Мушикић
Ментор (титула, име, презиме, звање, институција)	Проф.др Славица Митровић, ванредни професор, Факултет техничких наука у Новом Саду, Универзитет у Новом Саду, ужа научна област: Производни и услужни системи, организација и менаџмент
Наслов рада:	Предузетништво младих на тржишту рада у Србији
Језик публикације (писмо):	Српски језик (ћирилица)
Физички опис рада:	Страница: 226 Поглавља: 7 Референци: 120 Табела: 110 Слика: 13 Графикона: 29 Дијаграма: 3 Прилога: 0
Научна област:	Економија и Менаџмент
Предметна одредница, кључне речи:	Рад, Незапосленост младих, Расипање људских ресурса, Продуктивно запошљавање, Привредни раст, Активни програми запошљавања, Предузетништво.
Извод (апстракт или резиме) на језику завршног рада:	Рад је, за разлику од осталих фактора производње, једини услов за индивидуални и друштвени опстанак човека. Бити радно активан чини материјалну и нематеријалну основу нашег живота. Остати без посла-незапослен подрива поверење човека у сопствене вредности. Као кључни макроекономски проблем се издвојила незапосленост, посебно младих људи који тек стичу економску самосталност и стварају своје место у друштвеном и радном окружењу.

	<p>Србија, као и већина постсоцијалистичких земаља је била, али и даље пролази кроз процес транзиције. Темпо структурних реформи у нашој земљи текао је у неколико фаза због бројних економских и политичких разлога што је продужило и отежало овај процес. Последња деценија XX века била је оптерећена економским санкцијама што је ојачало монопол на радно место, прикривену незапосленост, сиву економију, сиромаштво.</p> <p>Од почетка XXI века Р. Србија је интензивније кренула у привредно реструктурирање и приватизацију. Процес транзиције је утицао на незапосленост младих и проблеме у отварању нових радних места. Привреда није у могућности да креира нове послове. Као резултат имамо неактивно и ригидно тржиште рада. Таква ситуација на тржишту рада нарочито погађа младе људе чија је стопа незапослености међу највишим у Европи. Продубљује се раскорак између незапослености младих и укупне стопе незапослености у земљи.</p> <p>Највећа грешка је у недовољном коришћењу и расипању људских ресурса. Ниска је стопа активности, велики је број оних који не раде, што говори о ниској стопи запослености. Свако смањење стопе незапослености није праћено продуктивним запошљавањем већ преласком у неактивне. Многи млади и високообразовани људи остају заробљени на нискоквалификованим и нископродуктивним пословима.</p> <p>Развијање конкурентске привреде треба да почива на приватној иницијативи и предузетничком приступу у свим значајним економским процесима.</p> <p>Потребно је проширити активне програме усмерене према младима, субвенције за запошљавање. Креирати програме запошљавања који ефикасно прате актуелну ситуацију на тржишту рада. Посебно је предузетништво младих знак друштвеног и културног раста и развоја. Предузетништво помаже младима у интеграцији на тржишту рада, у осећању припадања, корисности и у развоју њихових вештина. Већи значај је потребно дати предузетништву и samozapoшљавању као начину да се подстакне економски напредак и смањи незапосленост. Већа стопа samozapoшљавања указује на повећање предузетничких активности.</p> <p>Апсолутни приоритет се мора дати повећању запослености у свим стратегијама привредног развоја. Створити предуслове за одржив привредни раст који ће максимизирати и унапредити квалитет запошљавања.</p>
Датум одбране: (Попуњава накнадно	

одговарајућа служба)	
Чланови комисије: (титула, име, презиме, звање, институција)	<p>Ментор: Проф. др Славица Митровић, ванредни професор, Факултет техничких наука у Новом Саду, Универзитет у Новом Саду, ужа научна област: Производни и услужни системи, организација и менаџмент.</p> <p>Председник: Проф. др Марко Царић, редовни професор, Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду, Универзитет Привредна академија у Новом Саду, ужа научна област: Мултидисциплинарна економска.</p> <p>Члан: Проф. др Драган Солеша, редовни професор, Факултет за економију и инжењерски менаџмент у Новом Саду, Универзитет Привредна академија у Новом Саду, ужа научна област: Квантитативне методе и информациони системи.</p> <p>Члан: Доц. др Радован Владисављевић, доцент, Факултет за економију и инжењерски менаџмент у Новом Саду, Универзитет Привредна академија у Новом Саду, ужа научна област: Пословна и међународна економија</p> <p>Члан: Доц. др Никола Ћурчић, доцент, Факултет за менаџмент у Сремским Карловцима, Универзитет „Унион-Никола Тесла“ у Београду, ужа научна област: Економско-финансијски менаџмент и научни сарадник, научна област: Економија.</p>
Напомена:	<p>Аутор докторске дисертације потписао је следеће Изјаве:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изјава о ауторству, 2. Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада и 3. Изјава о коришћењу. <p>Ове Изјаве се чувају на факултету у штампаном и електронском облику.</p>
УДК:	331.5-053.81:00596 (497.11)

UNIVERSITY BUSINESS ACADEMY IN NOVI SAD
 FACULTY OF ECONOMICS AND ENGINEERING MANAGEMENT
 IN NOVI SAD

KEY WORD DOCUMENTATION

Document type:	Doctoral dissertation
Author:	Sladjana Musikic
Menthor (title, first name, last name, position, institution)	Slavica Mitrovic, Ph.D., Associate professor at the Technical Faculty in Novi Sad, University in Novi Sad, scientific area: Production and Service Systems, organization and management
Title:	Entrepreneurship of young people in the working market in Serbia
Language of text (script):	Serbian language (Cyrillic)
Physical description:	Pages: 226 Chapters: 7 References: 120 Tables: 110 Illustrations: 13 Graphs: 29 Diagram: 3 Appendices: 0
Scientific field:	Economics and Management
Subject, Key words:	Work, youth unemployment, wasting of human resources, productive employment, economic growth, active employment programs, entrepreneurship.
Abstract (or resume) in the language of the text:	<p>Unlike other production factors, work is the only condition for individual and social survival of a human being. Work represents material and non-material foundations of our life. When people lose their jobs and are unemployed, their confidence in their own values is undermined.</p> <p>Unemployment is a key macroeconomic issue, particularly the unemployment of young persons who are just beginning to acquire economic independence and finding their own place in social and work environment.</p> <p>As majority of other post-socialist countries, Serbia has been, and it is still passing though the process of transition. The pace</p>

	<p>of structural reforms in our country had several phases due to numerous economical and political reasons, prolonging and hampering this process. The last decade of the 20th century was burdened with economic sanctions that strengthened the monopoly over jobs, hidden unemployment, informal economy, poverty.</p> <p>Since the beginning of the 21st century, the Republic of Serbia has initiated a more intensive business restructuring and privatization. The transition process left many people without jobs, and opening of new jobs is slow. Economy is not able to create new jobs. The result is inactive and rigid labor market. Such a situation on the labor market particularly affects youth, whose unemployment rate is among the highest in Europe. The gap between youth unemployment and rate of unemployment of total population is getting bigger.</p> <p>Developing a competitive economy should be based on a private initiative and an entrepreneurial approach in all important economic processes.</p> <p>Insufficient use and wasting of human resources is the biggest mistake. The activity rate is low, and there are many people who are not working, indicating the low employment rate. Especially young entrepreneurship is a sign of social and cultural growth and development. Entrepreneurship helps young people to integrate into the labor market, in the sense of belonging, usefulness and development of their skills. Greater importance should be given to entrepreneurship and self-employment as a way to encourage economic progress and reduce unemployment. A higher self-employment rate increase in entrepreneurial activity. Not every reduction of the unemployment rate is followed by productive employment, but by transfer to inactive ones. Many young and highly educated persons remain trapped in low-qualified jobs with low productivity.</p> <p>Increase of employment rate needs to be given an absolute priority in all the economic development strategies. Preconditions for sustainable economic growth to maximize and improve the quality of employment need to be created.</p> <p>Active programs aimed at youth should be expanded, along with employment subsidies. Employment programs that efficiently accompany the actual situation on labor market need to be created.</p>
<p>Defended: (The faculty service fills later.)</p>	

<p>Thesis Defend Board: (title, first name, last name, position, institution)</p>	<p>Mentor: Slavica Mitrovic, Ph.D., Associate professor at the Technical Faculty in Novi Sad, University in Novi Sad, scientific area: Production and Service Systems, organization and management</p> <p>President: Marko Caric, Ph.D., Full professor at the Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad, University Business Academy in Novi Sad, scientific area: Multidisciplinary Economics</p> <p>Member: Dragan Solesa, Ph.D., Full professor at the Faculty of Economics and Engineering Management in Novi Sad, scientific area: Quantitative methods and Information systems</p> <p>Member: Radovan Vladislavljevic, Ph.D., Assistant professor at the Faculty Economics and Engineering Management in Novi Sad, University Business Academy in Novi Sad, scientific area: Business and International Economics</p> <p>Member: Nikola Curcic, Ph.D., Assistant professor at the Faculty of management in Sremski Karlovci, University "Union-Nikola Tesla" in Belgrade, scientific area: Economics and Financial management and Research associate, scientific area: Economics</p>
<p>Note:</p>	<p>The author of doctoral dissertation has signed the following Statements:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Statement on the authority, 2. Statement that the printed and e-version of doctoral dissertation are identical and 3. Statement on copyright licenses. <p>The paper and e-versions of Statements are held at the faculty.</p>
<p>UDC:</p>	<p>331.5-053.81:00596 (497.11)</p>

ПРЕДУЗЕТНИШТВО МЛАДИХ НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ

РЕЗИМЕ

Рад је, за разлику од осталих фактора производње, једини услов за индивидуални и друштвени опстанак човека. Бити радно активан чини материјалну и нематеријалну основу нашег живота. Остати без посла-незапослен подрива поверење човека у сопствене вредности.

Као кључни макроекономски проблем се издвојила незапосленост, посебно младих људи који тек стичу економску самосталност и стварају своје место у друштвеном и радном окружењу.

Србија, као и већина постсоцијалистичких земаља је била, али и даље пролази кроз процес транзиције. Темпо структурних реформи у нашој земљи текао је у неколико фаза због бројних економских и политичких разлога што је продужило и отежало овај процес. Последња деценија XX века била је оптерећена економским санкцијама што је ојачало монопол на радно место, прикривену незапосленост, сиву економију, сиромаштво.

Од почетка XXI века Р. Србија је интензивније кренула у привредно реструктурирање и приватизацију. Процес транзиције је утицао на незапосленост младих и проблеме у отварању нових радних места. Привреда није у могућности да креира нове послове. Као резултат имамо неактивно и ригидно тржиште рада. Таква ситуација на тржишту рада нарочито погађа младе људе чија је стопа незапослености међу највишим у Европи. Продубљује се раскорак између незапослености младих и укупне стопе незапослености у земљи.

Највећа грешка је у недовољном коришћењу и расипању људских ресурса. Ниска је стопа активности, велики је број оних који не раде, што говори о ниској стопи запослености. Свако смањење стопе незапослености није праћено продуктивним запошљавањем већ преласком у неактивне. Многи млади и високообразовани људи остају заробљени на нискоквалификованим и нископродуктивним пословима.

Развијање конкурентске привреде треба да почива на приватној иницијативи и предузетничком приступу у свим значајним економским процесима.

Потребно је проширити активне програме усмерене према младима, субвенције за запошљавање. Креирати програме запошљавања који ефикасно прате актуелну ситуацију на тржишту рада. Посебно је предузетништво младих знак друштвеног и културног раста и развоја. Предузетништво помаже младима у интеграцији на тржишту рада, у осећању припадања, корисности и у развоју њихових вештина. Већи значај је потребно дати предузетништву и samozapoшљавању као начину да се подстакне економски напредак и смањи незапосленост. Већа стопа samozapoшљавања указује на повећање предузетничких активности.

Апсолутни приоритет се мора дати повећању запослености у свим стратегијама привредног развоја. Створити предуслове за одржив привредни раст који ће максимизирати и унапредити квалитет запошљавања.

Кључне речи: рад, незапосленост младих, расипање људских ресурса, продуктивно запошљавање, привредни раст, активни програми запошљавања, предузетништво.

ENTREPRENEURSHIP OF YOUNG PEOPLE IN THE WORKING MARKET IN SERBIA

ABSTRACT

Unlike other production factors, work is the only condition for individual and social survival of a human being. Work represents material and non-material foundations of our life. When people lose their jobs and are unemployed, their confidence in their own values is undermined.

Unemployment is a key macroeconomic issue, particularly the unemployment of young persons who are just beginning to acquire economic independence and finding their own place in social and work environment.

As majority of other post-socialist countries, Serbia has been, and it is still passing through the process of transition. The pace of structural reforms in our country had several phases due to numerous economical and political reasons, prolonging and hampering this process. The last decade of the 20th century was burdened with economic sanctions that strengthened the monopoly over jobs, hidden unemployment, informal economy, poverty.

Since the beginning of the 21st century, the Republic of Serbia has initiated a more intensive business restructuring and privatization. The transition process left many people without jobs, and opening of new jobs is slow. Economy is not able to create new jobs. The result is inactive and rigid labor market. Such a situation on the labor market particularly affects youth, whose unemployment rate is among the highest in Europe. The gap between youth unemployment and rate of unemployment of total population is getting bigger.

Developing a competitive economy should be based on a private initiative and an entrepreneurial approach in all important economic processes.

Insufficient use and wasting of human resources is the biggest mistake. The activity rate is low, and there are many people who are not working, indicating the low employment rate. Especially young entrepreneurship is a sign of social and cultural growth and development. Entrepreneurship helps young people to integrate into the labor market, in the sense of belonging, usefulness and development of their skills. Greater importance should be given to entrepreneurship and self-employment as a way to encourage economic

progress and reduce unemployment. A higher self-employment rate increase in entrepreneurial activity. Not every reduction of the unemployment rate is followed by productive employment, but by transfer to inactive ones. Many young and highly educated persons remain trapped in low-qualified jobs with low productivity.

Increase of employment rate needs to be given an absolute priority in all the economic development strategies. Preconditions for sustainable economic growth to maximize and improve the quality of employment need to be created.

Active programs aimed at youth should be expanded, along with employment subsidies. Employment programs that efficiently accompany the actual situation on labor market need to be created.

Key words: work, youth unemployment, wasting of human resources, productive employment, economic growth, active employment programs, entrepreneurship.

САДРЖАЈ:

УВОД	4
I ТРЖИШТЕ РАДА И НЕЗАПОСЛЕНОСТ У ЕКОНОМСКОЈ ТЕОРИЈИ	8
1. Макроекономске школе и теорије запослености и незапослености	8
1.1. Класична и неокласична теорија тржишта рада и незапослености	9
1.2. Доприноси Кејнсове теорије запослености	12
1.3. Монетаризам и схватање тржишне равнотеже	17
1.3.1. Филипсов модел у кејнзијанској и монетарној теорији	23
1.4. Тржиште рада кроз економску теорију и анализу запослености	28
1.4.1. Алтернативне теорије тржишта рада	31
2. Запосленост и незапосленост	33
2.1. Врсте незапослености	35
II МАКРОЕКОНОМСКИ ЕФЕКТИ И РЕЗУЛТАТИ ТРАНЗИЦИЈЕ СРПСКЕ ПРИВРЕДЕ	39
1. Транзиција и остварени макроекономски резултати	39
1.1. Економски ефекти транзиције у периоду 1990. година до 1995. године	40
1.2. Макроекономски показатељи започетог процеса привредног реструктурирања од 1995. године до 2000. године	43
1.3. Макроекономски индикатори од 2000. године до 2008. године	45
1.4. Остварени макроекономски ефекти у периоду од 2009. године до данас	47
1.5. Транзиција и могућности за предузетништво младих	52
III ПРОБЛЕМИ МЛАДИХ НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ	56
1. Контигенти и показатељи становништва на тржишту рада у Србији	56
2. Образовна структура младих	58
3. Учешће младих особа у привредној активности земље	60

3.1. Карактеристике запослености младих у транзиционом периоду Србије 2005-2010. године	62
3.2. Карактеристике запослености у периоду 2011-2016. године	68
3.3. Неформална запосленост – излаз за младе особе у време кризе ...	83
4. Трендови у незапослености младих особа	90
4.1. Незапосленост младих особа у периоду 2005-2010. године у Србији	91
4.2. Млади међу незапосленима у периоду 2011-2016. године	99

IV МИГРАЦИЈЕ И „ОДЛИВ МОЗГОВА“..... 113

1. Појмовно одређење миграција	113
2. Динамика миграција у Србији	115
2.1. Образовна структура наших миграната у иностранству	118
3. Миграције високостручних кадрова и научника	121
4. Интелектуална миграција	124
4.1. Последице одласка младих и стручних	126
4.2. Значај сарадње матице и дијаспоре за привредни развој земље ...	127
4.3. Учешће и значај прилива дознака наших миграната	130

V МЕРЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ И РАДНО АНГАЖОВАЊЕ МЛАДИХ У СРБИЈИ 135

1. Политика запошљавања и политика тржишта рада	135
2. Пасивна политика тржишта рада	137
3. Активна политика тржишта рада	140

VI ПРЕДУЗЕТНИШТВО КАО ДЕО РЕШЕЊА ПРОБЛЕМА МЛАДИХ НА ТРЖИШТУ РАДА 149

1. Развој предузетништва у Србији	149
2. Самозапошљавање младих у Србији	152
3. Препреке за предузетништво младих	153

4. Самозапошљавање младих у изабраним земљама света	155
---	-----

**VII КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА ПРЕДУЗЕТНИШТВА И
МИГРАЦИЈА У СРБИЈИ 159**

1. Проблеми компаративне анализе	159
2. Резултати спроведене компаративне анализе и дискусија добијених резултата	161
2.1. Опис узорка	161
2.2. Предузетништво, заступљеност и значај на статистичком узорку	163
2.3. Анализа мотива и идеја за покретање сопственог бизниса	173
2.4. Анализа усмерености бизниса ка секторима предузетништва	179
2.5. Испуњеност услова и постојање препрека за бављењем предузетништом у Србији	183
2.6. II део – миграције младих	197
3. Закључак и допринос истраживања	205

ЗАКЉУЧАК	208
-----------------------	------------

ЛИТЕРАТУРА	213
-------------------------	------------

СПИСАК СЛИКА	219
---------------------------	------------

СПИСАК ТАБЕЛА.....	219
---------------------------	------------

СПИСАК ГРАФИКОНА И ДИЈАГРАМА	224
---	------------

БИОГРАФИЈА	226
-------------------------	------------

УВОД

Теоријска и емпиријска истраживања посебну пажњу посвећују економији рада, незапослености као макроекономском проблему који нарочито погађа младе особе. Незапосленост је проблем који директно изазива осећај личног негативног утицаја и страха. Стопа незапослености је показатељ ефикасности једне привреде.

Глобални проблем који посебно погађа привреде неразвијених и земаља у прелазном периоду ка тржишним критеријумима привређивања је незапосленост.

Земље у прелазном периоду су оптерећене великим транзиционим трошковима, ценама, прикривеном незапосленošћу, монополем на радно место, социјалним проблемима. Период реструктурирања је отворио проблем нефункционисања тржишта рада, донео растућу незапосленост и отежао улазак генерације младих на тржиште рада. Поремећаји на тржишту рада утицали су на неизвесност у тражењу посла.

Србија је отпочела процес транзиције још деведесетих година двадесетог века, попут осталих социјалистичких земаља, али комбинација елемената социјалистичког и капиталистичког економског система несумњиво је нашој земљи, тадашњој Југославији, обезбедила виши стандард. Међутим, нисмо избегли у каснијем периоду незапосленост, инфлацију и негативну стопу економског раста. Није било развоја тржишта фактора производње, пре свега тржишта рада.

Тек од 2000-те године српска привреда отпочиње спровођење транзиције кроз приватизацију, реструктурирање привреде, институционализацију, либерализацију трговинских односа, развој тржишта – капитала, рада. Раст незапослености, пад запослености и активности младих, пад производње су реалност са којом је отпочео процес транзиције наше привреде.

Српску привреду је чекала борба са проблемима неусклађености понуде и тражње на тржишту рада, неусклађености квалификација и стручног образовања са потребама привреде.

Већа је осетљивост младих на тржишту рада од других старосних група и стопа незапослености значајно опада са годинама старости. Највећа је код младих особа старосне групе од 15 до 24 године, али и код старосне групе млађе одрасле особе (од 25 до 34 године).

Дугорочна незапосленост је проблем који посебно забрињава, што је дужи период тражења посла то је тежи улазак, посебно младих, на тржиште рада.

У популацији младих од 15 до 29 година доминирају неактивни, али је неповољна и структура младих који припадају активном становништву. Лош положај младих на тржишту рада, њихова стратегија сналажења без реалних планова, неактивност младих, високо учешће дугорочне незапослености, неадекватне мере државе за њихово упошљавање су основне карактеристике српског тржишта рада.

Људске ресурсе морамо чувати за сопствени развој и мерама и активностима смањити одлазак стручњака и појачати везе са дијаспором. Не смемо заборавити ни на оне који остају у земљи.

Структурна и институционална реформа тржишта рада без целокупне привредне реформе не може побољшати перформансе тржишта рада.

У основи економског раста и развоја конкурентске привреде, што је наш циљ, налази се улагање у људски капитал и образовни систем. Циљ је повећање запошљавања и продуктивности рада, развој и едукација кадрова, кроз повећање квалификација и компетенција радне снаге и мобилност младих људи.

Анализа у овом раду усмерена је на утицај процеса транзиције на привредна кретања у Републици Србији, импликације привредног реструктурирања и институционалних реформи и развоја и значаја предузетништва за побољшање положаја младих на тржишту рада. Може се поћи од *претпоставке* да привредни раст утиче на смањивање и решавање проблема незапослености. Раст производње не мора имати као импликацију раст запослености кроз отварање нових радних места. Међутим, решавање проблема незапослености се не може замислити без привредног раста јер привредни раст утиче на смањење стопе незапослености и позитивне резултате спровођења мера политике тржишта рада. Кроз адекватно усмерене инвестиције у перспективне и радно-интензивне привредне гране и програме, водећи рачуна о квалитету и структури инвестиција, може се поспешити отварање нових радних места. За позитивне утицаје инвестиција и повећање домаће штедне потребан је равномеран регионалан развој. Још једна *хипотеза* у анализи решавања проблема незапослености младих је утицај инвестиција на запошљавање. Свако одлагање спровођења привредних реформи на кратак рок задржава ниво производње и постојећу запосленост, али на дуги рок долази до пада производње и раста стопе незапослености. Ова хипотеза се може потврдити у нашој земљи. Транзиционе промене доводе до отпуштања радника, а млади остају маргинализовани на тржишту рада. Недостатак средстава и пад привредног раста умањује ефекте спровођења мера активне политике тржишта рада усмерене на укључивање младих у сферу рада. Предузетништво и развој малих и средњих предузећа може бити део решења за отварање нових радних места и запошљавање младих. Стабилно, уређено пословно окружење стимулативно делује на развој предузетништва и samozapošljavanje.

Може се потврдити и *претпоставка* да реформа образовања у Србији још увек траје, неопходно је убрзати и ускладити је са захтевима тржишта рада. Младима је потребна примена стечених теоријских знања, радна проходност, социјални и финансијски подстицаји. Тренд је повећања образовног нивоа у Србији, али нам је потребно знање са вештинама, функционално знање које има практичну примену, креативност.

Већа улагања у истраживање и развој могу помоћи у задржавању младих високообразованих људи у земљи. Ово може бити *претпоставка* за решавање проблема незапослености младих у Србији.

У анализи ће се користити одговарајуће *методе* и то: историјски метод као полазна тачка истраживања који се ослања на емпирију и открива и формира ставове, логички метод којим се изводи закључак о карактеристикама и кретању посматране појаве, компаративни метод којим се уочава проблем и често извлаче поуке, нормативни метод (статистички) у оквиру спроведене компаративне анализе који је неопходан за објашњавање квантитативних карактеристика и односа, дескриптивна статистика, метод континуитета, синтезе, конкретизације.

С обзиром на актуелност проблема незапослености младих и значаја предузетништва као део решења за овој проблем, предмет и циљ истраживања уз одговарајуће методе и претпоставке, очекују се следећи *резултати*: Србији су потребни стручни и млади зато треба законски и практично осигурати повратак младих и образованих и њихов останак. Развијати интелектуалне мреже јер наши млади истраживачи у свету постижу изванредне резултате, али њихове плодове рада користе други. Неопходан је сталан и озбиљан рад на решавању проблема незапослености, посебно младих људи, а не *ad hoc*. Променити филозофију о раду, схватити разлику између посла и радног места, развијати предузетнички дух и размишљање. Од првог нивоа образовања потребно је повезивање са привредом, отварање бизнис инкубатора, научно-технолошких центара. Услове учинити стимулативнијим, бољи приступ информацијама, изворима финансирања, уз умрежавање предузетништва са великим компанијама.

У првом поглављу, *Тржиште рада и незапосленост у економској теорији*, анализира се кејнзијанско, монетаристичко схватање тржишта рада, најважнији узроци повећања незапослености и економске политике које се предузимају за одређени тип незапослености. Монетаристички приступ је да је снижавање незапослености неефикасно на дуги рок, а инфлација расте. После теоријских гледишта анализира се природна стопа незапослености, утицај агрегатне понуде и агрегатне тражње као и однос између инфлације и незапослености.

Други део, *Макроекономски ефекти и резултати транзиције српске привреде*, се базира на анализи процеса транзиције, услова, ефеката и утицаја на основне макроекономске агрегате. Посебна пажња је на запослености и незапослености као кључним макроекономским проблемом од чијег решавања зависи успешност наставка процеса транзиције у Србији. Акцент је стављен на условима и могућности за развој предузетништва, постојању предузетничке културе и духа младих.

Треће поглавље, *Проблеми младих на тржишту рада у Србији*, анализира кретање запослености младих и њихову укљученост у привредну активност земље. Занимљива је категорија такозваних „обесхрабрених“ лица, оних који остају без посла, али не траже друго запослење. Најбројнији у овој групи су млађи одрасли људи. У овом поглављу посебна пажња је усмерена на централни део теме, а то је незапосленост младих и њихов положај на тржишту рада у Србији. Скоро половина младих тражи излаз у неформалној економији, што је знатно више у односу на укупно становништво радног узраста. Неформална економија углавном је до сада апсорбовала неквалификовану и нискообразовану радну снагу што је говорило о квалитету запослења и образовној структури младих. Међутим, данас се у неформалној економији запошљавају и висококвалификовани, образовани млади људи. Методологија Анкете о радној снази се мења и усаглашава са стандардима Међународне организације рада, али нова методологија се мора применити и за предходне године да би се добила упоредива серија података. Поуздани подаци о кретању запослености и незапослености су пресудни за доношење мера економске политике и предвиђања.

Четврто поглавље, *Миграције и одлив мозгова*“, прати последице одласка младих људи из наше земље, феномен „одлив мозгова“. Импликације су више негативне него позитивне и рефлектују се на разне друштвене делатности и на разне начине. Спровођењем образовне реформе, вредновањем научноистраживачког рада,

пројеката, повезаност института и факултета може помоћи у смањивању интелектуалне миграције.

Пето поглавље, *Мере за запошљавање и радно ангажовање младих у Србији*, анализира могућности и ефекте примене мера активне и пасивне политике тржишта рада у решавању проблема незапослености, несигурности на тржишту рада. Саме ове мере без осталих макроекономских и институционалних мера не могу решити проблем незапослености младих.

Шесто поглавље, *Предузетништво као део решења проблема младих на тржишту рада*, прати развој предузетништва у Србији, постојање услова и препрека за развој предузетништва и решености за samozapoшљавање, посебно младих. На крају овог дела дата је анализа процеса samozapoшљавања и развоја предузетништва младих у изабраним земљама света.

Седмо поглавље, *Компаративна анализа предузетништва и миграција у Србији*, су резултати и дискусија спроведене Анкете међу младим испитаницима средње стручне школе и високе пословне школе у Србији. Циљ анкете за потребе овог рада је доћи до мишљења младих потенцијалних предузетника о условима, препрекама и мерама које спроводи Србија у развоју малог бизниса. У другом делу Анкете су млади изнели своје мишљење о одласку из земље и њиховим разлозима за то. На основу спроведене анкете може се уочити важност и потреба за подстицањем samozapoшљавања и развој предузетништва младих људи.

У *Закључку*, се износе најзначајнији налази, препоруке и предвиђања садржани у раду.

I ДЕО

I ТРЖИШТЕ РАДА И НЕЗАПОСЛЕНОСТ У ЕКОНОМСКОЈ ТЕОРИЈИ

1. Макроекономске школе и теорије запослености и незапослености

Макроекономија данас има особине сталних борби између економиста и њихових школа без могућности за успостављање консензуса.

Нобеловац Фридман Милтон написао је: Постоји широка сагласност око циљева економске политике: висока запосленост, стабилне цене, брзи раст. Мања сагласност постоји око тога у којој мери су ови циљеви међусобно ускладљиви, а најмања сагласност постоји око питања улоге коју поједини инструменти могу и треба да имају у постизању тих различитих циљева.¹ Међутим, конкуренцију треба посматрати као позитивну борбу за нека нова сазнања.

Може се рећи да је запосленост један од најважнијих циљева економске политике и тема свих доктрина, па је овај део рада посвећен макроекономским расправама о запослености, проблемима незапослености и надница. Кроз ово теоријско поимање добија се целовита слика значаја правовременог и адекватног решавања и схватања питања незапослености.

¹ Јакшић, М., (2004), стр. 120.

1.1. Класична и неокласична теорија тржишта рада и запослености

Најзначајнији класици су Адам Смит (Adam Smith, 1723.-1790.) и Дејвид Рикардо (David Ricardo, 1772.-1823.), али морамо прво поменути њиховог претходника Вилијам-а Пети-а (William Petty, 1623.-1687.).

Петијево најзначајније теоријско откриће је теорија радне вредности. Суштина радне теорије је у томе да се вредност робе одређује количином рада која је потребна за њену производњу. То је „природна цена“, а „политичка цена“ је у ствари тржишна цена која тежи природној цени и зависи од понуде и тражње на тржишту.

Пети се поред проблематике вредности бавио и дохотком. Он тражи природну основицу за законом прописану најамнину и она се налази у минимуму животних средстава неопходних за опстанак радника.

По Петију Закон који одређује плате веће него што су раднику управо потребне за живот – био би лош, јер ако допустите двоструко, онда радник ради за половину мање него што би могао радити или би иначе радио, што је за заједницу губитак толиког рада.² Прописиване су максималне наднице од стране државе уз казне за њихово примање и плаћање.

Пети се значи залаже за егзистенцијални минимум као одредницу најамнине. Ово решење су прихватили многи економисти, посебно Смит и Рикардо.

Смитово дело «Богатство народа» је пуно теоријских и практичних разматрања и било је основни путоказ за решавање практичних државних проблема тог времена.

Предмет Смитовог истраживања је богатство народа и позитивни и негативни фактори тог богатства.

Извор богатства за меркантилисте је промет, за физиократе пољопривредни рад, а за Смита је то рад уопште. Какво ће бити богатство једног народа зависи од односа између расположиве количине производа и броја становника. Количина производа пак зависи од од производности (продуктивности) рада и од сразмере корисно запослених становника према онима који то нису. За Смита је продуктивност много важнија и из њене анализе настаје теорија о подели рада. Подела рада по њему повећава спретност радника, штеди време код преласка с једне на другу врсту посла, повољно утиче на техничко усавршавање производње. Резултат ових предности је краћи рад, а већа продуктивност.

Смит, такође говори о „природној“ и „тржишној“ цени рада. „Природна“ цена рада је она надница која је довољна за живот и усавршавање радника и његове

² Шошкић, Б., Пејић, Л., Јакшић, М., (1992), стр. 40.

породице. То је већ позната идеја минимума егзистенције. Тржишна цена се формира под утицајем понуде и тражње на тржишту рада. Ако се најамнина дуже држи изнад њеног природног нивоа, тада ће понуда рада порасти и она ће пасти на пређашњи, равнотежни ниво. С обзиром да је Смит убеђен у предности природног поретка над друштвеним, ова равнотежна најамнина је резултат природног закона и спонтаности. Колика ће бити плата зависи од уговора између радника и послодавца. Смит је против свих вештачких ограничења најамнина и удруживања, како послодаваца тако и радника. Међутим, радници су у подређеном положају, не могу без посла дужи период.

Кретање најамнина он доводи у везу са кретањем народног богатства (раст богатства → раст тражње за радницима → раст најамнине).

Кретање становништва такође зависи од кретања богатства (висока најамнина → раст богатства → пораст становништва). Али, када је раст становништва већи од раста богатства долази до обрнутог процеса: најамнина опада због вишка понуде радника у односу на тражњу на тржишту рада, а то доводи до опадања становништва на основу тога, закључује Смит, да најамнине нису највише у најбогатијој земљи него у земљама које су најнапредније. За раст животног стандарда и најамнина, значи, потребна је већа економска ефикасност земље.

Смит први у литератури прави разлику између номиналне цене рада (исплаћена количина новца) и стварне цене рада – реална (количина животних средстава).

Смит-ова анализа се бави макроекономском проблематиком – величине богатства и његов утицај, док Рикарда интересују закони расподеле друштвеног производа и то за период пуне запослености.

Рикардо у свом делу «Принципи политичке економије и опорезивања» истиче две детерминанте вредности, и то: реткост и рад. Ипак, и његова теорија радне вредности не важи изван слободне конкуренције.

Рад и код Рикарда има своју природну и тржишну цену. Природну цену он одређује вредношћу животних средстава неопходних за радника и његову породицу. За разлику од својих савременика он закључује да се реална најамнина мења. Види се да се база овог схватања налази још код Пети-а, али се Рикардо детаљније бави овим проблемима. Прилагођавање тржишне цене природној цени Рикардо назива «закон надница». Развојем друштва природна цена расте, номиналне најамнине се морају повећавати, а реалне ће остати исте, стање радничке класе ће значи остати исто.

Тржишна цена рада зависи од понуде и тражње на тржишту рада. Наиме, пораст тржишне цене рада изнад природне доводи до раста становништва у смислу проширења породице радника, тиме ће се повећати понуда рада и пасти тржишна цена и обратно.

Најпопуларнији интерпретатор Рикардовог учења је Мил, Џ. С. (John Stuart Mill, 1806-1873.). Он проблеме расподеле разматра у делу «Принципи политичке економије». Најамнина као доходак радника се одређује или конкуренцијом или

обичајем, али зависи од понуде и тражње рада. То је теорија фонда најамнине чије су основе у учењу Смита и Рикарда.

Захтеви радника за повећањем најамнина су осуђени на пропаст по овој теорији. Фонд најамнина је фиксиран у датом тренутку, он се дели на број запослених радника. Ако се повећа најамнина неким радницима мора се смањити осталим или ће се повећати незапосленост.

Уколико постоји незапосленост по овој теорији, она се може смањити или отклонити једино смањивањем најамнине до тада запослених радника.

Класична економска теорија запослености је почивала на следећим претпоставкама:

- Реална најамнина је једнака граничној негативној корисности постојеће запослености;
- Неволња запосленост не постоји;
- Понуда ствара своју тражњу у том смислу што је при сваком нивоу производње и запослености цена укупне тражње равна цени укупне понуде.³

Према класичним постулатима могућа је само фрикциона незапосленост, без могућности за постојање тзв. „невољне незапослености“.

Фрикциона незапосленост може настати због неравномерне тражње, преласка с једног посла на други или тражења савременијих фактора производње. Не може доћи до «праве» незапослености.

Доктрина класичне школе познаје стање пуне запослености и сви економисти те школе, прећутно или не, прихватају Сејов закон тржишта по коме понуда ствара своју тражњу. Средство плаћања робе је опет само роба. За производе других плаћа се опет производима којима се располаже. Сви продавци су истовремено и купци.

Из Сејовог закона тржишта произилази да свако уздржавање од личне потрошње доводи до инвестирања радне снаге и осталих фактора производње у даљу производњу.

Није потребно мешање државе у привредне токове јер тржиште само по себи обезбеђује:

- а) Пуну запосленост свих фактора производње,
- б) најрационалнији размештај фактора производње, односно расподелу друштвеног фонда рада између појединих привредних грана.

Неразвијени привредни услови тог доба су одговарали прихватању овог закона тржишта.

³ Кејнс, Ц. М., (1956), стр. 74.

Неокласична анализа чији су представници Алфред Маршал (Alfred Marshall, 1842-1924.г.) и Пигу (Arthur Cecil Pigou, 1877-1959.г.), равнотежу на тржишту рада објашњава сучељавањем понуде и тражње за радом. Иза понуде рада стоји избор између најамнине која је последица запошљавања и губитка слободног времена-доколице. Тражња за радом која се заснива на граничној продуктивности рада је изведена из тражње за производима.

Померањем криве понуде и тражње (флексибилне наднице) до равнотежног нивоа ствара се ситуација за пуну запосленост.

Неокласичари такође, признају само постојање фрикционе и вољне незапослености (законске мере, колективни уговори, самовоља радника). Решење за незапосленост по неокласичној теорији је да се вишак понуде радне снаге може смањивати опадањем њене релативне цене, односно опадањем реалних надница.

Пигу у својој књизи «Теорија запослености» објашњава да је последица незапослености у периодима депресије, одбијање радника да прихвате снижење номиналних најамнина.

У класичном моделу је важно да равнотежа буде стабилна, тако да свако одступање система од равнотежног стања покреће механизме спонтаног успостављања нове равнотеже уз претпоставку да функционишу сва тржишта без препрека. Овакав механизам делује у класичном моделу преко понуде и тражње.

1.2. Доприноси Кејнсове теорије запослености

По завршетку светске економске кризе 30-тих година XX века економска мисао је била под утицајем Кејнсове (John Maynard Keynes, 1883-1946.г.) економске теорије.

Велика незапосленост тих година сигурно је утицала на Кејнса да приступи изради свог најважнијег дела «Општа теорија запослености, камате и новца». У својој књизи он одбацује Сејов закон тржишта и указује на могућност трајне равнотеже при недовољној запослености.

Средишно место има идеја о ефективној тражњи. Тржишни апарат не ствара довољну агрегатну тражњу за реализацију укупне производње на нивоу пуне запослености. Значи да привредна равнотежа може да буде на различитим нивоима запослености, може да постоји невољна незапосленост.

Постављајући питање да ли су икада радници могли да одређују своју реалну надницу, с обзиром да немају контролу над ценом, незапосленост није нужно вољна.

Кејнс каже: Јасно је да ми под невољном незапосленошћу не подразумевамо просто постојање непотпуно искоришћеног радног капацитета. Не може се рећи да осмочасовни радни дан представља незапосленост, полазећи од тога да би радници могли да раде и девет часова. Исто тако не треба да сматрамо «невољном» незапосленошћу повлачење с рада групе радника зато што не желе да раде за мању од извесне реалне награде. Из «невољне» незапослености треба искључити фрикциону незапосленост. Људи су невољно незапослени ако су, у случају малог скока цена добара радникове потрошње у односу на номиналну најамнину, како укупна понуда радне снаге која хоће да ради при текућој номиналној најамнини, тако и укупна тражња радне снаге при тој најамнини, веће од постојећег обима запослености.⁴

Решење проблема би било у истом нивоу штедње и инвестиција јер оне одређују ниво националног дохотка и сходно томе, обим запослености. Због тога држава мора да управља агрегатном тражњом ради постизања пуне запослености.

У «Општој теорији запослености, камате и новца» Кејнс је истако да је укупна цена понуде производње у једној привреди у основи резултат запослења људи. Однос између цена понуде производње (Z) и запослења (N) представља функцију укупне понуде:

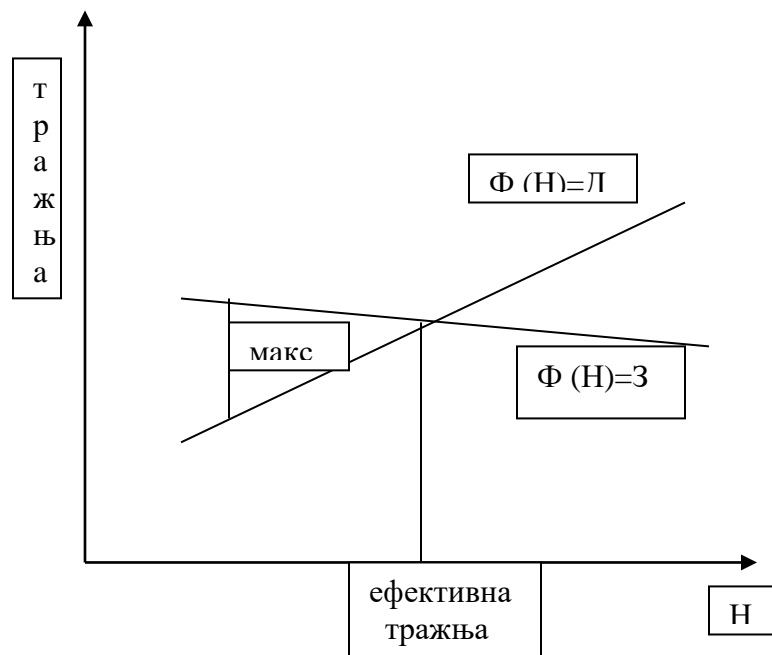
$$Z = \Phi (N)$$

Ако је D добит предузетника коју он очекује од запошљавања, N људи, функција тражње ће бити резултат односа D и N :

$$D = \Phi (N)$$

⁴ Кејнс, Ц. М., (1956), стр.63.

Кејнсову ефективну тражњу можемо графички приказати: ⁵



Слика 1. Кејнсова ефективна тражња

- З – агрегатна понуда
- Н – број запослених
- $Z = \Phi(N)$ – функција укупне понуде
- Д – очекивана добит
- $D = \Phi(N)$ – функција укупне тражње

Ако су З и Д једнаки биће равнотежни национални доходак, а ако број запослених Н одговара пуној запослености, равнотежа се успоставља на том нивоу. Ако се Д расподељују на D_1 (лична потрошња-већа код сиромашних него код богатих, а временом са растом дохотка бива мања релативно) и D_2 (нова улагања) тражња ће зависити од склоности потрошње.

⁵ Кејнс,Ц. М., (1987), стр. 91.

Кејнс свој модел описује на следећи начин:⁶

- Добит (D) зависи од запослености (N);
- Однос добити и очекиване потрошње (D_1) зависи од склоности потрошњи;
- Обим запослености зависи од збира очекиване потрошње и очекиваних инвестиција (D_2) и то је ефективна тражња;
- Обим запослености зависи од функције укупне понуде $Z = \Phi (N)$, склоности потрошњи и инвестиција;
- Обим запослености не зависи од граничног производа рада (V/L), већ од граничне склоности потрошњи (D_1 / D).

Запошљавање би могло да се одвија све дотле док се не дође до радника чији је гранични производ једнак стандардној најамнини, или ако би дошло до отпуштања једног радника у условима пуне запослености, тада би се национални доходак смањио за износ његове најамнине. Ако то не би био случај тада не би постојало продуктивно запошљавање.

Дакле, запосленост зависи од ефективне тражње која је одређена склоношћу потрошњи и инвестирања. Ако склоност потрошњи остане константна (у кратком року могуће), запосленост ће се мењати у истом смеру у коме и инвестиције. Променљивост величине инвестиција је једна од основних елемената кејнзијанске теорије запослености. Инвестиције одређује маргинална ефикасност капитала и каматна стопа. Маргинална ефикасност капитала је критеријум за руковођење приликом одлучивања о инвестирању. Што је маргинална ефикасност капитала већа, то инвестиције дају већи профит.

Камата је монетарни елемент који се формира на тржишту новца у зависности од понуде и тражње. Камата је поклон за одрицање од ликвидности у одређеном периоду.

Са аспекта запослености најбитнији је однос између каматне стопе и инвестиција, односно маргиналне ефикасности капитала. Нижа камата иницира инвестирање, а тиме утиче на производњу и запосленост. Утицај инвестиција на доходак преко запослености покреће узрочни механизам: пораст инвестиција → пораст тражње инвестиционих добара → повећање запослености → пораст тражње потрошних добара → пораст дохотка → пораст тражње потрошних добара.

⁶ Пејић, Л., Јакшић, М., (1993), стр.242.

Кејнс је разрадио принцип мултипликатора који зависи од граничне склоности потрошњи. У ситуацијама када постоји масовна незапосленост, пораст потрошње треба да доведе до раста примарне запослености код људи чија је склоност потрошњи велика. Повећање инвестиција које је покренуто новим расходима за запошљавање, повећање потрошње и смањење склоности штедњи доводи до мултипликованог пораста националног дохотка и запослености. Секундарна запосленост се повећава неколико пута у односу на иницијалну запосленост у зависности од висине мултипликатора.

Из анализираних величина које утичу на запосленост може се закључити да:

➤ Уколико је одређена склоност потрошњи, маргинална ефикасност капитала и камата, смањивање номиналних надница неће утицати на запосленост.

➤ Смањивање надница делује на тражњу највише преко камате. Свако повећање запослености које би се остварило снижавањем номиналних надница, може се још лакше остварити повећањем количине новца.

➤ Наднице треба да буду ригидне.

Најважнији Кејнсови доприноси: ⁷

1. Заокрет од:
 - микро ка макро анализи,
 - кратком ка дугом року,
 - монетарним ка реалним агрегатима,
 - варијација цена ка варијацијама количина;
2. Хипотеза о агрегатној потрошњи и штедњи као стабилним функцијама дохотка;
3. Раздвојеност штедње и инвестиција који се могу уравнотежити само променама дохотка;
4. Објашњење тражње за новцем помоћу спекулативног и трансакционог мотива;
5. Детерминираност реалних надница обимом запослености.

У основи свега је велика јерес: ниво дохотка и производње не морају одговарати пуној запослености, неравнотежа је далеко вероватнија с обзиром на одсуство самоуравнотежавајућих снага.

⁷ Јакшић, М., (2004), стр. 125.

Још тридесетих година XX века Модиглиани (Modigliani Franco, 1918-2003.г.) је покренуо оспоравање, теоријско и практично, кејнзијанизма. Он је истакао да Кејнсова теорија није општа јер се заснива на ригидности две цене: наднице не падају када је велика незапосленост, а камате остају исте да би се подстакла ефективна тражња за капиталом. Кејнсов «fixprice» систем је посебан случај општег система «flexprice».

Код кејнзијанаца запосленост је одређена у складу са жељеном ефективном тражњом која је одређена нивоом дохотка који је потребан, што говори да је надница фиксирана и да се ради о «fixprice» систему.

По Кејнсу и његовим присталицама инфлација је могла настати само после постизања пуне запослености и то као резултат претеране ефективне тражње. Таква инфлација је могла да се елиминише мерама макроекономске политике. Ово је одговарало реалности 50-тих и 60-тих година XX века.

Међутим, када је дошло до раста цена, успоравања развоја и незапослености, кејнзијанска теорија је пред овим проблемима застала. Није имала праве мере да заустави стагфлацију.

Недостатак Кејнсове економије је то што се она налази у затвореној привреди без могућности одлука о извозу и увозу.

Јављају се нове теорије које дају већу снагу тржишту и на томе граде основе развоја капиталистичке привреде. Неке основне Кејнсове идеје и даље могу бити нова подлога за прагматична решења ствараоцима економске политике.

1.3. Монетаризам и схватање тржишне равнотеже

Монетаристима (Friedman, Milton, Phelps, Edmund, Phillips) је на првом месту инфлација при ниским стопама незапослености.

Познати амерички економиста Милтон Фридман (Milton Friedman, 1912-2006.) као главни представник савременог монетаризма и нове квантитативне теорије новца, решења за економску кризу у САД и другим земљама је тражио у монетарном регулисању и слободном деловању тржишта. Он се залаже за монетарну политику и смањену акцију државе у регулисању привреде и цена.

Најважнији узрок инфлације је у повећању благостања државе, то доводи до раста масе новца, тако да за незапосленост и кризу по Фридману нису криве мере рестриктивне монетарне политике, јер је она последица неефикасне привредне улоге државе. Буџетски приходи су брзо расли због финансирања пре свега социјалних

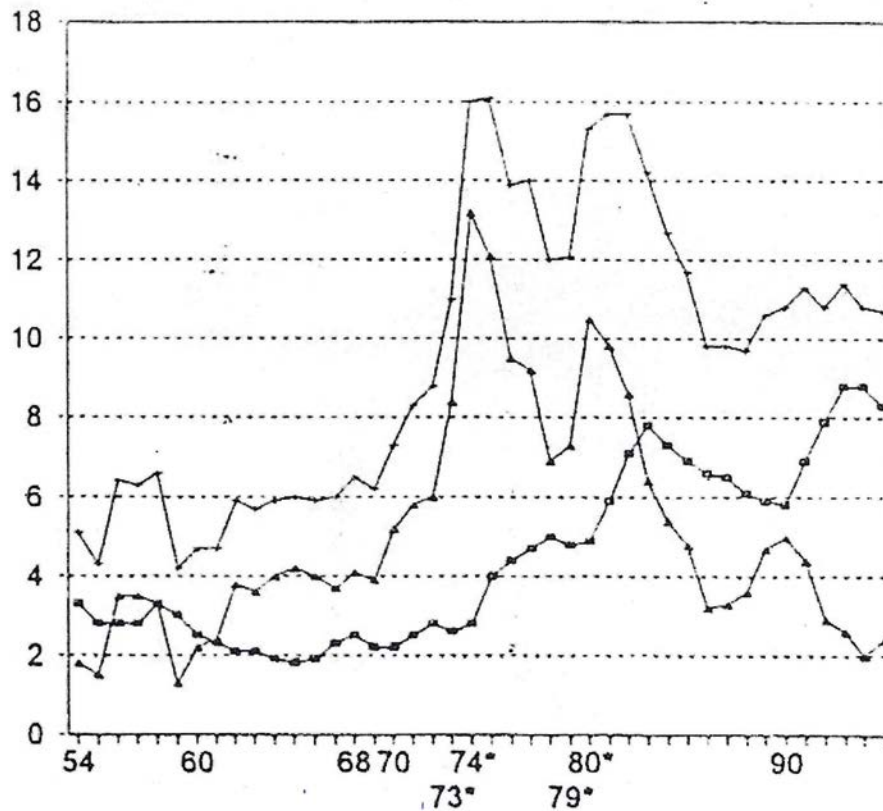
програма из буџета што је по монетаристима изазвало неконкурентско понашање на тржишту рада. Највећи пораст буџетских расхода везан је за федерални буџет САД из кога се финансира социјална заштита. У таквој ситуацији монетарна политика им не може на дуги рок да оствари ниске и стабилне стопе монетарног раста, оне су биле изнад планираних стопа раста новчане масе.

Незапосленост, по Фридману није увећана због рестриктивне монетарне политике већ су велики државни расходи угрозили конкуренцију, па је монетарна рестрикција морала да доведе до раста незапослености.

По њему је главни узрочник незапослености, вођење кејнзијанске политике од 30-тих година XX века.

Незапосленост је бележила осцилације, расла је дугорочно што, по Фридману, говори о неефикасности кејнзијанске интервенције да је сведе у нормалне оквире. То показује слика 2.⁸

⁸ S.P.Chakravarty and R.Ross MacKay, (1999), p.p. 341.



Слика 2. Кретање инфлације и раст незапослености у 16 тржишних економија 1945-95

инфланторне промене
 незапосленост
 инфлација

Слика 2. Кретање инфлације и раст незапослености у 16 тржишних економија, 1945-1995. године

Извор: S.P.Chakravarty and R.Ross MacKay, (1999), Revolution and counter-revolution: two views of unemployment, Cambridge Journal of Economics, Vol.23. No.3. may 1999, p.p. 341.

Незапосленост је и поред управљања тражњом, по монетаристима стално расла, што показује одступање стварне незапослености у односу на тренд у периоду 1950-1982. године.

Фридман је творац концепта „природна стопа незапослености“ - НРУ («Natural rate unemployment») која може да се одржава, а да се не изазове раст инфлације тражње која постоји када је пуна запосленост. Ова незапосленост не може да се спречи и јавља се заједно са инфлацијом, познато као стагфлација.

Кроз пример стагфлације, Фридман је покушао да покаже слабост кејнзијанске економије. Основа његовог објашњења је да се инфлација тражње заснива на инфлацији зарада, која зависи од очекиваних зарада и промена цена. Ако радници у једном тренутку очекују промену цена, сваки покушај државе да смањи незапосленост помоћу експанзивне фискалне политике доводи до раст надница, чиме се неутралише смањење незапослености, али се истовремено генерише инфлација.

Пуна запосленост не значи и 100% запосленост рада, јер увек постоји природна незапосленост која обухвата структурну и фрикциону незапосленост: то су они радници којима је потребно одређено време да нађу одговарајући посао, да се преквалификују или пређу у други регион, то међутим, не значи:⁹

1. Да ће се привреда налазити увек на нивоу природне незапослености и да ће реализовати потенцијалну производњу, која може одступати и навише и наниже.

2. Да је природна незапосленост некаква константа која не зависи од демографских и институционалних фактора.

„Изнад нормална“ незапосленост доводи до изгубљене производње тј. гепу друштвеног бруто производа.

Однос између незапослености и друштвеног бруто производа је квантификовао Артур Окун (Arthur Okun, 1928-1980.) – «Окунов закон» који гласи: За сваких 1% незапослености изнад природне стопе незапослености отвара се ДБП геп од 2,5%¹⁰ - изгубљена производња.

Из модела природне стопе незапослености Фридман и Фелпс су дошли до закључка да у односу инфлација – незапосленост, свако обарање незапослености убрзава инфлацију све брже и да зато постоји „природна стопа незапослености“. Она је паралелна нултој инфлацији. (више о Филипсовој криви у следећем делу).

Саму „природну стопу незапослености“ Фридман изједначава са фрикционом незапосленошћу, када се привремено остаје без посла због преласка на други. Код монетариста се запосленост и наднице одређују на тржишту рада, па се затим одређује доходак – «flexprice» систем.

У овом делу се не може заобићи проблем «новчане илузије» која је повезана са појмом „природна стопа незапослености“.

Новчана илузија се састоји у следећем: Већа количина новца требало би да повећа тражњу, а тиме ће се производња и незапосленост оборити испод „природне стопе незапослености“. Могуће је да се то деси, да се раднички релативни положај побољша, па ће више радити и производити. Предузетници ће да повећавају запосленост и наднице верујући да је измењен њихов релативни положај, да су повећане само њихове цене. За то време номиналне промене изазивају реалне

⁹ Пејић, Л., Јакшић, М.(1993), стр. 283.

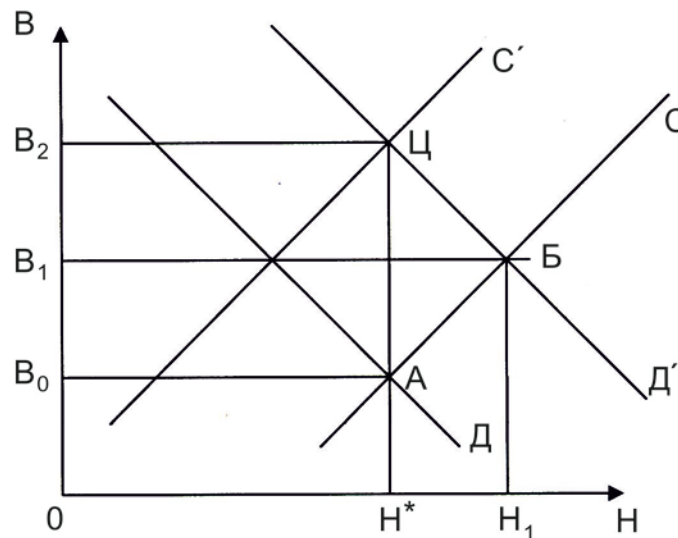
¹⁰ McConnell, C., (1987), p.p. 174

ефекте-траје кратко. Међутим, врло брзо то је временски хоризонт новчане илузије, предузетници се освешћују и схватају да се њихов реални положај није побољшао, као ни положај радника. Од тог тренутка када се схвати превара «новчане илузије» производња се смањује, а незапосленост се враћа на «природну стопу незапослености». Активном монетарном политиком држава не може да на дуги рок изазове реалне промене.

Уколико се количина новца смањи, предузетници ће веровати да су смањене њихове цене, па ће смањивати наднице и отпуштати раднике. Радници ће бити уверени да су смањене њихове реалне наднице, напуштају посао и тиме се повећава незапосленост изнад „природне стопе незапослености“. Ово су опет краткорочни ефекти, па се због веровања да се нису променили реални односи већ да је дошло до пада цена, производња и запосленост враћају на раније природне нивое.

Код Фридмана постоји нагодба инфлација-незапосленост, али само на кратак рок, јер су надница и инфлација независне варијабле којима се прилагођава незапосленост.

«Новчана илузија» се може приказати на следећи начин ¹¹ (слика 3.)



Слика 3. Новчана илузија

Извор: Dornbusch, R., Fischer, S., (1990), Macroeconomics, McGraw-Hill, New York, str. 470.

¹¹ Dornbusch, R., Fischer, S., «Macroeconomics», McGraw-Hill, New York, str. 470.

«Новчана илузија» подразумева: повећање тражње са D на D' привремено повећава запосленост са N^* на N_1 – испод природне стопе незапослености, расту наднице на V_1 , да би дугорочно понуда S морала да се смањи на S' , запосленост пада са N_1 на N^* , а наднице расту због повећања тражње са V_1 на V_2 .

Тако је «новчана илузија» монетаристима важна као и „природна запосленост“ испод „природне стопе незапослености“ и монетарним мерама се не може утицати на реалне вредности производње и запослености.

Монетаризам почива на следећим постулатима:

1. Монетаристи регулишу понуду капитала помоћу понуде новца.
2. Делује квантитативна теорија новца, верује се у стабилан оптицај и тражњу за новцем, доходак је фиксиран, промену цена изазива промена у новцу.
3. Постоји флексибилност у кретању цена па се кретањем надница уравнотежује тржиште радне снаге («flexprice» систем).
4. Инфлација је примарни проблем и борба против ње, а кључни инструмент је понуда новца.

Тачна је тврдња монетариста да је Кејнс имао у виду пре свега борбу против незапослености, да истовремена појава незапослености и инфлације није била особина привредног развоја тог раздобља. Међутим, за кејнзијанце је бављење монетарним проблемима велики ризик за незапосленост, јер без концепта ефективне тражње губи се моћ процењивања резултата привреде.

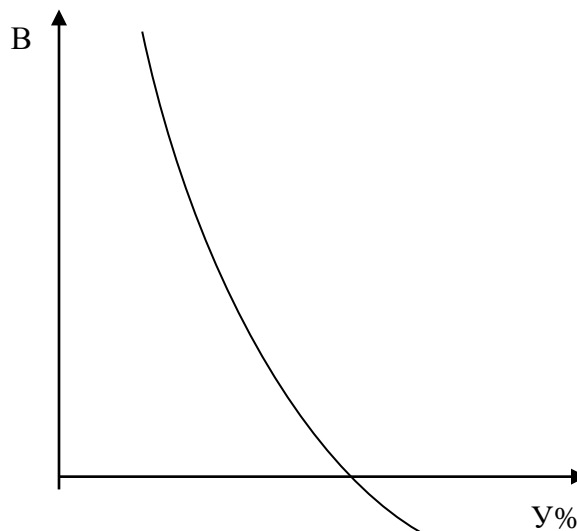
Монетаристи сматрају да је потребна равнотежа производних и тржишних снага. Полазе од тога да инфлација и незапосленост нису повезане и да се све може решити либерализацијом тржишта.

Начин остваривања пуне запослености без инфлације је изазвао можда највише двоумљења и неспоразума у економској доктрини.

1.3.1. Филипсов модел у кејнзијанској и монетарној теорији

Битна карактеристика кејнзијанизма је да се новчаном илузијом може покренути раст агрегатне тражње и изаћи из рецесије. Код кејнзијанаца нема инфлационих очекивања и може се монетарном политиком утицати на производњу и запосленост. Тражња за радом се може повећати путем обарања реалних најамнина то је «новчана илузија». Експанзивна монетарна политика повећава номиналне наднице и цене, али је раст цена бржи па тиме падају реалне најамнине и трошкови рада. Раст номиналних најамнина ствара привид код радника, да расту реалне најамнине и зато нуде већу количину рада. С друге стране, послодавац уочава да реалне наднице падају и траже већу количину рада. На овоме почива покретање тржишта рада, раст цена је већи од раста номиналних најамнина чиме сигурно падају реалне најамнине и делује «новчана илузија». Економска политика има ефекте и на кратки и на дуги рок.

Филипсова крива је добила своје теоријско извођење. Филипс је прво увидео везу између надница (V) и незапослености (U). Између V и U постоји обрнута пропорција. У фази пада незапослености, већи је раст надница од пада незапослености, и обратно.



Слика 4. Ф-крива ¹²

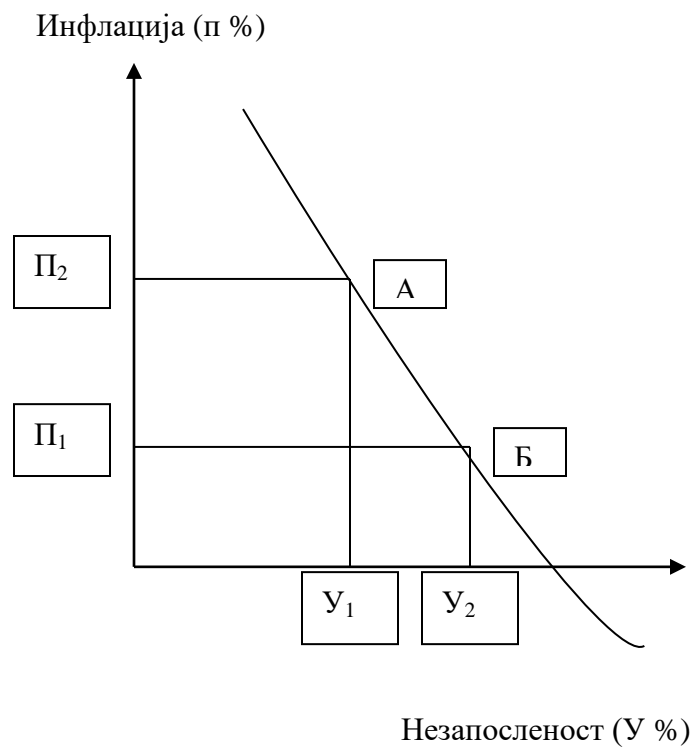
Извор: Colander, C. D., (1981), Inflation and Unemployment: the death of the Phillips Curve, Solutions to Unemployment, Harcourt Brace Jovanovich, Inc, str. 33.

¹² Colander, C. D., (1981), str. 33.

Да би се даље разумео однос кејнзијанизма према Ф-криви мора се објаснити њена промена у којој је она инверзна релација стопе инфлације и стопе незапослености.

Филипсова крива (Ф-крива) је омогућавала да се тргује на следећи начин: ако постоји дугорочна нагодба између инфлације и незапослености по кејнзијанцима је могуће смањити незапосленост по цену нешто више инфлације. У томе је прави значај Филипсове криве који касније употпуњује А. Окун својим законом о губитку дрштвеног бруто производа при незапослености вишој од «природне стопе незапослености».

Слика број 5. показује неколико битних карактеристика овакве Ф-криве:¹³



Слика 5. Филипсова (Ф) крива

Извор: Friedman, M., (1981), The Stages of the Phillips Curve, Solutions to Unemployment, Harcourt Brace Jovanovich, Inc, str. 44.

¹³ Friedman, M., (1981), str. 44.

1. Уколико се жели снизити незапосленост то се плаћа вишом инфлацијом;

2. Економска политика има могућност избора између разних комбинација незапослености и инфлације, што показују тачке А и Б, тачка А - виша инфлација нижа незапосленост, а у тачки Б - нижа инфлација виша незапосленост;

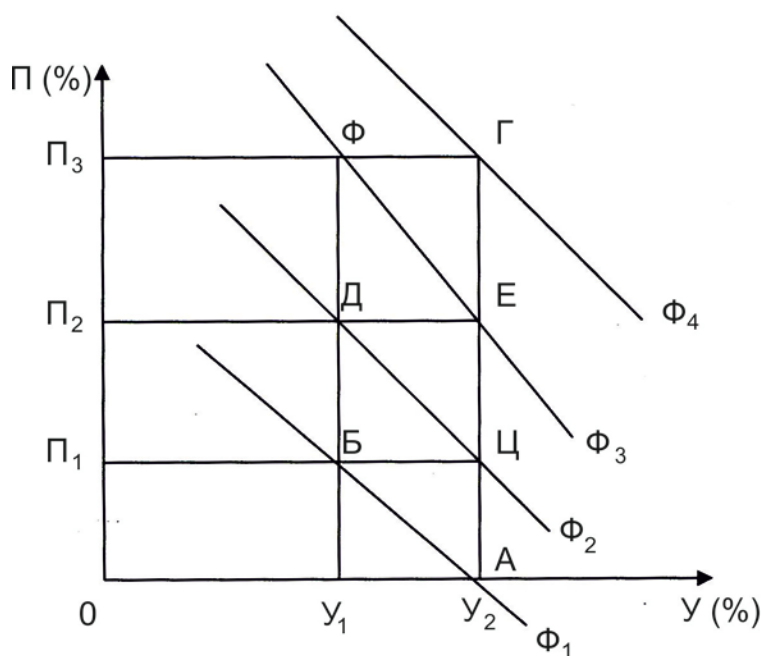
3. Ф-крива кроз ефекат новчане илузије показује како монетарна експанзија утиче на раст агрегатне тражње, смањење незапослености и раст цена. Циљ кејнзијанске политике је такође смањење незапослености што доводи до перманентног раста стопе инфлације, то показује везу са кривом;

4. Краткорочна и дугорочна Ф-крива имају негативан нагиб, постоји могућност дугорочног избора између комбинација незапосленост-инфлација.

За монетаристе је Ф-криву требало проширити инфлационим очекивањима; уводи се «природна стопа незапослености» НРУ; Постоји разлика између краткорочне и дугорочне Ф-криве – услед инфлационих очекивања у кратком року јавља се новчана илузија и Филипсова крива има негативан нагиб и постоји могућност избора између инфлације и незапослености; У дугом року новчана илузија нестаје, Ф-крива постаје вертикална, враћа се у своју НРУ и нема избора између инфлације и незапослености. Једини ефекат је дугорочни раст цена.

Код дугорочне Филипсове криве НРУ је конзистентна са било којим нивоом инфлације.

Слика број 6. илуструје кретање краткорочне и дугорочне Ф-криве. Свако смањење незапослености испод „природне стопе незапослености“ (U_2) доводи до веће инфлације (тачке Б и Д). Због инфлационих очекивања враћа се на «природну стопу незапослености» (тачке Ц и Е). Краткорочне Ф-криве су приказане као Φ_1 , Φ_2 , Φ_3 , а дугорочна Ф-крива је фиксирана на нивоу НРУ - (U_2) без могућности избора између инфлације и незапослености. Што је Филипсова крива вертикалнија смањује се могућност нагодбе инфлација \leftrightarrow незапосленост.



Слика 6. Кретање Ф-криве

Извор: Пејић, Л., Јакшић, М., (1993.), Принципи економије, Е.Ф., Београд, стр. 285.

Монетаристички приступ Ф-криви је у ствари критика кејнзијанске политике: снижавање незапослености је неефикасно на дуги рок (остаје се на НРУ), а инфлација расте. То је основа монетаристичког схватања стагфлације.

Монетаристи се опредељују за регулисање новчане масе и монетарну политику.

Приговори које упућују кејнзијанци Филипсовом концепту криве односе се на:¹⁴

- НРУ – „природна стопа незапослености“ нема потпуну теоријску потврду.
- Уместо НРУ постоји стопа незапослености која не убрзава инфлацију НАИРУ («Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment»).
- У Филипсову криву се уграђују очекивања о инфлацији која су субјективна.

¹⁴ Пејић, Л., Јакшић, М., (1993), стр. 290.

Ипак кејнзијанци са својим представником Тобином (Tobin, James) признају значај инфлационих очекивања у Ф-криви, али са стрмијим нагибом криве на дуги рок.

Теорија рационалних очекивања у потпуности одбацује Ф-криву и ефикасност економске политике на дуги и кратак рок. Може се рећи да је ово трећа фаза у развоју Ф-криве. Од стабилне Ф-криве долази се до очекивања. Очекивања су везана за равнотежу која се може изненада променити услед поремећаја.

Дефиниција очекивања се везује за Хиксову (Hicks, J. Richard, 1904-1989.) еластичност очекивања. Очекивања могу бити адаптивна и рационална. Адаптивна очекивања значе да су очекиване промене инфлације зависне од предходног искуства или од разлике остварене и предвиђене стопе инфлације у претходном периоду. Очекивана инфлација је производ адаптивних искуства и зависи од стварне и очекиване из претходног периода – адаптивно прошло искуство. Неравнотежа у смислу померања Ф-криве постоји све док је стварна инфлација већа од очекиване, или док се стварна незапосленост не изједначи са „природном стопом незапослености“.

Са адаптивних прелази се на рационална будућа очекивања. Рационална очекивања за разлику од адаптивних користе све доступне информације. При рационалним очекивањима реалне варијабле су независне од монетарне и фискалне политике. Уколико је стварна инфлација надмашила ону очекивану, стварна незапосленост ће бити мања од „природне“ - вољне незапослености и то по цени раста цена.

Филипсова крива је оспоравана 70-тих година XX века, и емпиријски и теоријски када је стагфлација. Монетаристи доказују да на дуги рок Ф-крива постаје вертикална и да је било који ниво инфлације конзистентан са природним нивоом незапослености. Привреда се може привремено због новчане илузије одаљити од природних величина дохотка и незапослености, али ће се ти реални агрегати вратити на природне нивое, а цене остају на вишим нивоима.

Поставља се питање да ли важи избор Ф-криве: мала инфлација и велика незапосленост и обратно. По неким мишљењима Ф-крива је тачна само у екстремним условима.

Претпоставка о „природној стопи незапослености“ је нереална јер се не може открити и није дугорочно стабилна (у различитим временским раздобљима сматрала се и различита стопа – 4%, 5% или 7%).

Монетарна рестрикција у борби против инфлације не може се кривити за раст незапослености већ су узроци у државној регулативи, пасивности тржишта и развоју монопола.

1.4. Тржиште рада кроз економску теорију и анализу запослености

Тржиште као место где постоје интереси и купца и продавца за узајамну размену не мора да буде јединствено место где се нешто купује или продаје.

Заводи-бирои за евиденцију и пласирање радне снаге нису тржишта рада.

Стандардна дефиниција тржишта рада је да је то простор на коме су купци и продавци у довољној мери у комуникацији; да цене рада теже да буду у оквиру целог подручја исте.¹⁵ Тржишта рада се могу разликовати по величини – географском домету, квалификованости радне снаге. Међутим, ова тржишта су међузависна, али је кретање радне снаге још увек слабо и не лако географски покретљиво.

Још неке особености тржишта рада које треба поменути су: мање развијена комуникација понуда↔тражња радне снаге уз постојање статичних бироа за запошљавање и приватних агенција; континуираност односа запослености; нема стандардизације као код тржишта робе; радници се разликују по годинама, старости, полу, вештини, интелигенцији, физичкој снази, мотивацији, образовању, искуству. Сваки радник је комбинација природних способности и сирове радне снаге плус квалификације које су стечене образовањем и обучавањем. Ово се назива људски капитал који има своју цену. Људски капитал може увећати моћ радника да оствари већу зараду на тржишту рада.

На тржишту рада на различите начине утичу трошкови запошљавања и оспособљавања радника. Предузећа се могу утркивати у узимању искуснијих и квалификованијих радника, али на тржишту може бити смањена тражња за њиховим радом. Значи да запосленост варира у мањој мери од производње и да продуктивност рада расте са растом производње и то кроз бољу искоришћеност радне недеље.

Посебно је велика опасност код лошег избора менаџера, па се трошкови запошљавања огледају у стабилности запошљавања менаџера и обучених радника и већем обиму преласка са посла код мање квалификованих радника. Послодавци кроз разне врсте награђивања и повластица настоје да минимизирају трошкове кретања радника.

Ако се појединац одлучи за надоградњу свог формалног образовања изнад обавезног то значи додатне трошкове и губитак могуће зараде. Међутим, очекује се да ће се то надокнадити. Утицај образовања се манифестује најочигледније на релативну понуду рада за одређена занимања и на разлике у плати-заради.

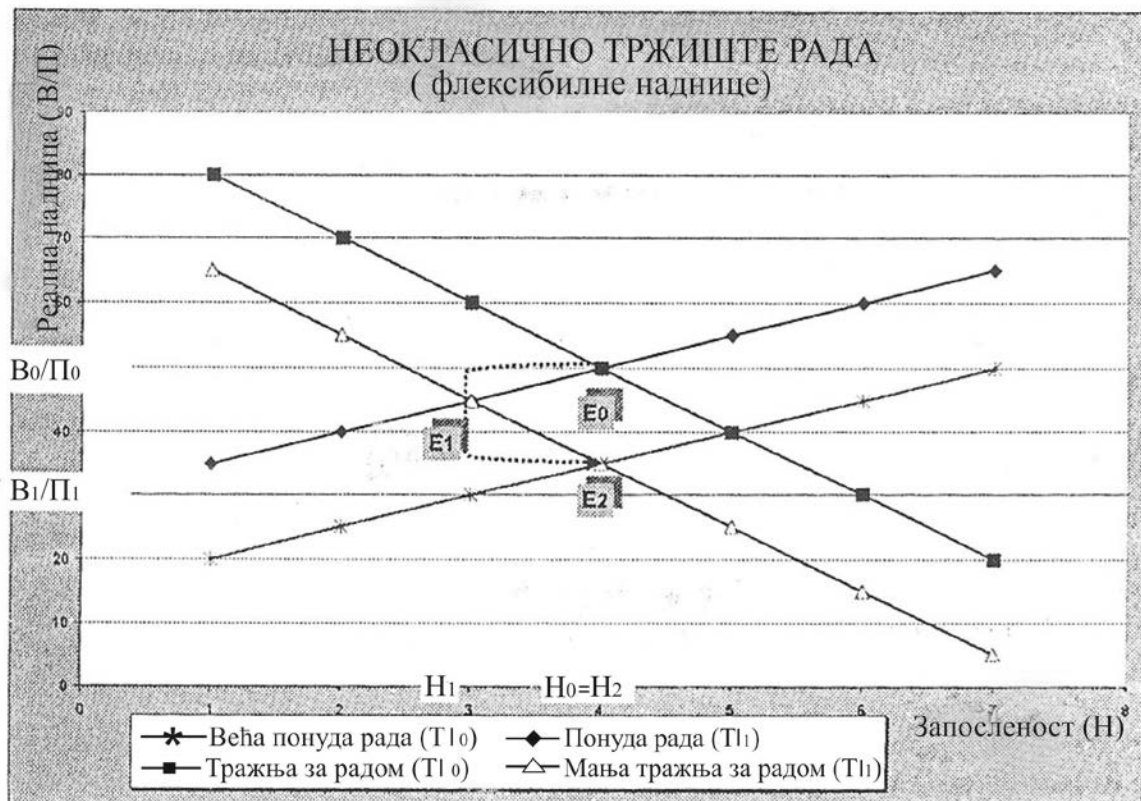
Један од задатака експанзије образовања је смањивање укупне неједнакости у висини зарада.

¹⁵ Гречић, В., (2004), стр. 13.

Функционисање тржишта рада је условило и појаву синдиката. Путем синдиката настоји се изменити однос рад-капитал уз колективно преговарање о зарадама и условима рада. Врло је битна индексација надница за политику дезинфлације (монетарне величине се прилагођавају променама у вредности новца).

Неке од најзначајнијих и за теорију и компарацију најзанимљивијих теорија и политика тржишта рада су неокласична и кејнзијанска.

Карика која повезује самокоригујући аутоматизам тржишта рада и незапосленост је чињеница да су неокласичари, и данас монетаристи, описивали идеалну, а не реалну ситуацију и да су анализирали дуги рок, док је краткорочно незапосленост могла бити привремена.¹⁶



Слика 7. Неокласично тржиште рада (флексибилне наднице)

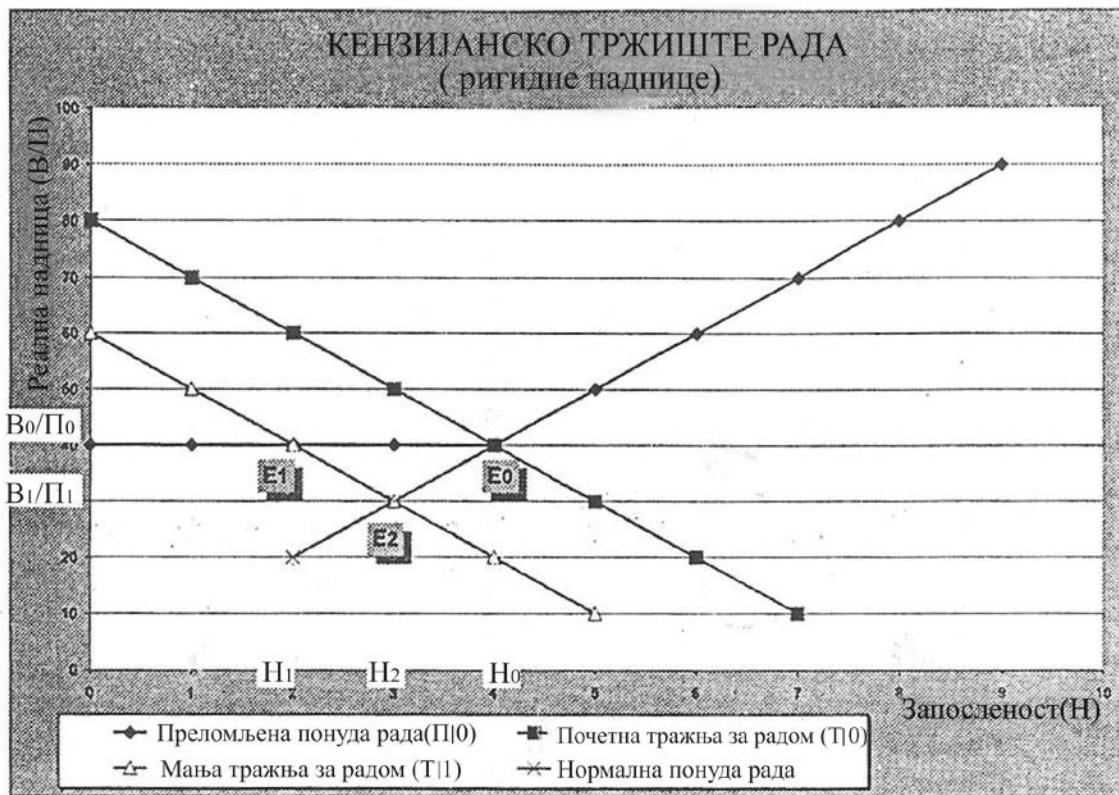
Извор: Јакшић, М., (2004), «Макроекономија-принципи и анализа», Економски факултет, Београд, стр.275.

¹⁶ Brown, W. (1988), str. 258.

Равнотежа понуде и тражње на тржишту рада одређује равнотежну надницу и запосленост. Смањивање тражње за радом равнотежу (E_0) помера у тачку E_1 , понуда рада се повећава и равнотежа привреде се постиже у тачки E_2 , запосленост је у њој иста ($H_0 = H_2$), али су наднице ниже (V_1 / Π_1), ако реална надница падне јавља се незапосленост. (Слика 7.)

Може се закључити код неокласичара да раст цена обара реалну надницу, постоји вишак тражње на тржишту рада, а пошто је понуда нефлексибилна на нивоу пуне запослености, свако повећање тражње изазива само раст цена, а не и дохотка.

Кејнзијанци полазе од еластичног домена понуде где се повећава доходак без раста цена. Пад цена увећава реалну надницу, постоји вишак понуде на тржишту рада, а пошто је понуда флексибилна свако динамизирање тражње увећава доходак више него цене.



Слика 8. Кејнзијанско тржиште рада (ригидне наднице)

Извор: Јакшић, М., (2004), «Макроекономија-принципи и анализа», Економски факултет, Београд, стр.277.

Кејнзијанско тржиште рада са ригидном надницом (слика 8.) показује да смањење тражње за радом не повлачи пад надница $E_0 \rightarrow E_1$ јер је крива понуде преломљена, наднице су исте, али је запосленост више смањена $N_0 \rightarrow N_1$ него код флексибилних надница јер би тада наднице биле смањене (V_1 / V_2), али би пад запослености био мањи ($N_0 \rightarrow N_2$).

Фиксирање било које цене поготово наднице, значи стварање и репродуковање неравнотеже на свим тржиштима. Рад доказује да наднице не смеју падати.

1.4.1. Алтернативне теорије тржишта рада

Тржиште рада се разликује у зависности од тога да ли је флексибилно или ригидно. У случају флексибилности наднице могу расти и опадати. Код ригидности наднице не могу опадати – бити силазне. Осим у ситуацијама крајње ниских надница, радници воде рачуна о апсолутним и релативним надницама.

Унутар компанија и међу њима постоје разлике у надницама и то говори о структури надница. У свакој фирми постоји кључно радно место~надница и све остале наднице се равнају према њој. Оваква структура надница (ригидна) се често третира као узрочник инфлације.

Једна од теорија тржишта рада је теорија ефикасне наднице. Ова теорија се базира на интересу фирми да дужи период плаћају наднице изнад тржишне јер су резултати већи – већа продуктивност и производња, смањење трошкова школовања кадрова и њихове флукуације.

Теорија дуалног тржишта рада повлачи за собом сегментираност тржишта у погледу висине надница, услова рада и напредовања и слично (веће плате у центру, а на периферији су оне ниске). Да би дошле до радника фирме у центру врше избор кандидата кроз разне врсте дискриминација – жене, боја коже, само са препорукама. Последица овог је засебно одређивање надница и запослености кроз споразум синдиката (одређује је тражња на тржишту).

Два савремена и важна објашњења незапослености су:

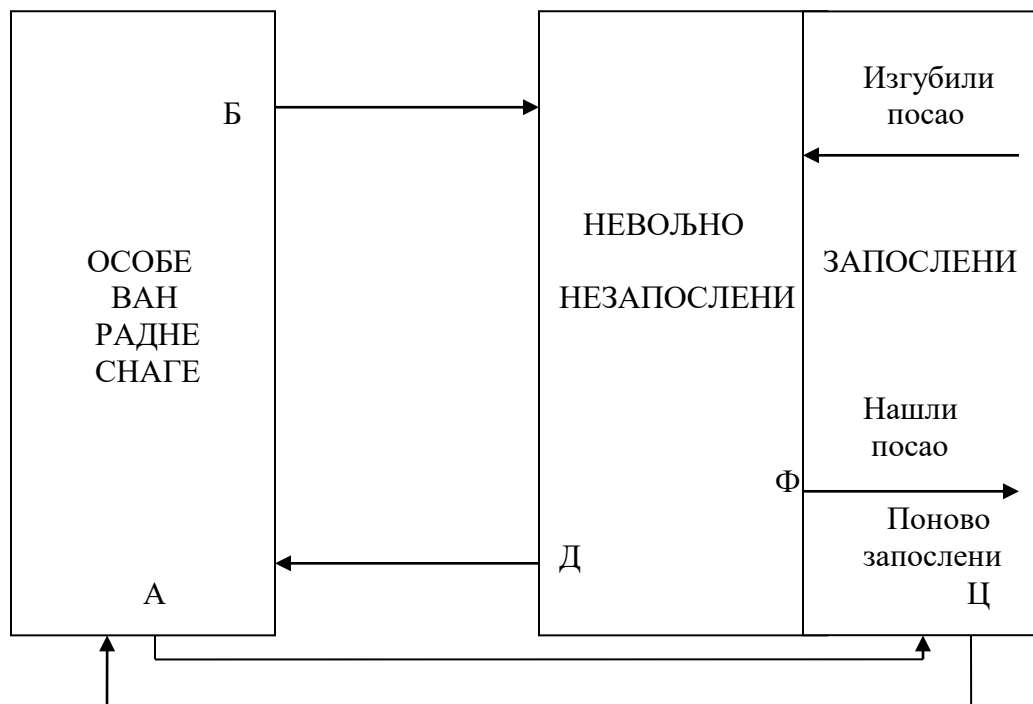
- А) Структурализам
- Б) Хистерезис

А) Структурализам незапосленост објашњава кроз структурне факторе као што су: нефлексибилно тржиште рада, институционална ригидност, претерано мешање државе, неравнотежа по регионима, деловање синдиката. По овој теорији незапосленост је могуће отклонити једино убрзањем инфлације и променом државне политике у циљу отклањања структурних препрека.

Структуралисти сматрају да ће се инфлација увећати ако се не повећа незапосленост, и до смањења природне стопе незапослености не може доћи због структурних препрека.

Б) Хистерезис сматра да «природна стопа незапослености» прати стварну незапосленост – смањује се. На тржишту рада хистерезис сматра да пад тражње доводи до нижег нивоа запослености и производње и раста «природне стопе незапослености».

Токови рада се могу представити на следећи начин: (Слика 9.)



Слика 9. Модел токова радне снаге ¹⁷

Извор: Kohler, Н., (1992), Macroeconomics, Heath, стр.161.

¹⁷ Kohler, Н., (1992), str. 161.

Величина радне снаге се стално мења јер на страни понуде људи који су изван радне снаге добијају посао или га траже или напуштају радну снагу (пензија, привремено, без наде). Запослени могу да изгубе посао трајно или привремено, или могу дати отказ. Незапослени могу добити посао или се вратити на стари посао.

Незапослени су аутсајдери, а запослени инсајдери. Међутим, са рецесијом, тражња се смањује па неки инсајдери губе посао и постају незапослени. Остали запослени користе ову ситуацију и траже више наднице, забрану запошљавања раније отпуштених, па се привреда налази у замци високе наднице~ниска запосленост. (тачка Ф на слици 9.). Рецесија утиче на обесхрабривање радника, мањи је број радних места, услови су погоршани па се тражња за радом не враћа на претходни ниво.

У рецесији су се десиле промене са негативним последицама и повећање тражње аутоматски изазива инфлацију. Потребно је обновити понуду, а за то је потребно време, али прво не би требало дозволити да се тражња смањи.

Хистерезис хипотеза за разлику од структурализма, сматра да ће се са смањивањем стварне незапослености инфлација неко време увећавати, а затим стабилизovati и «природна стопа незапослености» ће се смањивати.

Промена стопе незапослености је приказ прилива и одлива из скупине незапослености. Разлика између прилива и одлива из незапослености показује трајање незапослености. Трајање незапослености је основа за разграничење фрикционе, структурне и цикличне незапослености. (више о типовима незапослености у 2.1.)

Фрикциона незапосленост као краткотрајна, услед трагања за послом и структурна незапосленост као дуготрајна, због неприлагођених радних квалификација чине природну стопу незапослености.

2. Запосленост и незапосленост

За испитивање макроекономије једне привреде користи се евиденција запослености и кретање незапослености. Ово је уједно и водич за вођење економске политике. Запосленост покреће производњу и то су два најважнија макроекономска агрегата.

Под појмом запослени подразумевају се лица која су у одређеном времену запослена у предузећу (јавно, приватно), самозапослена или имају запослење, али нису радили због болести, обуставе рада, лоших временских прилика или одмора. Званично незапосленим се сматра лице старости од 16 и више година које у току извештајног периода није било «институционализовано», није радило, али је било

доступно за рад, на неки начин тражило запослење пре него што је увршћено у незапослене; чекало да буде позвано на посао са принудног одмора; могло да тражи запослење, али је било болесно или чекало да се пријави на биро за запошљавање.¹⁸

Запошљавање је трошење човекове енергије и времена у процесу производње.¹⁹ То је процес, а запосленост је фонд који се може мерити бројем особа које имају посао.

Пуна запосленост постоји када они који имају знања и желе посао су запослени. Различити су били параметри за пуну запосленост. На пример 60-тих година XX века економисти су сматрали да се са стопом незапослености од 4% може остварити пуна запосленост. Међутим, 70-тих и 80-тих година XX века се стопа незапослености повећала на 5,5%-6%. На то је утицала промењена структура радне снаге (повећано учешће жена и младих у понуди рада) и убрзање стопе инфлације. Више се говори о високој, а не о пуној запослености.

Потенцијални обим радне снаге обухвата запослене и незапослене и оне који нису укључени у радну снагу. Значи, радна снага се састоји од запослених и незапослених лица.

Недовољна запосленост се јавља и поред прилагођавања понуде тражњи радне снаге. То су недовољно упуслени, недовољно коришћена радна снага.

Недовољна упусленост се јавља када је рад везан за сезону (пољопривреда, грађевинарство, у рурално пренасељеним подручјима, због дефицита сировина, лошег менаџмента у предузећу и слично).

Незапосленост је најтежи проблем и важан показатељ економске стабилности једне земље. Стопа незапослености показује ко нема, а тражи запослење. Радна места зависе од обима производње и расхода, па смањење стопе незапослености говори о повећању броја радних места као последици пораста производње. Супротно, раст незапослености је претеча рецесије пошто се предузећа кроз смањење надница, отказе, прилагођавају мањој тражњи. Запосленост и незапосленост могу расти у исто време, с тим што је релативно веће повећање незапослености од уласка у радни фонд.

Економска ефикасност привреде се мери стопом незапослености јер неискоришћеност неких компоненти рада значи пад производње.

Незапосленост се манифестује кроз губитак дохотка, страх од губитка посла, немотивисаност у тражењу новог запослења, едукацији, каријери, психолошке последице по радника и његову породицу.

Радници се сусрећу са различитим положајем у проблему незапослености због дискриминације, полне, старосне, етничке и слично.

За неке је незапосленост краткотрајна због преласка са једног на други посао или завршетка школовања, а за друге она може трајати месецима и годинама.

Тако се у групи незапослених појављују новопридошли, поновни апликанти за посао, они који су напустили посао и радници који су изгубили посао.

¹⁸ Гречић, В., (2004), стр. 312

¹⁹ Јакшић, М., (2004), стр. 272.

На основу тока незапослености емпирија је показала да је за релативно мали број људи везана дужа незапосленост. Откази се повећавају у периодима рецесије, ново запошљавање опада, а стопа незапослености расте. Они који први пут улазе у радну снагу и они који се у ту категорију враћају чине око трећину незапослених.

2.1. Врсте незапослености

Поред макроекономских модела за разумевање и анализу запослености и незапослености, морамо разликовати и појмове фрикционе, структурне и цикличне незапослености.

Без обзира што агрегатна тражња може бити довољно велика да упосли сву радну снагу и што она може имати потребна знања и вештине за нова радна места, стопа незапослености ће и тада бити позитивна. Искоришћене су производне могућности привреде и незапосленост је на нивоу фрикционе.

Фрикциона незапосленост потиче из сталног кретања људи у тражењу новог посла, први пут траже посао или прелазе са старог на ново радно место.

С друге стране послодавци траже замену за раднике који су отишли у пензију, дали или добили отказ.

Неминовно је да се на тржишту рада појави фрикциона незапосленост јер информисаност о слободним радним местима и мобилност радника није савршена. Увек ће бити неког ко тражи бољи посао и послодаваца који нису попунили празно радно место.

Радници и послови су врло хетерогени појмови. Карактер, индивидуалност, мотивација, таленат, само су неке особине по којима се разликују радници који имају исти ниво образовања, искуства. Послови су такође, врло јединствени јер се могу нудити различите зараде, услови рада и напредовања радницима који су наизглед слични.

Тржишна информисаност о овим разликама је несавршена, па је потребно доста времена да се до њих дође.

Постоје и очекиване користи и трошкови код прикупљања информација о запослењу. Модел тражења запослења отвара могућност прикупљања понуда зарада и тиме се повећава вероватноћа прихватања веће зараде.

У опште трошкове долажења до информација о пословима убрајају се: огласи «тражим посао» у јавним гласилима, провизија приватним агенцијама за запошљавање, превозна карта од интервјуа до интервјуа за посао и слично.

Највећи део трошкова наставка тражења запослења односи се на пропуштање понуђене зараде, јер се она не може «чувати» за касније.

Проблем прихватити или одбацили понуђену зараду може се решити утврђивањем резервацијске наднице или наднице прихваћања.

Ако се може проценити трошак добијања нових понуда за посао, онда се може доћи до зараде код које је очекивана корист и гранични трошак тражње једнак. Понуђена зарада изнад резервне прекида даље тражење запослења и обратно. У том периоду тражење понуђене зараде која ће бити већа од наднице прихваћања, особа је фриксионо незапослена. Импликације модела тражења запослења могу бити: инфлација (ако је стварна стопа инфлације већа од очекиване може се смањити незапосленост, али је то кратког века, јер ће незапосленост врло брзо прилагодити своја очекивања инфлацији), накнаде за незапослене, случајност и срећа у тражењу посла.

Може се извести неколико карактеристика фриксионе незапослености:

- Фриксиона незапосленост погађа релативно велики број људи свих подручја једне земље;
- Њен обим није исти за све групе људи;
- Она тежи да буде кратког века;
- Њен обим је неизбежан због сталног улаза и излаза из радне снаге;
- За разлику од осталих облика незапослености фриксиона незапосленост изазива поред економске штете и користи, како за појединца (едукација, боље тражење посла) тако и за привреду (реалокација радника).

Да би се фриксиона незапосленост смањила, информисаност о понуди и тражњи радне снаге мора бити боља и бржа, а рад Завода за запошљавање квалитетнији уз фер конкуренцију.

Неки аутори сезонску незапосленост третирају као посебан вид незапослености, а неки као део фриксионе. Она се јавља у гранама које су везане за климатске промене – сезону (грађевинарство, пољопривреда, туризам). Тражња за радницима је већа када је сезона пољопривредних или грађевинских радова. Сезонска колебања тражње, такође утичу на запосленост, ако и сезонске промене на страни понуде радне снаге (матуранти, дипломци).

Структурна незапосленост настаје услед неприлагођености понуде радне снаге доступним радним местима. Структурна неусклађеност се може јавити због несклада у квалификацијама, образовању, годинама старости, простору. На пример, отварање радних места на подручјима једног краја земље, а смештај радне снаге се налази на другом крају земље. Овде се ради о препрекама мобилности, па и миграције радне снаге. Или, ова незапосленост може настати због несклада између вештина, образовања која се траже и оних које нуди незапослена радна снага.

Структурна незапосленост може настати због увођења савремене технологије и технолошких иновација јер радници немају потребна знања и вештине за тај посао. Међутим, истраживања су показала, да дугорочно, нове технологије

повећавају инвестициона улагања што позитивно утиче на производњу и тражњу за радом.

Неке од карактеристика структурне незапослености су:

- Структурна незапосленост се обично јавља међу појединим групама активног становништва које погађају технолошке промене отварања радних места у нетрадиционалним деловима земље;

- Структурна незапосленост тежи да буде трајнијег карактера²⁰ незапосленост може да траје месецима и годинама због немогућности запошљавања у својој струци на свом подручју;

Једна од мера за прилагођавање новонасталој ситуацији је образовање, обучавање и програми преквалификације, а напори за скраћивање трајања структурне незапослености обично обухватају прилагођавање радног умећа новим радним местима.

Виши ниво општег образовања повезан је са нижим нивоом структурне незапослености. На пример, факултетски образовани људи који су изгубили посао због промене тражње или технологије, имају много шири избор послова и њихова преквалификација је много лакша него код особа са нижим општим образовањем.²¹

Постоји делимична подударност или преклапање структурне и цикличне незапослености. Када се привреда брзо развија и постоји «пуна запосленост», нема довољно квалификованих радника и предузећа настоје да запосле оне које је лако обучити на самом радном месту. Обучавање тиме смањује обим структурне незапослености. Међутим, стање рецесије изазива већу незапосленост, масу квалификованих тако да неквалификовани за тражена нова радна места могу остати дуже незапослени и структурна незапосленост ће се повећавати. Једно од решења је и подстицање географске покретљивости незапослених радника.

Трећи тип незапослености је циклична незапосленост која настаје услед недостатка тражње. Значи она потиче из недостатка радних места услед пословног процеса привреде. У условима експанзије раст производње утиче на повећање запослености, односно пад стопе незапослености и обратно, у условима рецесије.

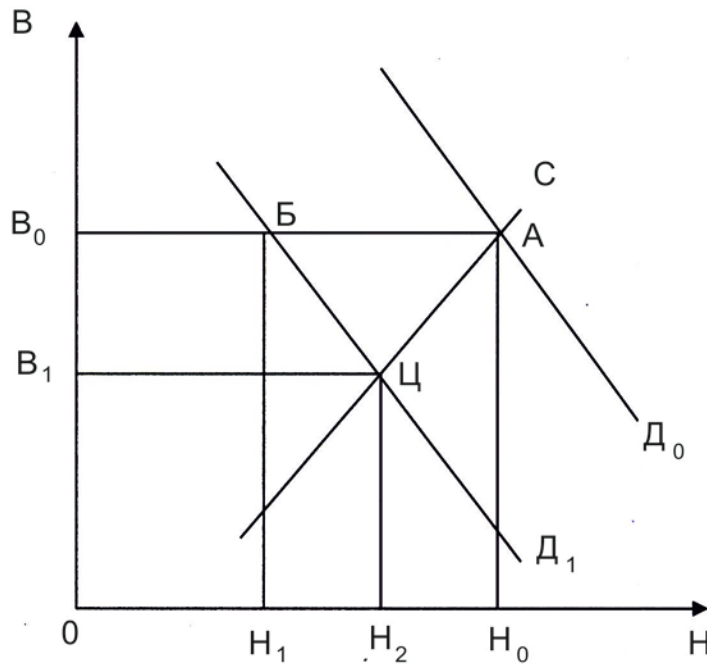
Циклична незапосленост се јавља као колебање из године у годину, пошто привреда оживљава и тежи да захвати целу привреду земље. Она се по трајању налази између фрикционе и структурне незапослености.

Мерама фискалне политике као што је смањење пореза и повећање јавних издатака настоји се обезбедити стабилност цена, економски раст и ограничити раст цикличне незапослености. Монетарном политиком и мерама прилагођавања понуде новца и каматне стопе, тежи се истим циљевима.

²⁰ Гречић, В., «Економија рада», Економски факултет, Београд, 2004, стр. 317.

²¹ Swain, P., Podgursky., «Do More Educated Workers Fare Better Following Job Displacement», Monthly Labor Review, 1989. str. 45.

На основу следећег графика Слика број 10. најбоље се могу уочити поједини типови незапослености.



Слика 10. Незапосленост због смањења тражње
Извор: Јакшић, М., (2004), Макроекономија-принципи и анализа, Економски факултет, Београд, стр. 282.

Пад агрегатне тражње на слици 10. изазива померање криве тражње рада са D_0 на D_1 . Предузећа смањују производњу и тражњу за радом. Уз дату висину надница V_0 , предузећа више не желе да упошљавају онолико радника колико су запослила пре пада тражње. При нивоу наднице V_0 жели да ради А радника, али предузеће ће запослити само Б радника. Тако распон АБ радника представља циклично незапослене. Када би се надница смањила са V_0 на V_1 стопа незапослености би била на нивоу H_2 (тачка Ц). Тако је пад незапослености на H_2 добровољно повлачење из радне снаге. Све остало је фрикциона и структурна незапосленост.

II ДЕО

II МАКРОЕКОНОМСКИ ЕФЕКТИ И РЕЗУЛТАТИ ТРАНЗИЦИЈЕ СРПСКЕ ПРИВРЕДЕ

1. Процес транзиције и остварени макроекономски резултати

Транзиција у основи речи значи кретање ка тржишној привреди. Наслеђе последње деценије двадесетог века оставило је прилично лоше последице на економски и друштвени живот земље. Због тешког наслеђа Србији није било лако да ухвати корак са другим земљама у транзицији.

Неповољни политички услови у СР Југославији, који су преовладавали током посматраног периода, негативно су утицали на економска кретања и тржишне реформе. Суочавање са хиперинфлацијом, падом производње и бруто друштвеног производа, прикривеном незапослености, бомбардовање од стране НАТО-а 1999. године имало је веома негативне економске последице. После 2000. године и политичких промена процес транзиције је убрзан. Међутим, није постигнуто одговарајуће реструктурирање производних капацитета, нити прерасподела људских ресурса. Неадекватне структурне промене и недоследност у предузимању мера и акција, ишле су у прилог ширења сектора услуга, а не производње. Дошло је до раста дефицита, све веће незапослености, недовољног раста приватног сектора који би створио услове за нова запошљавања.

Време које је пред нама, сигурно ће нам поставити питање да ли је економски модел који следимо најбоља опција.

У овој глави биће размотрени услови, ефекти и макроекономски резултати у српској привреди. Посебно ће се обратити пажња на запосленост и незапосленост као кључни макроекономски проблем од чијег решавања зависи успешност наставка процеса транзиције у Србији.

1.1. Економски ефекти процеса транзиције у периоду 1990. година до 1995. године

Комбинанција елемената социјалистичког и капиталистичког економског система несумњиво је нашој земљи, тадашњој Југославији, обезбедила виши стандард, самоуправљање као облик демократије у односу на друге земље Источне Европе. Међутим, нисмо избегли у каснијем периоду незапосленост, инфлацију и негативну стопу економског раста. Функционисало је тржиште добара и услуга, али не и развој тржишта фактора производње (капитала, рада). Доминирала је друштвена својина, друштвени сектор који те 1989. године учествује са 86,2% друштвеног производа (ДП).²²

Држава је била задужена за најважнија макроекономска питања. Непрофитабилна предузећа нису затварана, већ су била заштићена од стечаја, а успех-неуспех на тржишту није био мерило тржишног понашања.

Крај 80-тих и почетак 90-тих година двадесетог века је почетак спровођења економских реформи кроз доношење и усвајање следећих закона: Закон о предузећима из 1988. године предвидео је различите врсте својине и правне облике предузећа; Законом о страним директним страним улагањима требало је побољшати услове за стране инвеститоре, јер је омогућена већа заштита страног власништва. Приватизација друштвених предузећа треба да се обави продајом акција, чиме је почела трансформација друштвене у приватну својину.

Тако је у Србији од августа месеца 1990. године до августа месеца 1991. године више од 33% друштвених предузећа започело приватизацију у складу са одредбама Закона о промету и располагању друштвеним капиталом.²³

Србија је, у порођењу са многим другим земљама које су започеле транзицију ка тржишној привреди, имала релативно повољније услове. Показатељи тих повољности су зависност од трговине унутар СЕВ-а, бруто домаћи производ (БДП) по становнику, спољни дуг, удео индустрије и услуга у БДП-у, енергетски интензитет и општи државни расходи. Тај индекс почетних услова за Србију и Црну Гору је био међу највишима (19), исто као за Чешку и виши него за већину постсоцијалистичких земаља.²⁴

Република Србија је тада имала највећи број становника (41,5%), заузимала је највећи део југословенске територије (34,5%), највећи удео у друштвеном производу (38%), инвестицијама (38%), највише запослених (38,1%), али и највише оних који траже запослење (46,9%). Готово половина пољопривредне производње потицала је из Србије (48,6%), као и више од трећине индустријске производње (37,8%).

²² Увалић, М. (2012), стр. 36.

²³ Зец, М., и др. (1994), стр. 228.

²⁴ Кекић, Ј. (1996), стр. 5-22.

Продуктивност у Србији, друштвеним производом друштвеног сектора по раднику, била је на нивоу југословенског просека.²⁵

После распада СФРЈугославије, Србија је, у саставу СРЈ, прошла кроз најдубљу рецесију која је праћена историјском хиперинфлацијом. Индустијска производња се смањила још више - за 12% 1990. године, 18% - 1991. године, 22% - 1992. године, 37% - 1993. године. После увођења санкција УН, државна политика намењена очувању социјалног мира изазвала је јачање принципа сигурности радног места и заштите предузећа са губицима, што додатно продубљује јаз државног буџета.

Као резултат транзиционе рецесије на почетку деведесетих година двадесетог века БДП Србије је опао за око 18%, а запосленост само за 4%. Услед тога продуктивност је опала за око 13%, што значи да је при нивоу продуктивности из 1989. године, који није био нарочито висок, БДП Србије у 1991. години могао остварити са 300 хиљада радника мање. То значи да је осим 150 хиљада људи који су у периоду 1990-1991. година остали без радне књижице, још око 300 хиљада радника изгубило продуктиван посао, али да су остали формално запослени-што значи да се појављује врло велика разлика између стварне и формалне запослености.²⁶

Реструктурирање тржишта рада није ни почело, а већ је „одложено“ због ублажавања импликација санкција. Држава је обећала да неће бити отпуштања. Замрзнута запосленост и рад са ограниченим капацитетима раднике тера на „принудне одморе“. Задржана је заштита права радника на запосленост, па је радно место и даље монопол. До 1995. године број запослених је смањен за скоро 20% , упркос драстичном паду БДП (1992-1993.година) што је последица Уредбе о забрани отпуштања у периоду санкција. Као последица раскорака између кретања БДП и запослености, продуктивност је у посматраном периоду опала за чак 47%, а то значи да је продуктивност могла да се оствари и са око 1,3 милиона запослених, а не са duplo више колико је било запослено у Србији. То значи да је број непродуктивних, фиктивних радних места, тада већ био преко милион. Није било прилагођавања на тржишту рада због законски гарантоване сигурности радног места и забране отпуштања радника. Статистичко праћење и евидентирање незапослених водили су Заводи за запошљавање.

Због смањене тражње за радном снагом, многа лица која траже посао нису се ни пријављивала Заводима за запошљавање. Сходно томе, број незапослених је смањен, али је ипак стопа незапослености 1993-1994. године износила 23,1%, а 1995. године већ 24,6%. (табела 1.)

²⁵ Увалић, М. (2012), стр. 50-51.

²⁶ Квартални монитор бр.34, (2013), стр. 71.

Табела 1. Србија и Црна Гора/СР Југославија – главни макроекономски показатељи, 1989-1995.година

година показатељ	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Инфлација (%промене годиш.малопр. цена)	1,269	593	121	9,237	116,5 трилиона	3.3	78,6
Раст реалног БДП-а (%)	1,3	-7,9	-11,6	-27,9	-30,8	2,5	6,1
Индустријска производ (%)	1	-12	-18	-22	-37	1	4
Државни дефицит (% од БДП-а)	-	-3	-13	-21	-34	-	-43
Запослени (у 000)	2,790	2,707	2,625	2,536	2,464	2,413	2,379
Незапослени (у 000)	607	663	714	748	739	726	775
Незапосленост (% радне снаге)	-	-	-	-	23,1	23,1	24,6
Извоз (у милионима US\$)	5,348	5,815	4,704	2,479	-	-	-
Увоз (у милионима US\$)	6,195	7,460	5,548	3,638	-	-	-
Текући рачун (% БДП-а)	-	-1,8	-2,1	-5,0	-	-	-

Извор: Преузето од Увалић, М., (2012), Транзиција у Србији-ка бољој будућности, стр. 76.

Што се тиче приватизације у Р.Србији, укупни резултати од 1990. до 1995. године су, око 61% свих друштвених предузећа је ушло у процес власничке трансформације. Већина је приватизована путем акција запосленима по повлашћеним условима (акционарска друштва, у мешовитом власништву), а нека предузећа су и потпуно приватизована. Око 80% запослених у приватизованим фирмама одлучило је да учествује у приватизацији, па се појавило око 525.000 радника-акционара који су уписали акције свог предузећа. После приватизације промењена је структура капитала у тим предузећима – у просеку било је 80% приватног капитала и 20% друштвеног.²⁷

²⁷ Зец, М. и др. (1994), стр. 241.

1.2. Макроекономски показатељи започетог процеса привредног реструктурирања од 1995. године до 2000. године

Период од 1995. године до почетка 2000. године можемо сматрати другим кораком у транзиционом процесу Србије, у коме смо реаговали *ad hoc*. Макроекономску политику обележавају променљиве мере, лабава монетарна, фискална политика, замрзавање цена. Током те друге половине деведесетих година XX века, напредак тржишних реформи је био спор.

Показатељи транзиције Економске банке за обнову и развој (ЕБРД,) који се крећу од 1 до 4+, показали су да до 2000. године Србија, у саставу СРЈ, није остварила никакав напредак у већини области економских реформи транзиције. Врло ограничени резултати су остварени у области приватизације, упркос новим законима о приватизацији (1996-1997.г.), јер је спроведена делимично, само приватизација малих предузећа, али не и великих предузећа. С обзиром на велике привредне губитке, приватизација се свела на то да су запослени и менаџери дошли у посед безвредних акција у некапитализованим предузећима. Велика предузећа нису била приватизована, нити реструктурирана, а велики „монополи“ у области инфраструктуре су национализовани. Као резултат смо имали на крају посматраног периода да је приватни сектор имао удео у БДП-у Србије само око 40%, што је најнижи удео од већине земаља у транзицији. Главни проблем српске привреде у овом периоду су недоследне системске промене.²⁸

У периоду од 1995. до 2000. године БДП стагнира, док се број запослених постепено смањује, највећим делом кроз пензионисање. Вишак запослених је износио више од 800 хиљада.

Неки закони су званично постојали, неке смо преузели или усвојили током овог периода, али већина њих није имплементирана.

Сукоби на Косову 1998-1999. године и бомбардовање од стране НАТО-а имало је изузетно негативне последице. Ненадокнадив губитак људских живота, материјалне штете индустријских, саобраћајних, енергетских ресурса. Поред директних трошкова, ратни сукоби су изазвали и индиректне последице на макроекономску стабилизацију и привредни опоравак Србије. (табела 2.)

²⁸ EBRD (www.ebrd.com)

Табела 2. СР Југославија – главни макроекономски показатељи, 1995-2000.

година / показатељ	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Инфлација (просечна %)	78,6	94,3	21,3	29,5	37,1	60,4
Раст реалног БДП-а (%)	6,1	7,8	10,1	1,9	-19,0	10,7
Индустријска производња (%)	3,8	7,6	9,5	4,4	-24,4	11,1
Пољопривредна производња (%)	4,1	1,5	7,3	-3,2	-2,0	-13,7
Државни дефицит (% од БДП-а)	-4,3	-3,8	-7,6	-5,4	-8,4	-3,7
Запослени (у 000)	2,379	2,367	2,507	2,504	2,298	2,238
Незапослени (у 000)	775	819	814	838	811	806
Стопа незапослености (% од радне снаге)	24,2	25,4	24,1	24,6	25,5	25,6
Извоз (у милионима US\$)	1,531	1,842	2,368	2,858	1,498	1,700
Увоз (у милионима US\$)	2,666	4,102	4,799	4,849	3,296	3,600
Текући рачун (% БДП-а)	-	-10,7	-11,0	-6,7	-13,1	-12,6
Прилив страних директ.инвестиција (у милионима US\$)	45	102	740	113	112	25

Извор: Преузето од Увалић, М., (2012), Транзиција у Србији-ка бољој будућности, стр. 102.

Укупан прилив страних директних инвестиција је веома низак што је делимично последица директне забране инвестирања у нашу земљу, али и због нестабилне политичке и привредне ситуације у земљи.

Током целе деценије Србија је изгубила значајан људски капитал. Ратови вођени деведесетих година на тлу бивше Југославије однели су многе животе као и одлив мозгова, младих стручних људи. Током деведесетих година XX века земљу је напустило око 600.000 људи. Поред „brain drain“ појављује се и „расипање мозгова“ („brain waste“), напуштање професије због боље плаћених послова у приватном или неформалном сектору привреде. (више у IV поглављу).

Из табеле 2. види се континуиран раст броја незапослених и стопе незапослености. Све ово је имало дубоке импликације по људски капитал у Србији.

1.3. Макроекономски индикатори од 2000. године до 2008. године

После 2000. године и политичких промена пред Републиком Србијом су нови изазови и дуг пут закаснеле борбе за постизање макроекономске стабилности.

Циљ привредних реформи је био повећање личне и јавне потрошње и стварање услова за одржив развој кроз тржишне реформе, наставак приватизације, стране директне инвестиције. Успели смо да побољшамо макроекономску стабилност, стопа привредног раста је била стабилна до 2008. године, до глобалне економске кризе. Кумулативни раст БДП у периоду 2000-2008. године износио је 47%, односно око 5% просечно годишње. После те године стопа раста БДП-а била је негативна, да би се вратила на позитиван ниво од 0,7%-2015. године. Раст БДП-а је постакнут пре свега развојем услуга (финансијске, комерцијалне услуге), а удео индустријске и пољопривредне производње у БДП-у опада. Економску трансформацију олакшале су веће стране директне инвестиције. После 2003. године СДИ су знатно допринеле смањењу дефицита текућег рачуна. (табела 3.).²⁹

Смањена је инфлација и одржана стабилност курса домаће валуте. Инфлација је са 40,7% у 2001. години смањена на једноцифрену 2003. године и то 7,8%, а 2008. године је била 6,8%. ЕБРД је у свом Извештају о транзицији за 2008. оценила да је Србија остварила значајан напредак у структурним и институционалним реформама и побољшању макроекономских перформанси. У посматраном периоду Србија је спроводила прву фазу економске транзиције која се односила на стварање тржишне привреде и успостављање макроекономске стабилности. Делимично смо спровели приватизацију (без великих предузећа), реструктурирање јавних предузећа није ни започело, споро побољшање привредне инфраструктуре.

²⁹ Увалић, М., (2012), стр. 205.

Табела 3. Србија – изабрани макроекономски показатељи 2001-2008.год.

година показатељ	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
БДП (раст у %)	5,6	3,9	2,4	8,3	5,6	5,2	6,9	5,5
Стране директне инвестиције (мил. €)	184	500	1,194	773	1,248	3,323	1,821	1.824
Курс динар/евро (август 2005.-100)	59,78	60,68	65,05	100,5	100	92,1	83,9	79,7
Текући рачун (у % БДП)	-7,6	-11,5	-9,7	-11,6	-8,6	-12,9	-17,2	-21,1
Јавни приходи (у % БДП)				41,2	42,1	42,4	42,1	41,5
Јавни расходи (у % БДП)	40,4	39,6	43,0	40,0	39,7	42,7	42,8	43,7
Инфлација (%)	40,7	14,8	7,8	13,7	17,7	6,6	10,1	6,8
Запослени (у 000)	3,105	3,000	2,918	2,930	2,733	2,631	2,656	2,822
Стопа запосленост (%)	-	-	-	45,2	42,3	40,4	41,8	44,4
Стопа активности (%)	-	-	55,7	55,5	53,5	51,0	51,0	51,5
Стопа незапослености (%)	13,4	14,5	16,0	19,5	21,8	21,6	18,8	14,4
Продуктивност рада (раст у %)	5,4	5,7	3,6	7,8	4,7	7,5	8,1	5,6
Реални раст бруто зарада (%)	16,0	30,0	14,0	11,1	6,8	11,4	14,1	5,0

Извор: Фонд за развој економске науке (ФРЕН), Квартални монитор, 15-28 и Републички завод за статистику, АРС, Билтени

На макроекономском плану у посматраном периоду проблеми су унутрашња и спољна неравнотежа и висок ниво незапослености и сиромаштва. Србија је имала високу стопу незапослености, посебно младих људи и највишу стопу дугорочне незапослености становништва.

Економски опоравак Србије у посматраном периоду није допринео расту запослености. Привредни раст без отварања радних места је била наша реалност. Негативни трендови пада запослености и раста незапослености из деведесетих година XX века настављени су и у овом периоду. Економски раста није имао као резултат раст запослености, а јачање приватног сектора није могло да апсорбује радну снагу која је у процесу реструктурирања остала без посла. Није било реалних могућности за стварање нових послова на тржишту рада за остале незапослене. Ниска стопа активности говори о неискоришћености радног капитала.

То је последица делимично старења становништва и младих неактивних. У складу са ниском активношћу ниска је и стопа запослености, посебно жена и младих. Стопа запослености у Србији је била нижа од највећег броја земаља у региону. Истовремено повећан је и број неактивних. Највише су погођени пољопривреда, трговина, грађевинарство и прерађивачка индустрија. Такође, посебно су погођени

они са ниским и средњим образовањем, док је запосленост висококвалификованих наставила да се повећава. Криза је најтеже погодила младе људе, чак и оне са високим образовањем. У посматраном транзиционом периоду повећале су се и регионалне разлике. Превелик је број оних који не раде. Ово је условило и висок ниво незапослености, бржи раст нето зарада од раста БДП-а и бржи раст бруто зарада од раста продуктивности.

На тржишту рада регистровано је побољшање у погледу смањења стопе незапослености 2007. године (18%) и 2008. године (14%). Побољшање се испољило и у виду успоренијег раста нето и бруто зарада у односу на реални раст БДП-а и раст продуктивности. Таква позитивна тенденција на тржишту рада је смањила јаз у стопама раста плата и продуктивности у 2008. години.

У транзиционом периоду 2001-2008. година просечне годишње стопе раста износиле су код нето зарада 13,9%, бруто зарада 13,7%, БДП-а 5,4% и продуктивности 6,1%. (табела 3.). Све је то генерисало раст домаће тражње, трошковну инфлацију, раст буџетског дефицита уз погоршање конкурентности српске привреде. Прилив инвестиција, упола мањи у односу на 2006. годину, усмераван је у сектор услуга што је допринело нестабилности привредног амбијента.

1.4. Остварени макроекономски ефекти у периоду од 2009. године до данас

Привреда Србије, иако је остварила позитивна привредна кретања од 2000. године, рањива је на средњи и дуги рок у погледу јавне потрошње, ниске домаће штедње, раста јавног дуга, запослености. Таква кретања угрожавају макроекономску стабилност и прилив СДИ.

Табела 4. Србија – изабрани макроекономски показатељи (2009-2015.год.)

година показатељ	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
БДП (раст у %)	-3,1	1,8	1,4	-1,0	2,6	-1,8	0,7
Стране директне инвестиције (мил. €)	1,402	860	1,827	669	1,229	1,210	1,801
Курс динар/евро (август 2005.-100)	84,1	86,5	80,43	85,30	80,20	81,80	83,15
Текући рачун (у % БДП)	-7,0	-6,9	-2,87	-3,64	-2,09	-1,86	-3,97
Јавни приходи (у % БДП)	38,6	-1,5	-4,6	0,6	-2,2	3,2	3,4
Јавни расходи (у % БДП)	42,7	-1,7	3,3	1,3	-0,3	5,2	-3,27
Инфлација (%)	10,4	10,3	7,0	12,2	2,2	1,7	1,6
Запослени (у 000)	2,616	2,396	2,253	2,228	2,311	2,421	2,558
Стопа запослености (%)	41,2	37,9	35,8	35,5	37,7	39,7	42,2
Стопа активности (%)	49,1	46,9	46,4	46,7	48,4	48,9	51,4
Стопа незапослености (% од радне снаге)	16,1	19,2	23,0	23,9	22,1	18,9	17,9

Извор: Фонд за развој економске науке (ФРЕН), Квартални монитор, 28-43 и Републички завод за статистику, АРС, Билтени

Из табеле 4. могу се анализирати привредна кретања Србије по изабраним макроекономским показатељима.

Глобална економска криза била је једна од ограничења спровођења економске политике у 2009. години. Негативни ефекти су се огледали у успоравању кредитне активности банака према привреди и становништву, смањењу домаће тражње, смањењу извоза, смањењу прилива страних директних инвестиција.

У 2010. години горући проблем је била висока инфлација, проблем велике незапослености. За то нам је била потребна штедња, већи извоз и инвестиције. По висини инфлације Србија је била рекордер. Било је потребно инфлацију држати под контролом следећих година, односно не дозволити да се раст цена хране и енергената преноси и на остале цене. Запосленост је и даље била ниска, свега 37,9%, а стопа незапослености 19,2%.

Привредна активност се почела опорављати после кризе. Раст БДП-а је био 1,8% и може се приписати расту нето извоза. Текући дефицит је износио око 7%, а прилив страних директних инвестиција је значајно смањен.

Макроекономске прилике у 2011. години су се могле поделити на два периода: Први, почетком године када се привреда опорављала од глобалне кризе, а други у коме је тај опоравак заустављен уз пад привредне активности. Инфлација је као и привредни раст, почетком године била висока, а затим ниска, текући дефицит је био релативно стабилан, да би крајем квартала 2011. године снажно порастао.

Економска политика је вођена *ad hoc* мерама са закаснелим решењима за погоршање у окружењу и у Србији. Укупан раст привредне активности у 2011. години износио је скромних 1,4%. Инвестиције су једино позитивно допринеле расту привреде. Извоз је имао скроман раст од 2%, а увоз од скоро 17%.³⁰ Текући дефицит је износио 9% БДП-а. Законским одредбама буџетски приходи су једнократно повећани преузимањем одређених потраживања из стечајне масе предузећа, смањени су значајно расходи (роба и услуга), смањена буџетска потрошња. Јавни дуг је на крају 2011. године премашио законску границу од 45% БДП-а и наставиће да расте, што се показало тачним. Инфлација је смањена у односу на 2010. година на 7,0%.

Висока незапосленост остала је и даље највећи проблем домаће економије. По подацима из Анкете о радној снази стопа незапослености је порасла и износила је 23%. Пад запослености је настављен, изузетно ниска стопа запослености, али пре свега у приватном сектору, а јавни сектор остаје непромењен.

Специфична је 2012. година у којој су сви најзначајнији макроекономски индикатори (привредни раст, инфлација и текући дефицит) имали и раст и пад током године. Томе је допринела: а) Домаћа економска политика-фискална политика која је три пута у години мењала смер од рестриктивне до експанзивне; б) Спољни чиниоци – криза у ЕУ, раст цена хране, пад камата и в) Климатске неприлике током године – хладна зима и сушно лето. Сумирањем вредности макроекономских индикатора у 2012. години утицај ових чинилаца на економију је био неповољан. Пад привредне активности, висока инфлација и текући дефицит. Јавни дуг је повећан на 63%. Започета је фискална консолидација, повећани су најважнији порези (ПДВ, акцизе, порез на добит). Најнижа стопа запослености од 35,5% у периоду 2009-2015. година, а највиша стопа незапослености 23,9%. Проблеми на тржишту рада још увек остају кључни за решавање у периоду који нам следи.

Привредна активност је у 2013. години имала солидан раст од 2,6%, али у том расту се крије стопа раста пољопривреде од преко 20% због родне године у односу на 2012. годину и већа производња компаније Фиат аутомобили Србије (ФАС) за два и по пута у односу на 2012. годину. Када би се из оствареног БДП-а у 2013. години уклониле ове две стопе, остатак привреде би био у паду од око 0,5%.³¹

Инфлација је готово заустављена и у 2013. години износила је свега 2,2%. Главни разлози за заустављање инфлације су ниска домаћа тражња, стабилан курс

³⁰ Квартални монитор бр.27, (2011), стр.7.

³¹ Квартални монитор бр.35, (2013), стр.7.

динара и пад цена пољопривредних производа. Текући дефицит је у 2013. години износи око 5% БДП-а и преполовио се у односу на 2012. годину. Разлози са смањење су: а) висок раст извоза и б) низак раст увоза који је био под утицајем смањења домаће тражње. Међутим, текући дефицит није одржив у условима ниских страних директних инвестиција и слабог привредног раста. Јавни приходи настављају да се смањују и не могу се стално *ad hoc* уштедама надомешћивати. Неизвршење обавеза из 2013. године постају обавезе у 2014. години. Јавни дуг је на крају 2013. години достигао ниво од 63,5% БДП-а. За смањење фискалног дефицита и смањење јавног дуга потребна је пензијска реформа, реформа зарада и запошљавања у јавном сектору, реформа јавних предузећа, система субвенција и друго.³² Унапређење пословног амбијента и побољшање конкурентске позиције Србије чекала нас је у наредном периоду.

У 2014. години макроекономски трендови су углавном неповољни. У прва три квартала погоршање (поплаве мај 2014. година), а у четвртом кварталу је остварено одређено побољшање. Привредна активност је имала пад од -1,8%, инфлација је била испод доње границе, циљне. Разлози за ниску инфлацију је рецесија уз пад домаће тражње, низак раст цена хране, енергије, ниска увозна инфлација и рестриктивна монетарна политика. Текући дефицит износио је око 6% БДП-а и остао је на приближно истом нивоу као у 2013. години. Један од разлога за непромењен текући дефицит је пад цена енергената на светском тржишту. Јавни приходи су били у одређеном порасту у последњем кварталу 2014. године, што је последица наше политике у сузбијању сиве економије. Отпочела је и фискална консолидација смањењем пензија и зарада у јавном сектору. Овим мерама су и приходи и расходи буџета тренутно под контролом и оповргнуте су сумње у позитиван утицај ових мера на буџетске приходе и расходе. Макроекономски проблем посматране године је неодржива фискална политика коју карактерише висок фискални дефицит и пораст јавног дуга на преко 70% БДП-а.³³

Економска политика је усмерена на реформске измене више системских Закона о пензијском и инвалидском осигурању, раду, приватизацији, стечају, планирању и изградњи, а спроведено је и смањење пензија и зарада у јавном сектору. Решавање проблема јавних предузећа, приватизација предузећа губиташа и предузећа у реструктурирању, смањење броја запослених у јавном сектору, реформа просвете и здравства очекује нас у наредним годинама.

2015. година би се могла назвати успешном јер је донела преокрет у макроекономским кретањима у односу на раније године. Повољнији макроекономски трендови и остваривање економских циљева је тек отпочело. Привредни раст је износио је 0,7%, што је добар резултат за нашу рецесиону земљу и остварен је на економски здрав начин уз релативно висок раст инвестиција од преко 8%. И даље је најнижи раст БДП-а у региону. Прогнозирана стопа раста БДП-а од 1,8% у 2016. години не би требало да буде тешко достижна. Стопа незапослености умањена је са 18,9% на 17,9%, текући дефицит је умањен са 5,9% БДП-а на 4,8% БДП-а. Инфлација

³² Квартални монитор бр.35, (2013), стр.8.

³³ Квартални монитор бр.39, (2014), стр.8.

је износила у просеку свега 1,4%. На ниску инфлацију у 2015. години утицали су и спољашњи и унутрашњи чиниоци. С једне стране, ниске цене примарних пољопривредних производа и ниска цена нафте, а са друге ниска агрегатна тражња и спор раст контролисаних цена. За 2016. годину планирана је просечна инфлација од око 2,8%.³⁴

Дефицит државе је смањен са 6,6% БДП-а у 2014. године на 3,7% БДП-а. То је остварено делом по основу структурних мера: умањење пензија и плата у јавном сектору, сузбијање сиве економије, али и делом по основу једнократне мере наплате пореских прихода од јавних предузећа. У 2016. години се очекује да фисклани дефицит буде на нивоу од 4% БДП-а. За наставак фискалне консолидације потребно је замрзавање пензија и плата у јавном сектору и даље спровођење реформи.

Тржиште рада у Србији карактерише висока незапосленост, велики вишкови запослених, недовољна запосленост у приватном сектору, неусклађена понуда и тражња радне снаге и њена недовољна мобилност.

Запосленост се смањује, од 2008. године је незнатно повећан број запослених-јавни сектор, због побољшања методологије кроз Анкету о радној снази, бољег обухвата различитих категорија неформалне запослености. (више у III поглављу). Стопа запослености је била најнижа у 2013. години (45,8%). Стопа запослености жена је нижа од стопе запослености мушкараца. Разлика се смањује, пре свега због бољег евидентирања категорије помажућих чланова домаћинства, од 2008. године, у којој доминирају жене. Највеће смањење броја запослених догодило се у периоду економске кризе када је број формално запослених смањен за преко 13%. Велики пад запослености у периоду економске кризе једним делом је последица ослобађања вишкова радника у приватизованим предузећима. Ниске стопе активности су резултат ниске стопе активности жена и младих људи старости од 15 до 24 године.

Незапосленост у Србији је веома висока. Стопа незапослености је међу највишим у региону, у ЕУ је била 9,3% 2015. године, а у Србији је 2015. године била 18,5%.³⁵ Процењено повећање стопе незапослености за 8-9 п.п. у Србији у периоду кризе је знатно веће од просека земаља Централне и Источне Европе.

Изнад просечно повећање стопе незапослености у Србији је највероватније последица истека временског периода у коме је купцима предузећа у процесу приватизације било забрањено да отпуштају вишак запослених. Темпо приватизације је био најбржи од 2003-2005. године, економска криза се поклопила са истеком рока за отпуштања, па је због тога дошло до убрзаног отпуштања радника. Карактеристика тих радних места је да су током протекле деценије постала непродуктивна. Од укупног броја од око 900 хиљада непродуктивних радних места који је постојао 2001. године, око 400 хиљада радника је изгубило посао или отишло у пензију, док је око 400 хиљада радника продуктивно запослено у приватизованим предузећима или у изворном приватном сектору, док је око 100 хиљада радних места и даље непродуктивно.³⁶

³⁴ Квартални монитор бр.43, (2015), стр.7-9.

³⁵ European Economic Forecast, (1/2015), стр.36

³⁶ Квартални монитор бр. 34, (2013), стр.72.

Процес приватизације није учинио сва радна места продуктивним, али није могуће ни очекивати да за неколико година близу милион радних места постане продуктивно. Скоро сва места у сектору индустрије, пољопривреде и др. постала су непродуктивна и неконкурентска на тржишту и да би се учинила продуктивним и повећала запосленост потребне су инвестиције. Почетак глобалне економске кризе 2008. године смањио је још више могућности Србије да реализује високе инвестиције за отварање нових радних места и очување постојећих.

Ревидирани подаци о кретањима на тржишту рада у Србији указују да је током 2015. године дошло до позитивних промена у односу на протекле године. Број запослених је благо повећан, за око 0,5%, а стопа незапослености је смањена са 18,9% на 17,9%. (табела 4.) Позитиван тренд је и то што долази до превођења неформалне запослености у формалну. У 2016. години очекујемо приближно стагнацију или незнатан раст укупног броја запослених у односу на 2015. годину. Низак привредни раст би могао да утиче на благо повећање запослености, али с друге стране решавање питања запослених у предузећима у приватизацији и отпуштања у „буџетском“ сектору и јавним предузећима смањиће број запослених. Ова отпуштања неће имати велики утицај на БДП, али ће утицати на благо смањење укупне запослености.³⁷

На изгубљена радна места у Србији сем приватизације утицали су и други фактори, почев од, распада бивше Југославије, санкција, глобалне економске кризе до грешака у нашој економској политици и програму реформи.

1.5. Транзиција и могућности за предузетништво младих

Предузетничка привреда ставља нагласак на предузетнички начин размишљања који постаје све присутнији од 80-тих година двадесетог века. Посебна пажња се посвећује предузетништву на почетку XXI века са убрзаним развојем савремене технологије.

У данашњим условима, када је монопол на радно место прошлост, предузетништво постаје један од начина за отварање нових радних места, већу пословну сигурност и пословни успех.

У средњем веку предузетник је био извођач, особа која управља великим производним пројектима. Ризик није падао на појединца.

У XVII веку се успоставља веза између ризика и предузетништва. Предузетник је склапао уговор о испоруци производа, цена је била фиксна, профит или губитак пада на предузетника.

Економиста Кентилон у XVIII веку посматра предузетника као особу која преузима ризик. Постојала је разлика између особа које су имале капитал и особа које су тражиле капитал. Предузетник није била особа која је давала капитал.

³⁷ Квартални монитор бр.43, (2015), стр.8.

Крајем XIX и почетком XX века није постојала разлика између менаџера и предузетника. Предузетник је организовао и управљао предузећем ради добити захваљујући својој вештини, иницијативи, мудрости. Средином XX века јавља се појам предузетник као иноватор.

Предузетништво као појам садржи преузимање иницијативе, организовање и реорганизовање друштвених и економских механизма и ресурса, прихватање ризика или неуспеха.³⁸

Предузетништво је динамичан процес повећања богатства. То је спремност да се предузме иницијатива, преузме ризик, осматрају и реално процењују пословне шансе.

Сама дефиниција предузетништва садржи следеће делове:³⁹

1. Предузетништво подразумева стварање нечег новог.
2. Предузетништво захтева преданост у смислу времена и напора. „Иако сам проводио сате у канцеларији радећи за другог, када сам постао предузетник-почео сам непрекидно да размишљам о пословању“.
3. Награде које предузетници остварују обухватају на првом месту независност, која доноси лично задовољство. Награда игра битну улогу за предузетнике у профитним организацијама - за њих је новац показатељ постигнутог успеха.
4. Преузимање ризика је најбитнији аспект предузетништва – стварање нечег новог нема јасну перспективу, па је исход суштински несигуран. Несигурност додатно појачавају иновације које су неопходне за праве предузетничке акције – стварање нових производа, услуга, подухвата. Предузетници се одлучују на акцију упркос несигурности резултата.

Предузетништво није најразвијеније у западним земљама тржишне економије, већ у мање развијеним и сиромашнијим земљама. Сједињене Америчке Државе су при дну листе развијених земаља у области предузетништва јер имају само 7,2 % samozапослених радника, Луксембург је на последњем месту са 6,1%. У Шведској је сваки десети радник samozапослени предузетник, у Великој Британији је 14 %, а највећи број предузетника-samozапослених је у Италији 26,4%. У Србији је преко 90% свих привредних друштава мала и средња предузећа.⁴⁰

Сектор малих и средњих предузећа и предузетништва је најефикаснији део привреде, раста и запошљавања. Предузетништво је један од начина за решавање проблема незапослености младих. Значај малих предузећа и процеса предузетништва лежи у употреби нове и савремене технологије и у флексибилности малих предузећа да се прилагоде променама на тржишту.

³⁸ Авлијаш, Р., Авлијаш, Г., (2013), стр.4-9.

³⁹ Исто, (2013), стр.8.

⁴⁰ www.agrosmart.net/mladi-selu/model-razvoja-preduzetnistva-mladih.htm

Европска повеља за мала предузећа састављена је на захтев Европског савета у Лисабону 2000. године и пружа подршку малим предузећима кроз законодавно и административно регулисање њиховог пословања. Циљ повеље је унапређење запошљавања, привредног раста и социјалног јединства. Повеља је прерађена 2005. године и била је више усмерена ка економском расту и отварању нових радних места. Наставак повеље је усвојен 2008. године са циљем стварања повољног трговинског окружења и регулаторних услова за све типове малих и средњих предузећа и предузетништва.

У поређењу са другим земљама Источне Европе транзиција у Србији је имала бројне препреке од ратних сукоба у региону 90-тих година двадесетог века, преко Међународних санкција, економске несигурности, распада бивше Југославије, бомбардовања од стране НАТО-а, политичких промена почетком XXI века. Овакав процес транзиције ка тржишној привреди угрозио је положај младих људи у Србији. Велики број младих напустио је земљу у потрази за бољим условима живота уз реке избеглих и расељених људи из бивших југословенских република.

Почетак развоја предузетничке привреде у Србији датира од 90-тих година прошлог века упркос многим неповољним околностима.

Могућности за привредни раст су побољшане упркос бројним негативним факторима. Повећан је БДП, смањена је стопа незапослености, унапређен порески систем, олакшана је процедура за покретање бизниса. Србија настоји да своје пословно окружење унапреди и учини привлачнијим за развој предузетништва.

Отпочео је процес приватизације друштвених предузећа, реструктурирање државних предузећа, изградња система подршке малим и средњим предузећима, реформа финансијског сектора. Формирана је Републичка агенција за развој малих и средњих предузећа и предузетништва, као и Регионалне агенције у пружању нефинансијске помоћи. Нефинансијска помоћ се састоји од разних видова обука, промоције, информисања. Међутим, резултати оваквог вида подршке су врло скромни.

Питање које остаје за решавање креаторима економске политике је како подстаћи младе на отпочињање сопственог бизниса. У ситуацији када незапосленост младих у Србији износи 22,5%, а чак једна петина незапослених младих нема никакве квалификације⁴¹, потребно је указати на значај предузетништва младих као корак ка њиховој интеграцији на тржиште рада.

Последице незапослености су бројне: смањење друштвеног производа земље, губитак људског капитала, повећање сиромаштва, продубљивање социјалних проблема, подривање политичке стабилности.

Предузетништво младих зависи од културе, образовања, економских услова за живот у земљи. Укључивање младих у друштво траје док се не постигне одређен прихватљив степен самосталности и одговорности.

Број пословних субјеката у сектору малих и средњих предузећа и предузетништва је 2015. године у односу на 2008. годину повећан за 7,0%. Међутим, смањен је укупан број запослених у овом сектору за 14,7% у периоду 2008-2015. година. Целокупни пословни амбијент се унапређује што позитивно утиче на развој пословања предузетника. У извозу мала и средња предузећа и предузетништво

⁴¹ Анкета о радној снази, РС, III квартал 2017.год.

учествује са 44,8%. Мала и средња предузећа и предузетништво је највише усмерено ка услужним делатностима (трговина).⁴²

У извештају „Стање, потребе и проблеми предузетника у Србији“, од стране Развојне агенције Србије, две трећине власника малих и средњих предузећа и предузетништва (66%) има између 36 и 55 година. На руководећим позицијама и у улози власника и оснивача предузећа и даље су најчешће мушкарци (67%). У предузетништву жене су заступљене са 45%. Скоро 24% је започела бизнис у области у којој је и раније радила, 19,3% је желело да буде „сам свој газда“, а 16,4% је као главни разлог имало побољшање материјалног статуса. Финансијска средства су за 54% предузетника била сопствена. Око 70% малих и средњих предузећа и предузетника се финансира из сопствених средстава.⁴³

⁴² Информација о МСПП сектору у Републици Србији (2008-2015.године), стр.2-8.

⁴³ www.ien.bg.ac.rs/.../237-prezentacija-rezultata-istraivanja-qstanje-potrebe-i-problemi-

III ДЕО

III ПРОБЛЕМИ МЛАДИХ НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ

1. Контингенти и показатељи становништва на тржишту рада у Србији

Сваки појединац на тржишту рада може да има три статуса – да буде запослен, незапослен и неактиван.

Запослена особа типично продаје своје радне услуге послодавцу за новац, али може да буде и samozапослена (као, на пример, часовничар или индивидуални пољопривредник) као и да учествује у породичном послу, без директне накнаде. Незапослена особа способна је за рад, активно тражи посао и спремна је да га прихвати у складу са условима који постоје на тржишту рада. Неактивна особа није запослена и не тражи посао.⁴⁴ Расположиву радну снагу у земљи чине и запослени и незапослени. Одрасло становништво, као потенцијална радна снага, чине сви преко 15 година старости. Заједничко незапосленима и неактивним је то што не раде.

Према нашем Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености, незапослени јесте лице од 15 година живота до испуњавања услова за пензију, односно најкасније до 65 година живота, способно и одмах спремно да ради, које није засновало радни однос или на други начин остварило право на рад, а које се води на евиденцији незапослених и активно тражи запослење.⁴⁵ Међународна организација рада и Статистички завод ЕУ (ЕУРОСТАТ), ипак препоручују да се у потенцијалну радну снагу рачунају одрасле особе до 74 године.⁴⁶

Три основна контингента одраслог становништва - стопа активности, запослености и незапослености, имају своје релативне изразе како би се омогућило њихово поређење, у земљи и на међународном нивоу.

Стопа активности (стопа партиципације) представља процентуално учешће активног становништва (запослени и незапослени) у укупном одраслом становништву или радног узраста.

Стопа запослености представља процентуално учешће запосленог становништва у укупном становништву одређеног узраста.

Стопа незапослености представља процентуално учешће незапосленог становништва у активном становништву, тј. у радној снази.⁴⁷

⁴⁴ Арандаренко, М. (2011), стр. 3.

⁴⁵ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, члан 2, https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucuj_nezap...

⁴⁶ Арандаренко, М. (2011), стр. 4.

⁴⁷ Исто, (2011), стр. 6.

Да би се проблем незапослености могао успешно решавати морамо располагати правовременим и релевантним подацима. Анализом таквих података могу се формулисати решења као и примењивати.

Историјски подаци о запосленим и незапосленим особама најпре су прикупљани и агрегирани помоћу административних регистара. По свом карактеру, ови подаци не дају праву слику о економском понашању појединаца на тржишту рада. Административни регистри запослених изостављају неформално запослене, на пример, по уговору о делу, помажући чланови домаћинства, или могу два или више пута да воде особе које обављају два посла или имају више фирми.

Административни регистри незапослених могу да укључе у незапослене и неактивне као и да искључе особе које су економски незапослене, али није због пропуштања времена за пријаву надлежној служби за запошљавање, уписан.

Усаглашено је добијање информација о контингентима на тржишту рада путем Анкете о радној снази (АРС). Анкета о радној снази је основни извор информација о радном статусу становништва. Анкета о радној снази пружа званичне, упоредиве податке. До 1994. године у Србији су коришћени само подаци Анкете пословних јединица (РАД) Републичког завода за статистику и подаци Бироа за запошљавање о незапосленима, само формално тржиште рада. Од 1994. године, једном годишње (октобар месец), од 2008. године два пута годишње (април и октобар месец), а од 2014. године анкета се спроводи квартално. Републички завод за статистику спроводи АРС засновану на методологији Међународне организације рада (МОР), што је основни извор званичних информација.⁴⁸

Национална служба за запошљавање има обавезу да региструје сва лица која се пријаве да траже запослење, као и да их избрише из евиденције. Ова евиденција незапослених служи као извор статистичких података о њиховом броју. Предности овог извора су ниски трошкови прикупљања података и њихова доступност. Недостаци су везани за карактеристике административних регистара. Ова служба евидентира само незапослене, а не укупну радну снагу. Подаци застаревају, не бришу се у потребном времену за евиденцију, нису упоредиви због различитих прописа.⁴⁹

Анкета о радној снази на задовољавајући начин прикупља податке о незапослености, у складу са стандардима МОР-а. Подаци се могу упоређивати кроз време.

Међутим, у Србији од 2012. године до 2015. године промењена је методологија при изради Анкете, па није могуће поређење података, што не умањује оцену трендова запослености и незапослености, али значи прекид упоредиве серије почев од 2015. године.

⁴⁸ Арандаренко, М. (2011), стр.17.

⁴⁹ Исто, (2011), стр.17-18.

2. Образовна структура младих у Србији

Значај образовања се у савременом друштву променио. Образовање је остало најзначајнији капитал, чинилац младих, за њихов рад, грађанско или политичко деловање, доношење планова. Међутим, поред формалног образовања потребно је и знање које се стиче у неформалној сфери.

Свест о значају образовања у Србији је ојачала увођењем обавезног основног образовања крајем деветнаестог века (1883.г.). Законом о основним школама је уведено обавезно шестогодишње школовање све деце у Србији. Држава је плански слала сваке године младиће на школовање у иностранство. После II светског рата образовање је постало бесплатно са циљем да се искорени неписменост и изграде универзитети, библиотеке и културне организације. Међутим, показало се да је образовање ресурс који у највећој мери утиче на материјални положај и финансијски оквир младих, али није ни једнако доступан свима. Крајем седамдесетих година двадесетог века сужава се образовна покретљивост. Породица постаје основни финансијер за образовање и креатор шанси младих. После периода стагнације могућности за образовање током деведесетих година, долази до њиховог повећања од 2000. године. Повећано је учешће младих који завршавају средњу школу и одлазе на факултете.

Према истраживању у Демографској студији „Млади у Србији почетком 21. века“ дошло се до следећих резултата.⁵⁰

На почетку двадесетпрвог века, највише младих у Србији има средње образовања – 55,8%. Трећина младих (33,6%) има завршену само основну школу, а скоро сваки двадесети – 4,9% завршио је вишу и високу школу. Деценију касније још увек преовлађују средњошколци – 56,6%. Све остале категорије бележе пад у укупном броју младих, осим оне у којој се налазе млади са вишим и високим образовањем. Њихов удео је удвостручен – 11,9%.

Поређење удела образовних категорија за сваки регион Србије дало је следеће резултате. Регион Јужне и Источне Србије има највећи удео младих без школске спреме (1,5%), непотпуно основно образовање има 2,5% младих, основно образовање има 36,0% младих. Регион Шумадије и Западне Србије има 30,8% младих са основним образовањем. Београдски регион има највећи удео младих са средњим и вишим и високим образовањем - 18,1%. Највећи број младих, образованих живи у градским срединама. Онај ко стекне веће образовање, најчешће напушта село, што је карактеристика и осталих бивших југословенских република.

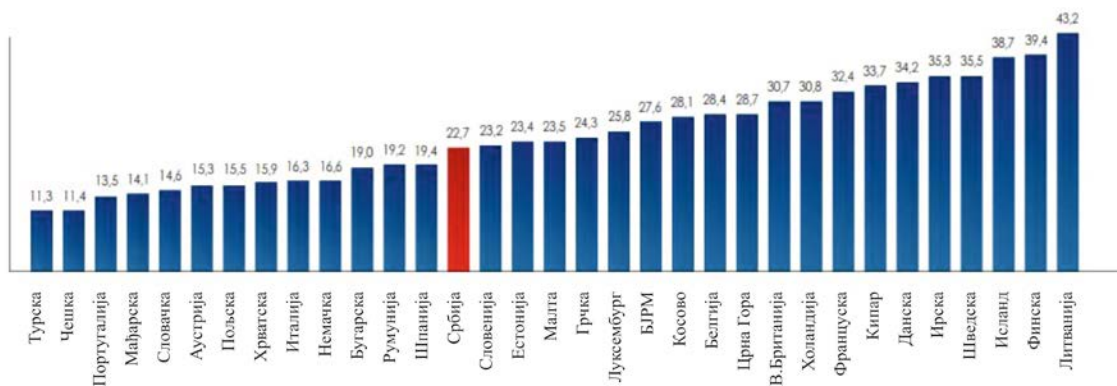
Жене су имале већи удео у категорији високо образовање, а мушкарци у свим осталим образовним статусима.

Број младих без школске спреме је редукован за 60,1%, за више од трећине-34,4% смањени су удели оних који нису завршили основну школу. Млади са стеченим средњим образовањем имају апсолутну већину, и по регионима и на нивоу земље.

⁵⁰ Бубало-Живковић, М., Лукић, Т. (2015), стр. 107-112.

Образовна структура млађих одраслих особа од 25 до 29 година у Србији је следећа: основно образовање и мање од основног има 6,5%, средње – 69,7%, а више и високо – 22,7% младих. Према подацима ЕУРОСТАТ-а, с једне стране образовног статуса налазе се европске земље са неповољном образовном структуром, као што су Португалија, Турска у којима скоро половина млађих одраслих има завршено само основно образовање, док постоје земље, као што су Аустрија, Чешка, Словачка, Летонија које скоро немају младе у овом образовном статусу. С друге стране су земље са високим уделом од преко 30% младих са завршеним вишим и високим образовањем (терцијарно образовање), као што су Кипар, Данска, Финска, Француска, Ирска, Холандија, Шведска, Енглеска и Литванија са чак 43,3% младих са завршеним терцијарним образовањем. У Србији је удео млађих одраслих са терцијарним образовањем између 20% и 30%, а са основним око 5%. Словенија, Бугарска, Македонија се налази испред нас у овом поређењу.

Графикон 1. Удео младих узраста 25 до 30 година са завршеним терцијарним образовањем, 2013. година



Извор: Томановић, С., Станојевић, Д., (2015), Млади у Србији 2015. стања, опажања, веровања и надања, Friedrichs ebert stiftung, SeConS, Београд, стр. 10.

3. Учешће младих особа у привредној активности земље

Запослење је значајан ресурс у условима све интензивнијих промена на тржишту рада и високе стопе незапослености младих особа. Несигурно и непредвидиво тржиште рада одлаже и продужава пут од образовања до запослења, због потреба за додатним стицањем знања и квалификација, прихватања запослења које је нерегуларно, потплаћено или депрофесионализовано. Радну сферу чини ризичном и флексибилном и стална потреба за променама занимања да би се одржала конкурентност на променљивом тржишту рада.⁵¹

Проблематичан улазак младих у свет рада има озбиљне последице по младе људе, укључујући ризик од сиромаштва, губљење вештина, искуства. Пут од школе до посла се мора олакшати кроз помоћи, субвенције за добар почетак у свету посла што ће позитивно утицати на професионални и лични успех младих људи.

Према Националној стратегији за младе у континент младих особа улазе особе од 15 до 30 година старости.⁵² Норме у свету и Европи, за младу особу су различите, разлике постоје и међу земљама у оквиру ЕУ. За демографску студију узета је старосна граница према нормама ЕУ, од 15 до 29 година. Србија је сиромашније друштво са већим бројем незапослених, посебно младих, па је граница „млади“ померена, али пут ка развијеним земљама захтева и прилагођавање европским нормама.

Према последњем попису 2011. године, младих од 15 до 29 године је било 1.322.201, односно 21,07% становништва Србије.

Анализом делатности младих људи у Србији на иницијативу Републичког завода за статистику, а обрадом података пописа из 2011. године урађена је демографска студија. Указано је на бројне проблеме младе популације и дошло се до следећих резултата.⁵³

Сваки пети, 20%, економски активан млади човек у Републици Србији се бави трговином (на мало и велико). Сваки шести, 17,3%, ангажован је у прерађивачкој индустрији, а скоро сваки десети, 9,6%, ради у примарном сектору (пољопривреда, рибарство, шумарство). Исто толико младих људи ради у непривредном сектору – државна управа.

Географске карактеристике региона утичу на занимања младих. У Београдском региону, сваки четврти, 23,1% , млади становник бави се трговином, у прерађивачкој индустрији ради 9,8% младих, државној управи – 8,7%, стручним, научним и техничким делатностима бави се 6,7% младих, а здравственом и социјалном заштитом се бави 6,0% младих.

⁵¹ Mortimer, J.T. (2009), str. 95-96.

⁵² Службени гласник РС (2005), бр. 55/05, 71/05-исправка и 101/07, Национална стратегија за младе.

⁵³ Бубало-Живковић, М., Лукић, Т. (2015), стр. 99-102.

У региону Војводине скоро сваки пети млади човек ради у прерађивачкој индустрији, 20,9%, или трговином – 19,1%. Међутим, сваки десети, 11%, у складу са природним богатством Војводине, ангажован је у пољопривреди, шумарству или рибарству. У државној управи ради 9,3% младих.

Интересантно је истаћи да су неке делатности младих, у свим регионима, заступљене са истим уделима у укупном броју економски активног становништва које обавља занимање према делатности. На пример, од 5% до 6,2% младих у Републици Србији ради у грађевинарству, у образовању од 4% до 4,3%, у снабдевању водом, гасом ангажовано је од 1,1% до 1,4%, а у пословању некретнинама ради од 0,1% до 0,3%.

Сваки други економски активан млади човек који се бави делатностима из области информисања и комуникација, некретнинама или финансијским делатностима насељава Београдски регион. Међутим, карактеристично је да се у овом региону највећи проценат младих бави рударством, 36,2%, богатство угљем Општине Лазаревац. Највише младих се бави, у односу на друге регионе, трговином (на велико и мало) и услугама смештаја и исхране.

У Региону Војводине више од две трећине младих, 69%, има удела у делатности домаћинства као послодавца. Прерађивачкој индустрији припада 35,4% младих, а у овом региону се више младих бави снабдевањем водом, гасом, 30,3%. Као пример се наводи компанија НИС Гаспром њефт који запошљава око 1.130 радника млађих од 29 година. Већа спремност институција Војводине (образовне, здравствене) постоји за ангажовање младих у односу на друге регионе.

Регион Јужне и Источне Србије има већину младих активних у категорији „непознато“ и 26,8% снабдевање енергентима (електрична енергија, гас, пара), на шта утиче близина хидроелектране Ђердап.

Слично је и у Региону Шумадија и Западна Србија, хидроелектране, али и 29,6% младих учествује у грађевинарству, пољопривреди, шумарству и рибарству.

Више од три петине економски активних младих Србије бави се привредним делатностима. Највише је у Региону Војводине, Шумадије и Западне Србије, а најмање економски активних младих у привредним делатностима је у Региону Јужне и Источне Србије

Привреда је подељена на три сектора. Примарни сектор се саастоји од пољопривреде, шумарства и рибарства. Секундарни сектор обухвата екстрактивну и прерађивачку индустрију, грађевинарство и производно занатство. Терцијарни сектор се односи на услужне делатности, занатство, саобраћај, туризам, трговина.

Србија је земља у чијој привреди релативна већина економски активних младих припада терцијарном сектору – 45,2%.

Посматрано по регионима, највише економски активних младих ради у секундарном сектору у Региону Војводине - 42,4% до 40,5% у Региону Шумадије и Западне Србије. У Београдском региону највише младих ради у терцијарном сектору – 63,8%. Из ових података можемо закључити да су млади више окренути услугама-терцијарном сектору, бржој заради, а не производњи, посебно млади у градским срединама. Таква ситуација и стагнација производње одвлачи младе у градске центре, а села остају без младости као носилаца раста и развоја.

Према полу, мушкарци у групи младих имају предност у економској активности у свим привредним секторима, у свим регионима. У непривредним делатностима жене имају предност у економској активности (изузетак је Јужна и Источна Србија).

Поређењем три сектора привредних делатности, највећи удео младих економски активних мушкараца је присутан у секундарном сектору – 45,1%. Млади мушкарци у Београдском региону највише су заступљени у терцијарном сектору – 56,6%. Према секторима привредних делатности, економски активне младе жене и на републичком нивоу и у свим регионима Србије имају апсолутну већину у терцијарном сектору.

Ако се анализирају одређене делатности, примећују се поједине занимљивости. Већина младих у рударству потиче из ванградских средина. Младо становништво које се бави грађевинарством, насељава ванградске средине, региони Јужне, Источне, Западне Србије и Шумадије, јер су и грађевински пројекти у овим областима били врло интензивни. У осталим делатностима, осим пољопривреде, шумарства, рибарства, доминирају економски активни млади из градских средина.

3.1. Карактеристике запослености младих у транзиционом периоду Србије 2005.-2010. године

Карактеристике тржишта радне снаге у Србији пре глобалне економске кризе су биле неповољне – ниска стопа економске активности и запослености (незнатно изнад 50%).

Неповољни демографски трендови допринели су погоршању основних индикатора тржишта рада у Србији. Током посматраног периода постојао је перманентни пад активности и опадање запослености. Несразмерно је већи процентуални пад броја активних него стопе активности, као и већи пад стопе активности одраслог становништва (15+) него стопе активности за становништво радног узраста (15-64 године) (табела 5.) Као последица негативног природног прираштаја, старења становништва, становништво радног узраста је у посматраном периоду 2005-2010. година смањено за 4,5%. У истом периоду активно становништво је смањено за чак 13%. Овако ниска стопа активности је резултат пре свега ниске активности жена и младих старости 15-24 година.⁵⁴ Стопе активности мушкараца и жена уједначено су опадале у посматраном периоду, разлике су се повећавале у стопама активности по полу.

⁵⁴ ФРЕН, (2013), стр.8.

Табела 5. Основни контингенти становништва (15-64 године),
2005-2010., Србија

показатељ година	Активно становништво (у 000)	Запослени (у 000)	Неактивни (у 000)	Стопа активности (%)	Стопа запослености (%)
2005	3.392	2.574	1.657	65,2	51,0
2006	3.303	2.517	1.746	63,6	49,9
2007	3.214	2.526	1.694	63,4	51,5
2008 *4. месец	3.085	2.652	1.827	63,0	54,0
10. месец	3.103	2.646	1.857	62,6	53,3
2009 4. месец	2.974	2.486	1.920	60,8	50,8
10. месец	2.968	2.450	1.938	60,5	50,0
2010 4. месец	2.851	2.278	1.972	59,1	47,2
10. месец	2.838	2.269	1.983	58,8	47,1

Извор: АРС, РЗС

* Измењена методологија за прикупљање података

Млади групе старости 15-24 година су имали велики пад стопе активности са 35,8% у 2005. години на 28,2% у 2010. години. Пред крај 2007. године дошло је до повољнијих кретања на тржишту рада младих, али су та позитивна кретања прекинута глобалном економском кризом крајем 2008. године и од тада се положај младих погоршава. (табела 5.)

Табела 6. Основни континенти становништва (15+ година),
2005-2010. год., Србија

показатељ година	Активно становништво (000)	Запослени (у 000)	Неактивни (у 000)	Стопа активности (%)	Стопа запослености (%)
2005	3.453	2.733	3.003	53,5	42,3
2006	3.324	2.631	3.188	51,0	40,4
2007	3.241	2.656	3.115	51,0	41,8
2008	3.267	2.822	3.083	51,5	44,4
2009	3.119	2.616	3.231	49,1	41,2
2010	2.965	2.396	3.353	46,9	37,9

Извор: АРС, РЗС

Из табеле 6. може се видети да се број запослених радног узраста смањивао током већег дела посматраног периода. Потпуније обухватање групе становништва од 2008. године (самозапослени, помажући чланови домаћинства) је довело до раста запослености. Усаглашавање са препорукама Међународне организације рада је изазвало побољшање основних индикатора тржишта рада, али само привидно јер је 2009. године тек сваки други становник радног узраста радио, око 50%.

Стопа запослености се смањивала, посебно запосленост младих особа која је била изузетно ниска, само 15,2% у 2010. години. У наставку школовања млади траже оправдање за своју неактивност и лош положај на тржишту рада. (табела 8.). Смањење запослености се у овом периоду није одразило на знатно повећање незапослености. Значајан део преливања је забележен у групи неактивних, а мањи део незапослених је пензионисан.

Табела 7. Стопе активности (15-64 године) по полу и старости, 2005-2010., Србија

Година показатељ	2005	2006	2007	2008*		2009		2010	
				април	октобар	април	октобар	април	октобар
УКУПНО	67,2	65,4	65,5	62,8	62,6	60,8	60,5	59,1	58,8
Мушкарци	75,2	73,5	72,8	71,1	71,3	69,0	68,4	67,4	67,2
Жене	59,2	57,4	58,3	54,8	54,1	52,8	52,8	50,9	50,6
15-24	36,8	38,3	34,3	31,1	33,8	28,3	29,5	28,2	28,2
25-34	84,0	82,2	83,5	79,5	78,7	78,8	77,6	78,2	77,7
35-54	83,8	82,1	84,0	80,6	79,5	78,2	79,4	78,0	78,1
55-64	52,9	39,1	40,6	40,3	41,0	39,8	38,9	37,0	37,7

Извор: АРС, РЗС, Фонд за развој економске науке, Квартални монитор бр. 20-28.,

* Измењена методологија за прикупљање података

Табела 8. Стопе запослености (15-64 године) по полу и старости, 2005-2010., Србија

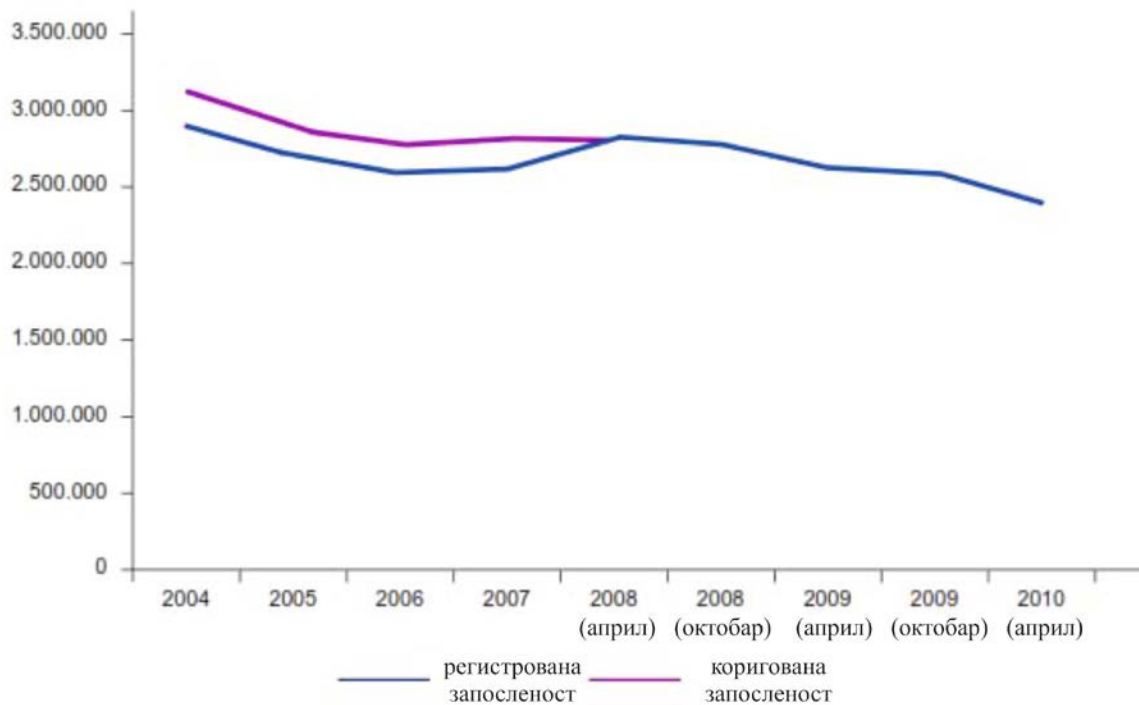
Година показатељ	2005	2006	2007	2008*		2009		2010	
				април	октобар	април	октобар	април	октобар
УКУПНО	51,0	49,9	51,5	54,0	53,4	50,8	50,0	47,2	47,1
Мушкарци	61,2	59,2	60,0	62,3	62,2	58,7	57,4	54,3	54,4
Жене	40,8	40,6	43,0	46,0	44,7	43,3	42,7	40,2	39,9
15-24	18,7	19,5	18,7	21,0	21,2	16,8	17,0	15,1	15,2
25-34	59,0	59,4	62,6	65,3	63,4	62,7	60,6	57,3	56,4
35-44	65,6	64,6	67,7	69,8	76,4	74,3	73,6	71,2	71,0
45-54	68,6	66,8	69,9	71,8	67,0	63,7	64,3	61,6	62,9
55-64	35,4	32,6	33,5	37,4	37,9	35,9	35,0	32,6	33,1

Извор: АРС, РЗС, Фонд за развој економске науке, Квартални монитор бр. 20-28.,

* Измењена методологија за прикупљање података

За анализу запослености и укључивања младих у сферу рада и утицај на кретања на тржишту рада у Србији, посебно је интересантан утицај глобалне економске кризе 2008. године.

У периоду од 2008-2010. године запосленост је пала више него БДП, а на основу искустава других суседних земаља из окружења, овакав пад запослености траје дуже од пада БДП-а, што се показало тачним за српско тржиште рада.



Слика 11. Запосленост у Србији, 2004-2010. год.

Извор: Арандаренко, М., (2011), Помоћне стратегије за опоравак од кризе у југоисточној Европи, студија процене: Србија, МОР, стр. 22.

Пад запослености је био критичан и број запослених је од краја 2008. године до октобра 2010. године пао за око 8%, што је довело до пада стопе запослености. Највећи пад запослености забележен је у групи млади (15-24) са 21,2% на 15,2% 2010. године, као и пад стопе активности. У овој групи незапосленост је такође пала, јер се млади људи одлучују за наставак школовања као алтернативи за налажење посла. Више од 90% студената не ради док студира, а забрињава и податак да 9,6% младих не тражи посао, а није на школовању. На погоршање основних индикатора тржишта рада поред кризе утицао је процес транзиције и приватизације који је већ одмакао, али је успорен.

Табела 9. Структура статуса на тржишту рада младих (15-24) према укључености у формално образовање, 2008. г., (у%), Србија

Статус на тржишту рада	Укупно	Млади (15-24)
Неактивни на школовању	12,1	59,3
Неактивни који нису на школовању	25,1	9,6
Активни	62,8	31,2

Извор: АРС, РЗС, 2008.

У другом и трећем кварталу 2010. године, негативна кретања на тржишту рада се успоравају. Стопе запослености остају скоро непромењене. Неактивност радног становништва наставља да расте и највеће промене су забележене код особа са средњим образовањем од којих је 4,5% прешло у неактивне. Запосленост у јавном сектору у 2010. години остаје готово непромењена, осим цикличне промене броја запослених у образовању. Интересанто је да је дошло до повећања такозваних „обесхрабраних“ лица, оних који остају без посла, али не траже друго запослење. Највећи пораст „обесхрабраних“ је у категорији млађих одраслих особа од 25 до 34 године старости.

Студија о положају рањивих група на тржишту рада Србије и утицају кризе⁵⁵ указује да је највише урушен положај младих особа и руралног становништва Југоисточне Србије, док је у Београду чак забележено повећање запослености од 1,2%. Београд је, по спроведеној Студији, као центар услужних делатности које је мање погодила криза 2008. године, па је и запосленост имала благо повећање. Мобилност радне снаге је најизраженија у Београду, а најмања је у централној Србији.

Динамика запослености у формалном и неформалном сектору је различита: запосленост се смањује у оба сектора, али брже смањење је у неформалном сектору. Главни губитак запослености неформалног сектора је у пољопривреди, затим у грађевинарству и трговини. У формалном сектору највеће смањење запослености је у индустрији – више од половине, пољопривреди и грађевинарству. Ипак, пад запослености је био мањи од пада индустријске производње, пре свега због заштите радних места, скупог отпуштања, чувања обучених радника и колективних одмора. Запосленост је повећана у финансијском сектору. Највеће смањење запослености је било код samozапослених, а најмање код запослених за плату, будући да је почетно прилагођавање у приватном сектору обављено углавном резевима међу „периферним“ запосленима – по уговору о делу, временски ограниченим уговорима, чије учешће у укупној запослености није велико.

⁵⁵ Крстић, Г., и др. (2010), стр. 24-30.

Пад рањиве запослености, samozапослени и помажући чланови домаћинства, био је изнад просека, јер су то особе које су већим делом радиле у неформалном сектору. Жене више раде у неформалном сектору па је и запосленост жена у том сектору више смањена. Запослени са основном школом, без обзира на пол су лошије прошли у време кризе.

Већи пад запослености у индустрији, грађевинарству у којој су заступљенији мушкарци као радници, говори да је тај пол претрпео већи пад запослености од жена у посматраном периоду.

Терет посматраног периода су носили ниже и средње квалификовани запослени, а више образованији су имали мање потешкоћа у очувању својих радних места. У већој мери своја радна места губе млади који су и највише били погођени овом кризом. Показало се да су радна места стручних радника и оних ван непосредне производње сигурнија у време кризе.

На негативне трендове на српском тржишту рада током 2000-их година поред глобалне кризе, процеса реструктурирања, приватизације, утицале су и бројне слабости у политици запошљавања. Политика запошљавања је интегрални део свих макроекономских политика које утичу на понуду и тражњу за радном снагом (фискална, монетарна, образовна политика итд.). У овом периоду нисмо имали формулисану јасну стратегију запослености, нисмо разматрали ефекте приватизације и осталих политика на запосленост. Сматрали смо да ће тржишне реформе аутоматски довести до раста запослености. Међутим, није било тако.

Није створен добар привредни амбијент за развој предузећа и раст запослености у приватном сектору, високо пореско оптерећење нижих зарада, раст зарада у јавном сектору, одсуство ефикасног социјалног дијалога недостаци су које је глобална криза само учинила видљивим и реалним.

3.2. Карактеристике запослености у периоду 2011-2016. године

Негативна кретања на тржишту рада се настављају и у 2011. години, али на почетку године спорије него претходне две године. Међутим, већ средином 2011. године долази до снажног погоршања. На основу АРС-и, између октобра 2010. и априла 2011. године, број запослених је опао за 78.000 лица. Стопа запослености је опала за 1,6%. Формална запосленост наставља да благо опада. Стопа запослености жена опала је за 1,1% у истом периоду и пала је на 38,8%. Стопа активности остаје непромењена. Ово се може објаснити бољим очекивањима у проналажењу посла, активнијим тражењем запослења од стране „обесхрабраних“ лица.

Најмања запосленост је била у категорији младих (15-24) само 5,4% младих има запослење и жене су у горем положају, што је само наставак тренда из протеклих транзиционих година.

Табела 10. Кретање запослених по годинама старости и полу (15-64 године), 2011-2013., Србија

Старосна група	2011.			2012.		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	117.717	82.428	35.288	117.927	81.825	36.101
25-34	421.813	250.488	171.325	425.285	251.700	173.585
35-44	594.578	320.904	273.673	582.744	318.205	264.538
45-54	638.252	341.068	297.184	614.331	331.006	283.325
55-64	394.297	258.013	136.285	402.395	259.781	142.615
15-64	2.166,656	1.252,900	913.756	2.142.682	1.242.516	900.166

наставак табеле 10.

Старосна група	2013.		
	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	111.438	76.379	35.058
25-34	434.850	254.627	180.222
35-44	613.753	340.458	273.295
45-54	622.446	334.527	287.918
55-64	415.715	258.742	156.973
15-64	2.198.200	1.264.734	933.466

Извор: РЗС, АРС, РЗС, 2011, 2012., 2013.

Табела 11. Структура запослених по годинама старости и полу, (15-64), 2011-2013., Србија (%)

Старосна група	2011.			2012.		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	5,4	6,6	3,9	5,5	6,6	4,0
25-34	19,4	20,0	18,7	19,9	20,3	19,2
35-44	27,5	25,6	29,9	27,2	25,6	29,4
45-54	29,6	27,2	32,5	28,6	26,6	31,4
55-64	18,2	20,6	14,9	18,7	20,9	15,8

наставак табеле 11.

Старосна група	2013.		
	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	5,1	6,0	3,8
25-34	19,7	20,1	19,3
35-44	27,9	26,9	29,2
45-54	28,3	26,4	30,8
55-64	18,9	20,4	16,8

Извор: РЗС, АРС, 2011., 2012., 2013.

Што се тиче образовне структуре запослених у 2011. години највише запослених је са средњом школом 58,7%, више мушкараца и у градској и руралној средини. Запослених високообразованих је 15% и више је жена високообразованих активно (18,5%). (табела 12.)

Табела 12. Структура запослених по образовању (15-64), 2011-2013.,
Р. Србија (%)

Образовни ниво	2011.			2012.		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
Без школе	0,3	0,4	0,2	0,3	0,2	0,3
Непотпуна основна школа	3,3	2,8	3,9	3,1	2,6	3,7
Основна школа	15,5	15,9	14,9	14,8	15,3	14,1
Средња школа	58,7	62,8	53,2	58,7	62,7	53,2
Виша школа	7,2	5,6	9,3	7,5	6,1	9,4
Висока школа	15,0	12,4	18,5	15,7	13,2	19,2

наставак табеле 12.

Образовни ниво	2013.		
	Укупно	Мушкарци	Жене
Без школе	0,3	0,2	0,4
Непотпуна основна школа	3,0	2,7	3,4
Основна школа	14,8	14,9	14,7
Средња школа	58,6	63,2	52,4
Виша школа	7,3	5,8	9,3
Висока школа	16,0	13,1	19,9

Извор: РЗС, АРС, 2011, 2012., 2013.

Прерађивачка индустрија се суочила са највећим падом броја запослених. Запосленост у јавном сектору и даље остаје непромењена.

Табела 13. Основни контингенти радног становништва (15-64 године),
2011-2015, Србија

показатељ година	Укупан број запослених	Стопа запослености (%)			Стопа активности (%)	
		Укупно	Мушк	Жене		
2011 април	2.191,3	45,5	52,2	38,8	58,0	
	октобар	2.141,9	45,3	52,5	37,9	57,9
2012 април	2.083,6	44,2	51,1	37,1	56,7	
	октобар	2.201,9	46,4	53,7	39,1	55,2
2013 април	2.127,6	45,8	53,6	38,1	53,4	
	октобар	2.268,7	49,2	56,2	42,1	53,0
2014*	1. квартал	2.352,8	48,6	55,1	41,0	62,3
	2. квартал	2.416,5	50,0	56,3	42,5	63,9
	3. квартал	2.486,8	51,6	57,5	44,2	63,6
	4. квартал	2.464,5	51,3	57,2	43,7	62,6
2015*	1. квартал	2.390,0	49,9	/	/	62,3
	2. квартал	2.467,3	51,7	/	/	63,3
	3. квартал	2.514,7	53,2	/	/	64,3
	4. квартал	2.447,4	51,9	/	/	63,7

Извор: АРС, РЗС и Квартални монитор бр. 25-43.

* Ревидирани подаци према новој методологији

Табела 14. Основни контингенти становништва (15+ година),
2011-2015., Србија

показатељ година	Активно становништво (000)	Запослени (у 000)	Неактивни (у 000)	Стопа активности (%)	Стопа запослености (%)
2011	2.924.352	2.253.209	3.373.209	46,4	35,8
2012	2.929.481	2.228.343	3.348.215	46,7	35,5
2013	2.966.838	2.310.718	3.157.129	48,4	37,7
2014	2.984.408	2.421.270	3.114.377	48,9	39,7
2015	3.116.782	2.558.407	2.943.140	51,4	42,2

Извор: АРС, РЗС, 2011-2015.

У 2012. години се наставља дугорочни тренд кретања основних индикатора тржишта рада од почетка глобалне кризе 2008. године. Према АРС-и у октобру 2012. године дошло је до повећања броја запослених у односу на октобар 2011. године, тиме је стопа запослености повећана са 45,3% на 46,4%. Као резултат смо имали пад стопе незапослености.

Најмања запосленост је била у категорији младих (15-24) само 5,5% младих има запослење, као и предходне године.

Образовна структура запослених је остала непромењена, и даље је највише запослених са средњим образовањем (58,7%), незнатно је повећан проценат запослених са високим образовањем са 15% - 2011. године на 15,7%. (табела 12.)

Међутим, мишљења економиста Фондације за развој економске науке (ФРЕН)⁵⁶ су да пораст запослености није одраз побољшања прилика на тржишту рада већ последица прецизнијег мерења одређених сегмената запослености.

Као један од главних узрока повећања броја запослених и смањења незапослености које је тада навело Министарство рада, запошљавања и социјале политике су сезонски послови. Али, криза је наглашена баш у делатностима које ангажују сезонску радну снагу. Раст запослених је требао да у посматраном периоду утиче на повећање БДП-а, али он је опао. Број samozапослених, пољопривредника и неформално запослених расте више него укупна запосленост, што представља супротан тренд оном који је био присутан последњих пет година. Ако је методологија Анкете мењана, нова методологија се мора применити и за неколико предходних година да би се добила упоредива серија података. Поуздани подаци о кретању запослености и незапослености су пресудни за доношење мера економске политике и предвиђања. Истраживања о кретању на тржишту рада захтевају упоредивост података да би се могли извући закључци и понудити решења.

Према подацима Анкете о пословним јединицама (РАД), формална запосленост је опала и то по основу смањења броја радника код приватних предузетника, а број запослених код правних лица је порастао. Настављен је пад запослених у прерађивачкој индустрији (око 2.000 радника), пад броја запослених у трговини услед пада куповне моћи становништва. У јавном сектору, незнатно је опала запосленост у администрацији и јавним предузећима, за по једну хиљаду.⁵⁷

⁵⁶ Квартални монитор бр. 31., (2012), стр. 20

⁵⁷ Исто, (2012), стр. 20.

Табела 15. Пад запослености у земљама Западног Балкана у периоду економске кризе ⁵⁸

Земља	Кумулативни пад БДП-а ¹	Укупан пад запослености ²	Еластичитет запослености ³
Црна Гора	5,7	5	0,8
Босна и Херцеговина	3	5	1,6
Македонија	1	- 4	- 4
Хрватска	10,2	13,8	1,35
Србија	6,2	17 16,2 ⁴	2,74 2,6 ⁴

Извор: Анкета о радној снази за сваку земљу

1 Период трајање кризе је различит за сваку земљу, тако да кумулативни пад БДП рачунамо од почетка кризе до тренутка изласка из рецесије

2 Укупни пад запослености се односи на период од Q1 2008. до Q2 2012.

3 Еластичитет запослености представља кретање запослености у односу на БДП, односно процентуалну промену запослености за сваки % промене БДП

4 Укупан пад запослености искључујући запосленост у пољопривреди. Еластичитет запослености искључујући запосленост у пољопривреди.

Табела 15. представља кретање запослености у односу на БДП у периоду глобалне кризе. У Србији је пад БДП-а имао већи утицај на опадање запослености него у другим земљама. У периоду 2008.-2010. године еластичитет запослености у Србији је био 2,6, а са наставком кризе повећан је на 2,74. Црна Гора је имала много мањи пад запослености. За српску привреду у посматраном периоду можемо рећи да је сем глобалне кризе, велики утицај на кретања на тржишту рада имао процес реструктурирања привреде који ће и у наредном периоду имати пресудан утицај.

На основу података Анкете о радној снази за 2013. годину (табела 13.) запосленост је у октобру 2013. године износила 49,2%, док је број запослених порастао у односу на април 2013. за 140.000, а стопа запослености за 3,4%. Подаци о кретању запослености у неким делатностима одступају од кретања привредне активности. На пример, по АРС дошло је до раста запослености у грађевинарству у односу на протеклу годину, док подаци о кретању активности у овој области указују на пад активности у грађевинарству. Главни покретачи помака у запослености су се налазили на страни понуде рада, порасла је спремност људи да се посао не бира. Учешће приватног сектора у запослености се повећава.

⁵⁸ Квартални монитор бр. 30, (2012), стр. 21.

И даље је најмања запосленост младих категорије 15-24 године (5,1%), највише запослених је са средњим образовањем, више жена је запослено са високим образовањем (19,9%) од мушкараца (13,1%).

Према радном статусу запослених највише запослених људи је са средњим образовањем (62%), као и samozапослених са и без радника. Код самосталних радника без запослених има чак 29,3% радника са основном школом и 7,9% са непотпуном основном школом. (табела 16.)

Табела 16. Структура запослених по радном статусу, (15-64), 2013., Р. Србија (%)

Показатељ	Без школе	Непотпуна основна ш	Основна школа	Средња школа	Виша школа	Висока школа
Самозапослени са запосленима	0,0	0,5	5,9	61,2	13,3	19,1
Самозапослени без запослених	1,0	7,9	29,3	51,2	3,6	7,1
Запослени	0,0	0,8	9,0	62,0	8,6	19,5
Помажући чланови домаћин	1,0	13,5	41,6	41,6	0,9	1,3

Извор: АРС, РЗС, 2013.

Републички завод за статистику од 2014. године почиње да квартално прикупља податке за Анкету о радној снази. Упоредјујући први квартал 2014. године са октобром 2013. године види се да се ситуација на тржишту не погоршава значајно и да зимска сезона нема негативних ефеката.

Немогуће је поредити анкету спроведену у јануар-фебруар 2014. године са октобарском анкетом из 2013. године, јер се анкета и спроводила у априлу и октобру да би се смањио сезонски утицај.

Из табела 17. и 18. о кретању и структури запослених (15 +) може се уочити да је број запослених у 2014. години био 2.421.270 што је више за 110.552 у односу на 2013. годину, а да је стопа активности износила 51,4%.

Највећи пад запослености бележио се у грађевинарству. Усвојени подстицаји за запошљавање нових лица требало би да смање рад у неформалној економији, ако се поштри и политика кажњавања рада на црно.

Табела 17. Кретање запослених по годинама старости и полу (15 +), 2014-2015. година, Р. Србија

Старосна група	2014. година			2015. година		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	111.628	73.410	38.218	1.280.985	84.712	43.386
25-34	466.630	265.792	200.838	564.920	316.443	248.478
35-44	639.627	350.906	288.721	705.997	382.214	323.783
45-54	643.329	340.881	302.448	652.355	353.332	299.023
55-64	430.311	264.283	166.028	403.504	253.043	150.461
64 +	129.745	80.477	49.268	103.532	66.221	37.311
Укупно	2.421.270	1.375.749	1.045.521	2.558.407	1.455.964	1.102.442

Извор: РЗС, АРС, 2014, 2015.

Табела 18. Структура запослених по годинама старости и полу, (15 +), 2014-2015. година, Р. Србија

Старосна група	2014. година (%)			2015. година (%)		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	4,61	5,34	3,66	5,0	5,82	3,94
25-34	19,27	19,32	19,21	22,08	21,73	22,54
35-44	26,42	25,51	27,61	27,59	26,25	29,37
45-54	26,57	24,78	28,93	25,50	24,27	27,12
55-64	17,77	19,21	15,88	15,77	17,38	13,65
64 +	5,36	5,85	4,71	4,05	4,55	3,38

Извор: РЗС, АРС, 2014, 2015.

У другом кварталу 2014. године највећи раст запослених био је остварен код помажућих чланова домаћинства (неформална запосленост, за 47%), као и код снабдевања електричном енергијом, гасом и паром за 28%.⁵⁹ Анкета о радној снази од ове године објављује детаљније резултате о разлозима неактивности популације радног узраста.

⁵⁹ АРС, (2014), стр. 34.

Табела 19. Неактивна лица према субјективном статусу

Пензионер	1.699.271
Ученик, студент, постдипломац, лице на обавезној неплаћеној пракси	542.165
Незапослено лице	361.797
Домаћин/домаћица	358.076
Лице са дугорочним инвалидитетом које не ради	80.503
Друго неактивно лице	40.827

Извор: АРС, 2014.

Из табеле 19. може се видети да је скоро исти број домаћица и лица која су незапослена, која су у ствари неактивна. Најчешћи разлози за неактивност су школовање или пензија. Незапослени до 55 година старости показују већу жељу за радом, са годинама обесхрабреност и несигурност у поновном тражењу посла је знатно повећана. У најтежој ситуацији су жене – старије домаћице и особе са нижим образовањем.

У структури запослених радног узраста у овом кварталу 2014. године највише је запослених са средњим образовањем, више мушкараца од жена, а код запослених са високим образовањем предност је на страни жена.

Табела 20. Структура запослених по образовању (15-64), 2014-2015., Србија

Образовни ниво	2014. (%)			2015. (%)		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
Без школе	0,40	0,32	1,70	0,32	0,26	0,40
Ниже образова	19,42	19,19	19,73	17,18	17,31	17,01
Средње образ	56,37	61,13	50,12	57,56	62,37	51,21
Високо образ	23,71	19,37	29,45	24,94	20,06	31,38

Извор: АРС, 2014, 2015.

У јулу месецу 2014. године усвојен је нови Закон о раду који је унео напредак у регулативи тржишта рада у Србији. Међутим, само овај Закон не може побољшати тржиште рада без промена на осталим пољима. У Закону су промењени услови исплате отпремине и то само за године стажа проведене код последњег послодавца у износу од најмање трећине зараде по години стажа; Отпремина за одлазак у пензију две просечне плате запосленог; Трајање уговора на одређено време две године, изузетно три; Детаљније су уређени флексибилни облици запошљавања као што је рад са непуним радним временом и рад на даљину.

Значајан раст запослености у грађевинарству, услужним делатностима, помажући чланови домаћинства (неформална запосленост) и запослени радници био је у трећем кварталу 2014. године. Уредбом Министарства рада подстакнуто је укључивање радно способних корисника социјалне помоћи на тржиште рада јер има 50% корисника социјалне помоћи. Њихово укључивање на тржиште рада подразумева додатно образовање, друштвено користан рад и запошљавање, стицање знања и вештина.

Табела 21. Формално и неформално запослени према професионалном статусу, 2014., Србија

Показатељ	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Запослени радници	62.352	71.723	118.552	123.737
Самозапослени са запосленима	*	*	4.352	*
Самозапослени без запослених	227.955	229.427	226.723	239.872
Помажући чланови домаћин	187.056	209.509	230.068	226.875

Извор: АРС, РЗС, 2014.,

* мали број појава, оцена није публикована

На крају 2014. године највећи раст запослених био је код неформално запослених, затим раст запослености у рударству. Највећи пад запослености био је у услугама смештаја и хране. Према Анкети о радној снази број формално запослених 2014. године се практично није мењао, једино је неформална запосленост бележила раст. Међутим, ако је пад БДП-а био 1,8%, укључујући и неформалну економију, у 2014. години, мало је вероватно да је раст неформалне запослености био толики.

Према подацима Анкете о радној снази имамо побољшање основних индикатора тржишта рада у скоро свим кварталима 2015. године. Стопа запослености је порасла на 42,2%, а стопа активности на 51,4%.

Међутим, индустријска производња и БДП су били у паду на почетку 2015. године, а опоравља се тржиште рада, то говори о нескладу ових макроекономских показатеља. У неким секторима раст запослености је у складу са кретањем привредне активности, али у другим секторима се појављује несклад. Међутим, подаци о кретању на тржишту рада за 2014-2015. годину су кориговани и поузданији су од предходних података, јер су у већој мери усклађени са повезаним макроекономским подацима. У 2015. години остварено је благо побољшање на тржишту рада, побољшан је рад инспекцијске службе, унапређена законска регулатива.

Табела 22. показује кретање броја запослених по делатностима током две године. Постоји висок раст броја запослених у јавном сектору (здравство, образовање, социјална заштита, државна управа) што је у супротности са политиком запошљавања у државном сектору. Смањен је број запослених у сектору пољопривреде, услуга, а расте број запослених у сектору индустрије.

Табела 22. Запослена лица по сектору делатности и полу, (15+), 2014-2015., Србија

Делатност	2014.			2015.		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
Пољопривреда, шумарство, рибарство	510.343	312.170	198.173	497.844	318.310	179.535
Рударство	27.595	21.965	5.631	30.483	24.490	5.993
Прерађивачка делатност	381.121	244.795	136.326	412.811	260.406	152.406
Снабдевање ел.енергијом, гасом и паром	37.758	29.097	8.661	31.282	23.055	6.227
Снабдевање водом и управљање отпадн. водама	37.516	28.318	9.198	37.374	29.671	7.703
Грађевинарство	107.504	92.806	14.698	114.456	102.402	12.054
Трговина на велико и мало	304.864	146.310	158.554	357.657	168.786	188.870
Саобраћај и складиштење	130.721	105.539	25.182	128.026	102.088	25.938
Услуге смештаја и исхране	59.782	31.328	28.454	85.919	45.030	40.889
Информисање и комуникације	54.718	34.995	19.723	57.398	38.901	18.497
Финансијске делатности и	42.022	15.916	26.106	47.798	19.039	28.759

осигурање						
Пословање некретнинама	(2.788)	*	*	(3.669)	(1.602)	(2.067)
Стручне, научне, иновационе и техничке делатн	67.027	30.789	36.238	71.247	34.783	36.465
Административне и помоћне услужне делатно	51.085	32.099	18.986	56.287	32.175	24.113
Државна управа, одбрана и обавезно социјално осигур	141.658	83.896	57.762	147.527	90.644	56.883
Образовање	156.697	44.831	111.866	165.329	45.704	119.625
Здравствена и социјална заштита	142.671	33.835	108.835	154.058	36.276	117.783
Уметност, забава и рекреација	43.693	28.084	15.609	47.343	28.684	18.659
Остале услужне делатности	46.372	22.764	23.607	45.234	20.444	24.790
Делатност домаћинства код послодавца	74.571	34.942	39.629	66.336	33.307	33.029
Укупно	2.421.270	1.375.749	1.045.521	2.558.407	1.455.964	1.102.442

Извор: АРС, 2014, 2015.

Табела 23. Запослена лица по сектору делатности и полу, (15-64), 2014-2015., Србија

Делатност	2014.			2015.		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
Пољопривреда, шумарство, рибарство	412.343	252.220	160.123	423.861	269.228	154.632
Рударство	27.595	21.965	5.631	30.483	24.490	5.993
Прерађивачка делатност	378.968	243.011	135.957	411.445	259.400	152.045
Снабдевање ел.енергијом, гасом и паром	37.728	29.097	8.632	31.2382	23.055	8.227
Снабдевање водом и управљање	37.383	28.185	9.198	37.315	29.671	7.644

отпадн. водама						
Грађевинарство	106.621	91.923	14.698	113.790	101.778	12.012
Трговина на велико и мало	303.437	145.056	158.381	355.627	167.888	187.739
Саобраћај и складиштење	130.302	105.120	25.182	127.204	101.463	25.741
Услуге смештаја и исхране	59.629	31.265	28.365	85.624	44.807	40.817
Информисање и комуникације	54.258	34.535	19.723	57.328	38.832	18.497
Финансијске делатности и осигурање	41.949	15.916	26.033	47.435	19.039	28.397
Пословање некретнинама	(2.788)	*	*	(3.669)	(1.062)	(2.067)
Стручне, научне, иновационе и техничке делатно	64.968	29.049	35.920	69.690	33.543	36.147
Административне и помоћне услужне делатно	50.364	31.861	18.504	55.820	32.175	23.646
Државна управа, одбрана и обавезно социјално осигур	140.928	83.166	57.762	147.151	90.268	56.883
Образовање	156.051	44.274	111.777	164.756	45.397	119.359
Здравствена и социјална заштита	142.010	33.363	108.647	153.734	36.036	117.698
Уметност, забава и рекреација	42.946	27.337	15.609	46.834	28.362	18.472
Остале услужне делатности	45.983	22.427	23.556	44.176	19.935	24.241
Делатност домаћинства код послодавца	54.504	24.232	30.272	47.324	22.607	24.717
Укупно	2.291.525	1.295.272	996.253	2.454.874	1.389.743	1.065.131

Извор: АРС, 2014, 2015.

Републички завод за статистику (РЗС) је од септембра 2015. године прешао на нову методологију праћења формалне запослености комбиновањем података Централног регистра обавезног социјалног осигурања (ЦРОСО) и Статистичког пословног регистра. РЗС је објавио упоредиву серију података регистроване запослености у периоду 2000-2014. год. по делатностима и према статистичким територијалним јединицама. РЗС дефинише регистровану запосленост као: «Запослени су лица која имају формални правни уговор о запослењу, односно засновани радни однос са послодавцем на одређено или неодређено време и лица која

раде ван радног односа на основу уговора о делу или на основу уговора о обављању привремених и повремених послова; лица која обављају самосталне делатности или су оснивачи привредних друштава или предузетничких радњи; као и лица која обављају пољопривредне делатности, а налазе се у евиденцији Централног регистра обавезног социјалног осигурања.» Овако дефинисана регистрована запосленост је у складу са европским стандардима.

Трендове у кретању запослености у Европској унији прати ЕУРОСТАТ. Из статистичких података ЕУРОСТАТ-а о запослености могу се видети значајне разлике с обзиром на пол, годину старости и ниво образовања. Постоје и значајне разлике међу тржиштима рада држава чланица ЕУ-а. Стопа запослености се сматра кључним показатељем за анализу кретања на тржишту рада. Према подацима ЕУРОСТАТ-а кретање запослености старосне групе (15-64) у ЕУ-28 је следеће: 2008. – 65,7%, 2010. – 64,1%, 2014. – 64,9%. Највиша је била 2008. године затим се смањивала. Раздобље 2010-2013. година је период стагнације када је стопа запослености износила 64,1%.

Током 2014. године стопа запослености је поново почела расти. Међу државама чланицама ЕУ-а стопе запослености достигле су рекордне вредности од 71% до 74% у Аустрији, Енглеској, Данској, Холандији и Немачкој, а највиша стопа је забележена у Шведској 74,9%. На супротном крају кретања стопе запослености налазе се земље са стопама испод 60%, Грчка – 49,9%. У Грчкој је смањена стопа запослености са 61,4% - 2008. године на испод 50% у 2014. години, као и у Шпанији, Хрватској, Данској. Стопе запослености су ниже међу женама и старијим радницима. Стопа запослености мушкараца у ЕУ-28 износила је 2014. 70,1%, док је стопа запослености жена износила 59,6%. Разлике међу стопама запослености према полу била је највећа у Малти где је износила 49,3%. У Чешкој је та разлике у стопама запослености по полу последица високе стопе запослености мушкараца (77,0%), а не ниске стопе запослености жена. Највећа разлика у стопама запослености по полу је у Турској где је стопа запослености жена од 29,5%. Стопа запослености старијих радника у ЕУ-28 износила је 2014. године укупно 51,8%. У 11 држава чланица ЕУ-а забележена је 2014. године стопа запослености старијих радника између 50% и 66%, највиша стопа је забележена у Шведској (74%). Највише стопе запослености су забележене у старосној групи од 25 до 54 године. Стопе запослености значајно се разликују и по нивоу образовања, али ти подаци се базирају на старосну групу од 25 до 64 година уместо 15-64 године. Стопа запослености особа које су завршиле терцијарно образовање (факултет и више) износила је 2014. године укупно 83,7% у ЕУ-28, што је много више од стопе особа које су завршиле само примарно или ниже секундарно образовање (52,6%). 73,4% особа које су завршиле више секундарно образовање је запослено.⁶⁰

Према подацима Анкете о радној снази, основни индикатори тржишта рада показују значајна побољшања током 2016. године. Стопа запослености је 2016. године повећана за 6,4% у односу на предходну годину. У 2016. години у односу на предходну годину број формално и неформално запослених је повећан за 5,6% (145.000). Стопа неформалне запослености износи 21%. Значај раст запослености је

⁶⁰ Еуростат, es.europa.eu/employment_stat...

остварен у сектору услуга (7,2%), у индустрији (6,9%). У грађевинарству је забележено смањење запослености за 0,7%.⁶¹

3.3. Неформална запосленост – излаз за младе особе у време кризе

Транзиционе реформе довеле су до пораста броја незапслених и великог смањења броја запослених. Ови негативни трендови су појачани порастом неактивности становништва у радном узрасту, чак и у годинама привредног раста. Ширење приватног сектора ван пољопривреде није могло да апсорбује радну снагу из реструктурираних предузећа нити да створи нове послове. У таквој клими млади са мање радног искуства су били маргинализовани на тржишту рада. Излаз се налазио у неформалној економији.

Неформална запосленост се дефинише на различите начине, али се базично односи на рад без формалног уговора - запослени, samozапослени, помажући чланови домаћинства.

Неформална економија је присутна у свим друштвима и на свим друштвеним нивоима (самозапосленост, пољопривредни рад, помоћни рад у домаћинству). Имати мањак или вишак новчаних средстава није кључни критеријум за непартисипацију појединца или групе у сфери неформалне економије. Данас је тешко замислити реализацију неких послова на начин другачији од „неформалног“ (послови помоћи у кући, мајсторски радови, поправке, грађевински радови). Они који партиципирају у неформалној економији нису неинформисани или неупућени, њихово оправдање је „зарадити још неки динар“.

Када се говори о неформалној економији увек се посматра негативна и позитивна страна. Са становишта државе она значи смањивање буџетских прихода, а са друге стране неформално запослени смањују незапосленост (шире обухватање помажућих чланова домаћинства и регистрованих пољопривредних газдинстава у евиденцији радне снаге), обезбеђују себи и својој породици неопходна средства за живот и тиме преузимају улогу државе у обезбеђивању слободних радних места. Одлука да ли радити у неформалној сфери доноси се на основу упређивања користи и трошкова бављења тим активностима. Фактори који утичу на бављење оваквим пословима су бројни, ако што су: личне карактеристике (ниво образовања, вештине), карактеристике предузећа, тржишна структура, моралне вредности, политичко и институционално окружење, неефикасно спровођење мера контроле. За предузеће овакав вид запошљавања значи смањење трошкова (порези и доприноси), избегавање законских процедура. Међутим, процедура регистрације предузећа може изазвати веће трошкове, корупцију и слично.

⁶¹ Квартални монитор бр. 47., (2016), стр.18.

Табела 24. Најзначајнији узроци сиве економије према степену развијености земље

Земље у развоју	<ol style="list-style-type: none"> 1. Терет државне регулације 2. Стопа незапослености 3. БДП по становнику
Земље у транзицији	<ol style="list-style-type: none"> 1. Директни порези и доприноси за социјално осигурање 2. Стопа незапослености 3. Индиректни порези
Високо развијене земље ОЕЦД-а	<ol style="list-style-type: none"> 1. Директни порези и доприноси за социјално осигурање 2. Порески морал 3. Квалитет државних институција

Извор: Преузето од Вујовић, М., и др., (2013), Достојанствен рад и сива економија, стр. 12.

У Србији скоро половина младих је запослена у неформалној економији, што је знатно више у односу на укупно становништво радног узраста. Неформална економија углавном је до сада апсорбовала неквалификовану и нискообразовану радну снагу што је говорило о квалитету запослења и образовној структури младих. Међутим, данас се у неформалној економији запошљавају и висококвалификовани, образовани људи који нису пријављени, пријављени на мањи износ зараде или су запослени у формалној економији, а раде и у неформалној.

Подаци из Анкете о животном стандарду (АЖС) показују да се млади суочавају са највећом опасношћу од губитка посла и да имају најмању шансу да нађу посао. Фактори који су утицали на лоше индикаторе на тржишту рада младих и којима се могу објаснити разлике у стопи незапослености младих и одраслих је закаснило реструктурирање друштвених предузећа, као и неспособност привреде да креира нове послове у формалном сектору.⁶² Преко Анкете о животном стандарду може се директније измерити неформална запосленост Она показује је ниво неформалне запослености порастао са 28% - 2002. године на 35% 2008. године.

Према подацима АРС, неформална запосленост била је:

- 2008. године – 23,0%
- 2009. године – 20,6%
- 2010. године – 19,8%
- 2011. године – 18,8%
- 2012. године – 17,5%
- 2013. године – 19,3%
- 2014. године – 22,0%
- 2015. године – 19,5%.

⁶² Ристић, З., Павловић, Љ. (2012), стр.8.

Истина о неформалној економији је сигурно негде између стопе по Анкети о радној снази и Анкети о животном стандарду.

Импликације рада младих у неформалном сектору су вишеструке. Долази до траћења људског и финансијског ресурса, смањује се продуктивност. Млади немају социјалну заштиту, сигурност, заштиту радних права. Ако је почетак радног ангажовања младих у неформалној економији то може негативно утицати на њихову будућу перцепцију друштва у коме живе, привређују, образују се. Неповољан положај младих на тржишту рада у Србији додатно је погоршан глобалном економском кризом.

У периоду од 2011. године до 2015. године највише неформално запослених је младих особа у категорији 15-24 године.

Годину 2011. карактерише веома велико учешће младих мушкараца 15-24 године у неформалној запослености (28,3%). Од 35 године старости у неформалној економији више раде жене од мушкараца. По степену образовања највише је особа без школе. (табела 25.)

Табела 25. Учешће неформалне запослености у укупном броју запослених по полу, образовању, типу насеља и старости, 2011., Србија

	Укупно	Урбано	Рурално	Без школе	Непотпуна основна Ш	Основна школа	Средња школа
Укупно	18,8	5,9	34,3	79,0	72,5	43,5	12,9
Мушкарци	18,4	7,2	30,3	61,3	60,9	38,5	14,2
Жене	19,4	4,2	40,8	91,8	84,9	51,0	10,7

наставка табеле 25.

	Виша школа	Висока школа	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Укупно	2,9	1,1	30,8	14,6	13,7	13,1	26,6
Мушкарци	3,4	1,3	32,4	16,8	13,1	11,9	21,0
Жене	2,5	0,9	27,4	11,5	14,4	14,6	35,8

Извор: АРС, РЗС, 2011.

У 2012. години није било већих промена у кретању и структури неформалне запослености. Може се приметити мањи пад учешћа младих особа 15-24 године, али више неформално запослених са вишим и високим образовањем. (табела 26.)

Табела 26. Учешће неформалне запослености у укупном броју запослених по полу, образовању, типу насеља и старости, 2012., Србија

	Укупно	Урбано	Рурално	Без школе	Непотпуна основна ш	Основна школа	Средња школа
Укупно	17,5	5,9	31,3	72,2	64,0	39,4	13,0
Мушкарци	16,4	6,6	26,5	49,0	47,6	34,9	13,4
Жене	18,9	5,0	39,3	84,0	80,0	46,4	12,4

наставка табеле 26.

	Виша школа	Висока школа	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Укупно	4,2	1,6	26,3	13,3	12,5	13,1	23,6
Мушкарци	4,9	2,1	30,2	14,8	12,0	12,7	17,5
Жене	3,5	1,1	17,3	11,0	13,0	13,5	34,5

Извор: АРС, РЗС, 2012.

До повећања неформалне запослености дошло је у 2013. години на 19,3%. Промењена је структура запослености по професионалном статусу. Расте проценат samozапослених и помажућих чланова домаћинства, који обично раде у неформалном сектору, а опада проценат запослених који раде код послодавца. Међутим, мање је поуздано мерење samozапослених и помажућих чланова домаћинства, од мерења запослености код послодавца, тако да повећање запослености у 2013. години морамо узети са резервом. Повећање samozапослених и запослености помажућих чланова домаћинства се обично везује за слабији квалитет запошљавања на слабо продуктивним радним местима. (табела 27.)

Табела 27. Учешће неформалне запослености у укупном броју запослених, по полу, образовању, типу насеља и старости, 2013., Србија

	Укупно	Урбано	Рурално	Без школе	Непотпуна основна ш	Основна школа	Средња школа
Укупно	19,3	7,3	34,5	64,5	64,8	44,2	14,3
Мушкарци	18,1	8,7	28,8	44,6	50,4	39,8	14,4
Жене	20,9	5,5	43,4	74,8	79,2	50,5	14,1

наставак табеле 27.

	Виша школа	Висока школа	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Укупно	4,6	2,3	30,8	14,6	13,7	13,1	26,6
Мушкарци	4,9	3,2	32,4	16,8	13,1	11,9	21,0
Жене	4,4	1,5	27,4	11,5	14,4	14,6	35,8

Извор: АРС, РЗС, 2013.

Неформална запосленост се повећала и у 2014. години на 22%. Као и у предходној години, запосленост је повећана код samozапослених и помажућих чланова домаћинства.

Од ове године квартално се прикупљају подаци у оквиру Анкете о радној снази и по први пут се приказује структура неформално запослених према професионалном статусу. Према подацима АРС-и за 2014. годину, што је приказано у табели 28., највише неформално запослених има међу самосталним радницима, (41,84%) чије је број скоро удвостручен, а затим следе помажући чланови домаћинства (39,98%). Због малог броја појава, није се објављивао број samozапослених са радницима који раде у неформалној економији.

У мају 2014. године усвојене су олакшице за запошљавање нових лица. Наиме, при запошљавању нових лица предузетник, послодавац има право на повраћај дела плаћеног пореза на зараду и дела плаћеног доприноса за социјално осигурање, на терет запосленог и на терет послодавца. Овај подстицај траје до јуна 2016. године. Овом мером се укидају раније олакшице за новозапослене до 30 година старости и старије од 45 година, за које је послодавац имао право на ослобађање од пореза на зараде. Ова мера, чији је основни циљ ново запошљавање, требало би да подстакне послодавце да легализује запослене који нису имали уговор о раду или им нису уплаћивали доприносе. Према подацима из АРС-и скоро 60% неформално запослених могло би да постане легално запослено, а држава побољша буџетске приходе. Неформални рад у погледу зарада запослених најизраженији је у сектору грађевинарства, угоститељства, саобраћаја.

За позитивне ефекте ових олакшица потребно је побољшати привредни амбијент, поштрити мере инспекцијског надзора, без селекције послодаваца који запошљавају раднике на црно.

Табела 28. Запослени у неформалном радном односу, према по полу, старости и професионалном статусу, (2014-2015), Србија

Показатељи тржишта рада	2014. година			2015. година		
	Укупно	Мушкар	Жене	Укупно	Мушкар	Жене
Укупно	533.723	287.778	245.945	497.899	270.758	227.140
15-24	42.192	28.980	13.213	48.431	34.470	13.962
25-54	277.408	153.842	123.566	286.927	160.034	126.893
55-64	129.455	62.902	66.553	105.831	48.819	57.012
65+	84.668	42.054	42.613	56.710	27.436	29.274
Самозапослени са радницима	(2937)	(2546)	*	(2722)	(2510)	*
Самозапослени без радника	223.325	164.445	58.880	162.483	124.086	38.398
Запослени радници	94.084	58.760	35.323	125.285	80.010	45.275
Помажући чланови домаћ.	213.377	62.027	151.350	207.409	64.153	143.256
Неформална запосленост -%	22,0	20,9	23,5	19,5	18,6	20,6

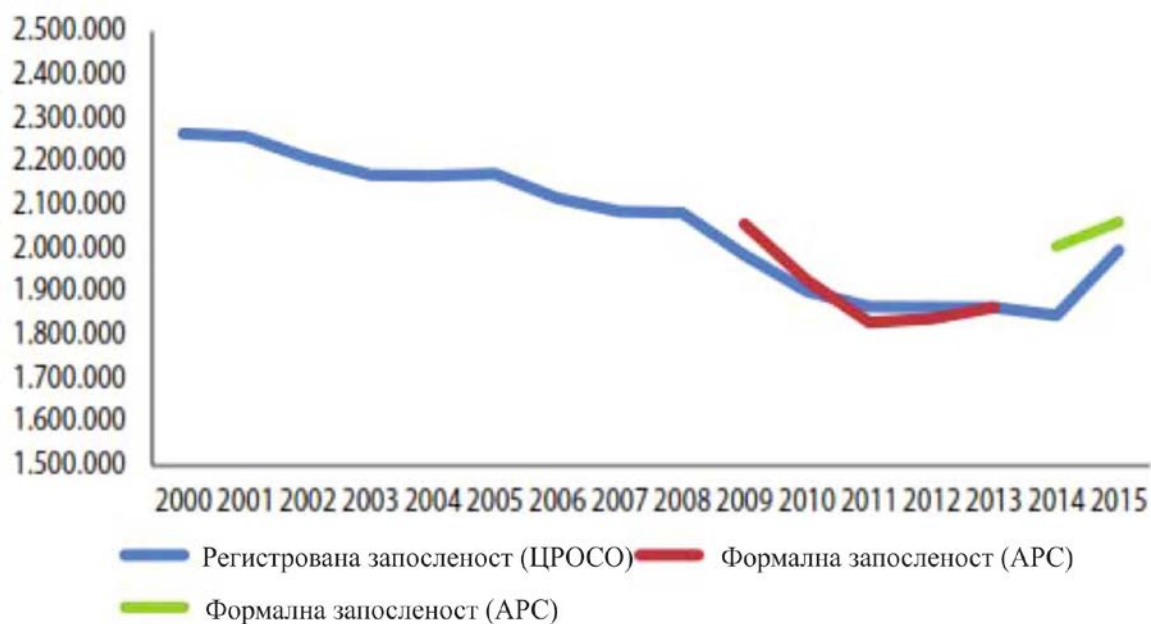
Извор: АРС, РЗС, 2014. и 2015. година

* Мали број појава тако да оцена није публикована

За 2015. годину, на основу података из Анкете о радној снази (табела 28.), може се рећи да су се осетили ефекти формализације, јер се неформална запосленост смањила на 19,5%, дошло је до пада запослених помажућих чланова домаћинства на 41,66% и самосталних без запослених (32,63%). Раст запослености који је био посматране године, делом се дугује расту формалне запослености, иако смо имали пад привредне активности, као и пад пореза и доприноса.

Републички завод за статистику је од септембра 2015. године прешао на нову методологију праћења формалне запослености комбиновањем података Централног регистра обавезног социјалног осигурања (ЦРОСО) и Статистичког пословног регистра. (графикон 2.). Поређење ове две методологије даје сличне статистичке резултате о формалној запослености, по мишљењу ФРЕН-а, највеће грешке су настале баш код статистичког обухвата неформалне запослености.

Графикон 2. Формална запосленост према АРС и ЦРОСО, Србија



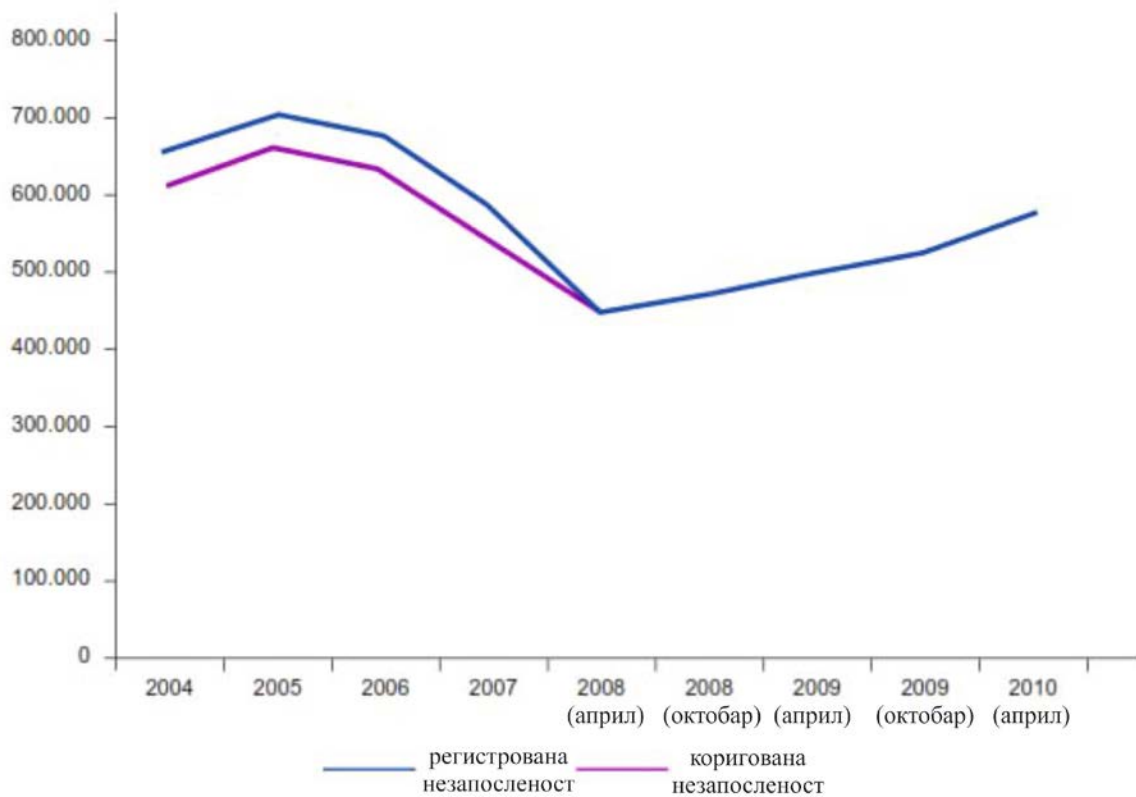
Извор: Квартални монитор, (2015), стр. 19.

Број неформално запослених се повећавао под утицајем глобализације, мобилности капитала, реструктурирања, дерегулације тржишта рада, што присиљава све већи број особа на такав рад. Смањењу стопе неформалне запослености у Србији доприноси пад броја samozапослених и помажућих чланова домаћинства, будући да они најчешће обављају своју делатност у неформалном сектору.

4. Трендови у незапослености младих особа у Србији

Незапосленост младих је сигурно највећи проблем у Србији. Незапосленост младих има економску цену која је у облику неуспелог инвестирања у образовање. У Србији је била и сада је веома висока незапосленост у односу на већину земаља региона које пролазе процес транзиције.

Укупна незапосленост је смањена од 2005 до 2008. године, године глобалне економске кризе, а стопа незапослености је порасла. Ако се има у виду да је у посматраном периоду био велики пад броја запослених и стопе запослености, онда се овакво кретање незапослености може приписати преласку из активних у неактивне. Смањење незапослености које је било до 2008. године резултате је преласка у неактивне, мање особа се поново запослило. 2005. године је стопа незапослености била 21,8 %, 2008. године је смањена на 14,3%, да би 2010. године порасла на 20%, а 2015. године стопа незапослености је износила 18,5%.



Слика 12. Незапосленост у Србији, 2004-2010. год.

Извор: Арандаренко, М., (2011), Помоћне стратегије за опоравак од кризе у југоисточној Европи, студија процене: Србија, МОР, стр. 24.

Већа је осетљивост младих на тржишту рада од других старосних група и стопа незапослености значајно опада са годинама старости. Највећа је код младих особа старосне групе (15-24), али и код старосне групе млађе одрасле особе (25-34). 2005. године је стопа незапослености младих старосне групе 15-24 године била 47,7% , 2010. – 46,1%, а 2015. године 43,3%. Ови подаци говоре о лошем положају младих на тржишту рада, њиховој стратегији сналажења без реалних планова, неактивности младих, неадекватним мерама државе за њихово упошљавање.

4.1. Незапосленост младих особа у периоду 2005-2010. године

Стопа незапослености младих у Србији у периоду 2005-2010. године је била двоструко већа у односу на земље чланице ЕУ. У октобру 2010. године 46,1% младих је било незапослено, а у ЕУ је било 21,4% младих. Само 7,6% младих незапослених је имала Холандија, а чак 44,5% Шпанија.⁶³

У односу на одрасле, положај младих на тржишту рада се погоршао током кризе, јер се јаз између стопе незапослености младих и осталих група старости проширио током посматраног периода. Младима је у кризним ситуацијама теже него осталим старосним групама. Они су краће у предузећима, раде на одређено време, често немају потребне способности и знање, тако да су они често прве жртве у случају кризе.

Незапосленошћу доминира дуготрајно немање посла, у 2005. години је 79% од свих незапослених радника било без посла најмање годину дана. Не поседовање образовања или вештина које се траже, слаба мобилност радне снаге, отпремнине, накнаде за незапослене, продужавало је и погоршавало њихов положај на тржишту рада. Код жена старости између 15 и 24 година старости стопа незапослености је била преко 52%, а налажење посла више је везано за неформални сектор.

Скоро половину незапослених чине најмлађе старосне групе 15-24 и 25-34 године, решење за своју незапосленост млади су тражили у продуженом школовању. Према нивоу образовања, незапосленост је највише заступљена међу онима са средњим нивоом образовања. Према подацима ЕУРОСТАТ-а за 2005. годину млади старосне групе 15-24 имају ниско учешће у односу на друге земље чланице ЕУ те године. (табела 29.)

⁶³ Еуростат, (2010), <http://www.euractiv.rs/eu-prioriteti/4645-nezaposlenost-mladih-50-u-paniji-grkoj>

Табела 29. Основни индикатори тржишта рада: Србија и одабране земље*, 2005.година

Земља	Незапосленост младих	Незапосленост одраслих	Однос**	Учешће младе радне снаге
ЕУ 25	18,9	7,7	2,5	45,1
ЕУ 15	16,7	6,9	2,4	47,6
ЕУ 10	31,7	11,9	2,7	35,0
Румунија	23,2	5,5	4,2	35,8
Бугарска	25,8	10,6	2,4	28,9
Србија	47,7	18,3	3,2	35,8

* Млади су категорије 15-24, одрасли од 25 година и више

** Између незапослености младих и незапослености одраслих

Извор: Документ Светске банке,2006.,стр.29

Неки млади људи не траже посао зато што су на школовању, у 2005. години 87% младих који нису били део радне снаге, навело је овај разлог. Ово би могао да буде позитиван разлог и битан чинилац за успешнији положај на тржишту рада. Стопа незапослености радно способног становништва у 2005. години је износила 21,8%, а стопа незапослености младих 47,7%, поготово код младих жена (56%). Особе старости 15-24 године, када се запосле раде за плату, већина младих, више од 52%, радило је за плату у неформалном сектору.⁶⁴

Из табеле 29. се може видети да се стопа незапослености смањује од 2005. године до I квартала 2008. године, што је делимично резултат бољег обухвата рањивих категорија на тржишту рада. Међутим, од 2008. године и број незапослених и стопа незапослености континуирано расте као последица економске кризе, приватизације, реструктурирања привреде. Жене су више погођене незапосленошћу од мушкараца, упркос њиховом образовању и стопа незапослености жена је током посматраног периода виша.

⁶⁴ Документ Светске банке, (2006), стр. 39.

Табела 30. Стопе незапослености (15-64), по полу и старости, 2005-2010., Србија

година показатељ	2005	2006	2007	2008*		2009		2010	
				април	октоб ар	април	октоб ар	април	октоб ар
УКУПНО	21,8	21,6	18,8	14,0	14,7	16,4	17,4	20,1	20,0
Мушкарци	17,6	18,6	16,5	12,4	12,7	15,0	16,1	19,4	19,0
Жене	27,4	25,2	21,7	16,1	17,3	18,1	19,1	20,1	21,2
15-24	47,7	47,8	43,7	32,7	37,4	40,7	42,5	46,4	46,1
25-34	28,4	26,1	23,1	18,0	19,4	20,4	21,9	26,7	27,5
35-54	20,0	19,6	17,2	13,1	10,5	13,1	14,5	15,6	15,0
55-64	16,3	16,8	14,6	10,9	10,4	12,4	13,1	11,6	12,2

Извор: АРС, РЗС

* Измењена методологија за прикупљање података

Кретање незапослености према регионима у посматраном периоду је различито (табела 30.). У периоду до 2007. године незапосленост је опала у сва три региона, а после 2008. године дошло је до раста незапослености у Војводини и Централној Србији.

Незапосленост у Србији има дугорочни карактер, јер многи запослени када једном постану незапослени остају у том статусу веома дуг период. Што је дужи период незапослености то се налажење посла смањује, а повећава се сиромаштво. Из табеле 31. се може видети да је дугорочна незапосленост (дуже од годину дана тражења посла) у 2005. години износила 79,5%, да би у годинама до 2010. дошло до смањења на 66,7%.

Структура незапослености према ранијем статусу на тржишту рада била је релативно стабилна до 2008. године. После глобалне економске кризе, наставка приватизације предузећа и реструктурирања, повећан је број особа које су остале због наведених разлога без посла.

Табела 31. Структура незапослености (15+) према основним карактеристикама, 2005-2010., Србија

година показатељ	2005	2006	2007	2008*		2009		2010
				април	октоб ар	април	октоб ар	
УКУПНО								
Мушкарци	45,8	49,0	49,5	49,2	48,5	51,0	51,5	54,7
Жене	54,2	51,0	50,5	50,8	51,5	49,0	48,5	45,3
ГОДИНЕ СТАРОСТИ								
15-24	23,0	24,4	21,8	20,9	25,0	20,0	20,9	19,6
25-34	31,1	28,1	28,5	30,0	30,0	29,5	27,5	29,6
35-44	22,5	21,7	21,5	21,1	18,0	19,7	21,8	21,3
45-54	17,8	20,7	20,7	20,7	19,6	21,3	20,9	20,5
55-64	5,3	4,3	7,2	7,1	7,4	9,1	9,0	8,9
65 и више	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,4	0,1	0,1
ОБРАЗОВАЊЕ								
Непотпуна основна	4,0	2,8	3,9	3,8	2,9	2,8	2,7	0,1
Основна школа	17,0	19,0	18,3	17,1	17,0	17,0	18,6	18,2
Средња школа	68,0	69,4	67,5	67,9	69,0	68,5	68,7	69,2
Терцијарно образав	11,0	8,8	10,2	11,3	11,2	11,6	10,0	12,5

наставак табеле 31.

година показатељ	2005	2006	2007	2008*		2009		2010
				април	октоб ар	април	октоб ар	
РЕГИОНИ								
Централна Србија	54,7	59,1	55,4	53,6	52,4	56,0	54,6	56,6
Београд	19,5	17,0	16,7	20,6	21,5	18,6	17,3	16,0
Војводина	25,9	23,8	28,0	25,8	26,1	25,4	28,1	27,4
ДУЖИНА ТРАЖЕЊА ПОСЛА								
До 11 месеци	20,4	19,2	18,8	28,0	29,1	35,2	34,1	33,3
12-23 месеца	14,5	13,7	15,5	17,4	16,9	14,9	17,1	19,0
2-10 година	54,9	52,7	54,0	44,4	43,0	38,6	37,8	37,7
Преко 10 година	10,1	14,4	11,7	10,2	11,0	11,3	11,0	10,0
РАЗЛОЗИ НЕЗАПОСЛЕНОСТ								
Први пут траже	39,2	43,2	39,8	40,5	43,8	36,1	37,2	34,5

запослење								
Имали запослење	60,8	56,8	60,2	59,5	56,2	63,9	62,8	65,5
Отказ, ликвидација	29,8	30,3	30,9	33,9	29,9	39,8	39,2	39,9
Привремени или сезонски посао	9,0	8,5	10,8	9,3	9,2	8,7	7,5	8,7
Болест, неспособност или породични разлог	6,4	4,8	5,6	6,8	9,7	7,3	9,4	8,4
Остали разлози	15,6	13,1	12,9	9,5	7,4	8,1	6,8	8,6

Извор: АРС, РЗС

* Измењена методологија за прикупљање података

Од 2008. године глобалне економске кризе до 2010. године стопа дугорочне незапослености је висока и повећава се, посебно за мушкарце. Учешће дугорочно незапослених у укупном броју незапослених је било веома високо у Србији и кретало се на нивоу од око две трећине. У првој години кризе се благо смањивало, због већег прилива новонеапослених. (табела 32.). У односу на земље ЕУ, Србија има највеће учешће дугорочно незапослених у укупном броју незапослених.

Табела 32. Стопа дугорочне незапослености (15-64), Србија

	Април 2008.	Октобар 2008.	Април 2009.	Октобар 2009.	Април 2010.
УКУПНО	8,19	8,49	8,83	10,18	12,40
Жене	11,11	11,73	11,65	11,82	14,72
Мушкарци	9,49	9,91	10,08	10,91	13,40

Извор: АРС, РЗС

Раст незапослености је био споријег темпа јер је део незапослених прелазео у неактивне. Број неактивних и стопа неактивности су посебно битни показатељи рањивости и искључености са тржишта рада. Неактивност расте у свим добним групама. Велики број особа који је престао да ради прешао је у категорију неактивних, па због тога број незапослених није порастао сразмерно паду броја запослених. Криза је имала највећи утицај на делатности у којима су заступљени више мушкарци (прерађивачка индустрија, грађевинарство). Старосна структура незапослених лица у периоду 2008-2010. године показује да највеће учешће у структури незапослених имају незапослена лица од 25 до 34 године (29,6%), а затим лица од 35 до 44 године (21,3%). Незапосленост младих (15-24) је била веома изражена и знатно испод опште стопе незапослености (табела 33.). Млади се у недостатку могућности за запошљавање одлучују на даље школовање. Квалификациона структура незапослених лица у 2010. години према подацима АРС-

а показује да незапослена лица са високим и средњим образовањем учествују са 80,5%, а лица без школе и нижег образовања са 19,5%. Међу незапосленим лицима најбројнија су лица са средњим образовним статусом код којих је и била највиша стопа незапослености (22,5%), док је код лица са високим образовањем 13,3%.

Табела 33. Старосна структура незапослених лица (15+), Србија (%)

Старосна група	Април 2008.	Октобар 2008.	Април 2009.	Октобар 2009.	Април 2010.
15-24	20,9	25,0	20,0	20,9	19,6
25-34	29,9	30,0	29,5	27,5	29,6
35-44	21,1	18,0	19,7	21,8	21,3
45-54	20,7	19,6	21,3	20,9	20,5
55-64	7,1	7,4	9,1	9,0	8,9
65 и више	0,2	0,0	0,4	0,1	0,1

Извор: АРС, РЗС

Табела 34. Квалификациона структура незапослених лица, (%), Србија

Образовни ниво	Април 2008.	Октобар 2008.	Април 2009.	Октобар 2009.	Април 2010.
Без школе	1,1	0,3	0,4	0,1	0,1
Нижи ниво образовања	19,7	19,5	19,4	21,2	18,1
Средњи ниво образовања	67,9	69,0	68,5	68,7	69,3
Високи ниво образовања	11,3	11,2	11,6	10,0	12,6

Извор: АРС, РЗС

За анализу кретања незапослености, посебно регистроване, у посматраном периоду, интересантно је посматрати и податке о незапослености Националне службе за запошљавање (НСЗ), иако ти подаци прецењују број незапослених.⁶⁵

На кретање регистроване незапослености у периоду 2005-2010. година утицале су промене у правилима категоризације незапослених (привремено неактивни издвојени су из укупног броја незапослених) и „брисање“ са спискова

⁶⁵ Арандаренко, М. и др., (2013), стр.18-21.

незапослених особа које нису активне у тражењу запослења. Упоредо са повећањем новопријављених незапослених вршено је „брисање“ са списка, тако се регистрована незапосленост држала на прихватљивом нивоу.

На основу података НСЗ-а крајем 2009. године било је регистровано 730.372 незапослена лица, мање за 165.325 у односу на 2005. годину. Врх незапослености је био 2006. године преко 900.000 лица. Од 2006. године број регистровано незапослених је опадао до негативних ефеката глобалне економске кризе када је забележено благо повећање регистроване незапослености.

Све то потврђују подаци из Анкете о радној снази и Анкете пословних јединица који показују да је утицај кризе на тржиште рада био негативан. Према евиденцији НСЗ-а број регистрованих незапослених је растао од краја 2008. године до средине 2009. године. До краја 2009. године дошло је до благог смањивања броја регистроване незапослености, један од разлога је било смањење висине и дужине примања накнаде за случај незапослености. Увођење програма активног укључивања на тржиште рада кроз програм „Прва шанса“ за младе образоване особе, јавни радови.

Од укупног броја незапослених на крају 2009. године 52,86% су биле жене. Незапосленост жена је пала јер је прилив мушкараца био релативно већи у контингент незапослених. Тако се разлика између незапослених жена и мушкараца смањивала.

Према тражењу посла повећан је број незапослених који траже посао до годину дана. У овом периоду скоро половина незапослених посао је тражила дуже од две године (46,8% у 2009. у односу на 51,7% у 2005. години), а сваки десети регистровани незапослени на посао је чекао преко десет година (9,4% у 2009. у односу на 11,3% у 2005. години). Оваква незапосленост у Србији повећавала је ризик за трајну искљученост из запошљавања, јер знање и вештине застаревају, прелази се у групу неактивних. Мотивацију за тражење посла смањују-одлажу отпремнине, социјална помоћ, накнаде и друге бенефиције.

Све старосне категорије су оптерећене незапосленошћу, према евиденцији НСЗ-а повећана је у категорији преко 50 година старости, са 167.348 у 2005. години на 181.005 на крају 2009. године. Положај младих се не поправља, иако је све више младих настављало школовање и тако бежало са тржишта рада.

Према образовној структури крајем 2009. године порасла је незапосленост најобразованијих, а код незапослених са средњом стручном спремом дошло је до смањења са 489.257 у 2005. на 395.301 лица у 2009. години. И поред реченог, средње образовање доминира међу незапосленима.

Према Националној стратегији запошљавања за период 2005-2010. циљеве које је требало остварити били су: повећање стопе активности на 72%, повећање стопе запослености на 67%, повећање стопе запослености младих на 20%, смањење стопе незапослености на 10,5% до 2010. године, смањење учешћа дугорочно незапослених, смањење учешћа запослености у неформалном сектору на 20%.

Ако упоредимо показатеље тржишта рада у периоду 2005.-2010. године са циљевима у овој стратегији, можемо закључити да ни један није испуњен. На самом почетку спровођење Националне стратегије запошљавања дошло је до промене, октобра 2004. године, методологије прикупљања и приказивања основних

индикатора тржишта рада. Укинута је категорија „повремено активни“ (особе које су имале запослење у протекла три месеца) и прикључена запосленима. Ово усклађивање је погоршало индикаторе тржишта рада.

Пројектоване стопе раста запослености се нису оствариле, у октобару 2010. године је износила 47,1%, стопа активности је континуирано опадала октобра 2010. године је износила 58,8%, ниска је била стопа запослености младих 15-24 године и то 15,2% и положај младих је погоршан. Неформална запосленост је смањена са 23% - 2008. године на 19,8% у 2010. години, али рад у неформалном сектору од 20% сигурно није циљ који се сматра успешно оствареним.

У европском оквиру 2010-2020. год. налазила се Лисабонска стратегија која је усвојена 2000. године. Европска унија је до 2010. године требала да постане најконкурентнија привреда света са базом у знању. Већ 2005. године се јасно показало да је напредак недовољан. Због тога је Лисабонска агенда ревидирана и још већи акценат је стављен на знање и иновације и то на нивоу ЕУ и свих земаља чланица због квантитативног и квалитативног стварања радних места и подстицања знања за раст. Међутим, до краја 2010. године Лисабонска агенда није у потпуности испунила очекивања. Стопа запослености је до 2008. године расла, а стопа незапослености је опадала и приближавала се постављеним циљевима. Глобална финансијска криза је показала све слабости економије ЕУ које су поништиле све позитивне резултате постигнуте у погледу економског раста, стварања радних места, БДП-а. ЕУ је заменила досадашњу Лисабонску агенду са стратегијом под називом „Европа 2020.“ „Европа 2020.“ се заснива на: а) паметном расту који подразумева економију знања и подршку иновацијама, б) одрживом расту који промовише ефикасније коришћење природних ресурса и енергије и в) инклузивном расту који треба да омогући територијалну и социјалну кохезију. Нова стратегија дефинише где би требала ЕУ да буде кроз десет година, кроз следеће квантитативне циљеве:

- повећање стопе запослености становништва старог од 20 до 64 године са 69% на најмање 75%;
- подизање процента БДП који се издваја за истраживање и развој са 1,9 на 3%;
- смањење емисије гасова-ефекат стаклене баште за 20% у односу на ниво из 1990. године (или чак 30% ако то услови омогуће), повећање удела обновљиве енергије за 20%, као и за 20% повећање енергетске ефикасности;
- смањење стопе раног напуштања школе на испод 10% са тренутних 15%, уз истовремено повећање процента становништва са факултетском дипломом са 31% на 40%;
- смањење броја људи који живе испод линије сиромаштва за 25%, што ће значити излазак преко 20 милиона људи из сиромаштва.⁶⁶

Уместо досадашњих 24 смерница број је сведен на десет нових што би требало да обезбеди повезаност у вођењу политике запошљавања и економске политике земаља чланица. Европска комисија ће кроз давање савета о

⁶⁶ Водич кроз стратегију Европа 2020, стр.18.

микроекономским питањима о запошљавању подстаћи земље чланице на остваривање зацртаних циљева. Новина је и седам „водећих иницијатива“, и то: „Унија иновација“, „Млади у покрету“, „Агенда за нове вештине и послове“, „Европска дигитална агенда“, „Енергетски ефикасна Европа“, „Индустријска политика за еру глобализације“, „Европска платформа против сиромаштва“.

Контрола спровођења претходне Лисабонске стратегије је била слаба, није било санкција за неостваривање постављених критеријума, „Европа 2020.“ не сме поновити исту грешку јер ће све остатити само на нивоу лепих жеља.

4.2. Млади међу незапосленима у периоду 2011.-2016. године

Глобалне друштвене промене, посебно промене на тржишту рада суштински утичу на живот младих, поваћавају незапосленост и отежавају улазак младих особа на тржиште рада. Поремећаји на тржишту рада утицали су на неизвесност у тражењу посла. Нискоквалификовани млади људи имају све мање шанси да побољшају свој друштвени положај, образовање, ака се посматра као једини довољан услов за запослење, није гарант сигурне каријере. Млади се сусрећу са сталним радним изазовима који захтевају континуирано образовање, усавршавање и надоградњу, вештине, креативност. Животну неизвесност за највећи број младих појачала је глобална економска криза 2008. године, али целокупан период до данас је период изазова и борбе у доношењу одлука и планова.

Ризици незапослености нису равномерно распоређени, јер са образовањем расте и квалитет радног места. Ниже образовање носи са собом дужи период без посла.

Табела 35. Основни контингенти незапосленог становништва (15-64 године), 2011-2015., Србија

показатељ година	Незапослени	Стопа незапослености (%)			
		Укупно	Мушкар	Жене	
2011 април	649.155	22,9	22,7	23,1	
	октобар	690.782	24,4	23,5	25,6
2012 април	735.209	26,1	25,6	26,7	
	октобар	661.698	23,1	22,1	24,5
2013 април	707.440	25,0	23,1	27,3	
	октобар	602.651	21,0	20,2	22,0
2014*	1. квартал	663.643	22,0	19,8	21,6
	2. квартал	667.792	21,7	18,9	20,1
	3. квартал	576.964	18,8	17,4	19,2
	4. квартал	540.594	18,0	18,2	18,0
2015*	1. квартал	593.109	19,9	18,4	18,9
	2. квартал	556.738	18,4	18,0	18,4
	3. квартал	524.745	17,3	16,8	17,4
	4. квартал	554.957	18,5	17,5	18,7

Извор: АРС, РЗС

* Ревидирани подаци према новој методологији

У односу на април 2010. године, по АРС-и, порастао је број незапослених за годину дана, што је повећало стопу незапослености са 20% на 22,9%. Услед значајнијег пада запослености мушкараца, стопе незапослености жена и мушкараца су се незнатно разликовале (табела 35.). Стопа неактивности у истом периоду остаје стабилна што говори о активирању обесхрабраних лица. Међутим, негативни трендови повећања незапослености су се наставили и у 2012. години, до априла број незапослених је растао јер се одређени број пријављивао као незапослено лице због пореских олакшица. До краја 2012. године број незапослених је опао због сезонских послова.

2013. година је по подацима из Анкете о радној снази имала нижу стопу незапослености и повезана је са растом запослености у сивој економији и помажућих чланова домаћинства. Из табеле 36. се може видети кретање стопе незапослености по старосним групама у којој је опет најинтересантније кретање стопе незапослености младих. Стопе незапослености младих старосне групе 15-24 године се смањују са 18,2% на 16,6%, што је потврда тражења излаза у наставку школовања. Али оно што забрињава, и даље остаје проблем, је повећање стопе незапослености млађих одраслих особа 25-34 године старости. Јаз између незапослености младих и осталих старосних група се проширује што погоршава положај младих на тржишту рада.

Табела 36. Кретање незапослених по годинама старости и полу 2011-2013.г., (15+), Р.Србија

Старосна група	2011. година			2012. година		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	121.821	74.814	47.007	122.991	75.143	47.848
25-34	191.075	103.306	87.769	195.744	104.062	91.682
35-44	139.971	67.952	72.020	145.735	69.914	75.821
45-54	148.223	80.480	67.743	150.776	80.917	69.858
55-64	68.877	49.853	19.023	83.209	59.147	24.061
64+	1.175	418	757	2.685	1.831	853
Укупно	671.143	376.823	294.321	701.138	391.015	310.123

наставак табеле 36.

Старосна група	2013.		
	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	108.868	61.496	47.372
25-34	189.957	98.298	91.660
35-44	149.592	69.427	80.166
45-54	132.119	66.936	65.183
55-64	74.509	53.648	20.861
64+	1.075	918	157
Укупно	656.120	350.722	305.399

Извор: РЗС, АРС, 2011, 2012., 2013.

Табела 37. Структура незапослених по годинама старости и полу, (15+), 2011-2013., Србија (%)

Старосна група	2011.			2012.		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	18,2	27,1	15,9	17,6	19,3	15,4
25-34	28,4	27,4	29,8	27,9	26,6	29,5
35-44	20,9	18,0	24,5	20,8	17,9	24,4
45-54	22,1	21,3	23,0	21,5	20,6	22,6
55-64	10,2	13,2	6,5	11,8	15,1	7,8
64+	0,2	0,1	0,3	0,4	0,5	0,3

наставак табеле 37.

Старосна група	2013.		
	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	16,6	17,6	15,5
25-34	28,9	28,0	30,0
35-44	22,8	19,8	26,3
45-54	20,1	19,0	21,4
55-64	11,4	15,3	6,8
64+	0,2	0,3	0,1

Образовна структура незапослених лица (табела 38.) је неповољна, највише незапослених је са средњим образовањем 64,1% - 2013. године, али се повећава број незапослених са вишим и високим образовним статусом са 13,7% у 2011. на 17,6% незапослених у 2013. години. Квалификациона структура незапослених лица у Србији показује да у укупној незапослености, незапослена лица са високим и средњим образовањем учествују са преко 80%. Жене су више погођене незапосленошћу од мушкараца, упркос њиховом вишем степену образовања. 20,6% високообразованих жена је било незапослено у 2013. години. Алармантан је показатељ да је свака пета незапослена жена високообразована. Мушкараца високообразованих у сфери незапослених је 15,2% у 2013. години.

Табела 38. Структура незапослених по образовању (15+), 2011-2013., Србија (%)

Образовни ниво	2011.			2012.		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
Без школе	0,8	0,7	0,8	0,3	0,2	0,5
Непотпуна основна школа	1,9	1,9	1,9	2,4	2,8	2,0
Основна школа	16,4	16,6	16,1	16,3	16,4	16,2
Средња школа	67,2	69,2	64,7	66,3	68,7	63,1
Виша школа	4,9	4,4	5,6	4,5	4,5	4,6
Висока школа	8,8	7,2	10,9	10,1	7,3	13,7

наставак табеле 38.

Образовни ниво	2013.		
	Укупно	Мушкарци	Жене
Без школе	0,6	0,6	0,6
Непотпуна основна школа	2,2	2,2	2,2
Основна школа	15,5	15,5	15,4
Средња школа	64,1	66,6	61,3
Виша школа	6,2	6,0	6,5
Висока школа	11,4	9,2	14,1

Извор: РЗС, АРС, 2011, 2012., 2013.

Дугорочна незапосленост је проблем који посебно забрињава, што је дужи период тражења посла то је тежи улазак, посебно младих, на тржиште рада. Табела 39. показује суморну слику времена проведеног у тражењу посла. Дуже од 7 година је 2011. године тражило посао 23,1%, а 2013. године 25,8% особа. Жене теже и дуже траже запослење.

Табела 39. Структура незапослених према дужини тражења посла и полу, (15+), 2011-2013., Србија

	2011.			2012.		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
Краће од 12 месеци	26,3	26,9	25,4	22,0	22,8	21,2
Од 12 до 24 месеца	18,4	18,6	18,2	17,7	18,1	17,2
Од 2 до 6 година	32,2	32,8	31,4	33,1	34,1	31,7
Дуже од 7 година	23,1	21,5	25,0	27,2	25,0	30,0

наставак табеле 39.

	2013.		
	Укупно	Мушкарци	Жене
Краће од 12 месеци	23,9	24,5	23,3
Од 12 до 24 месеца	18,9	18,6	19,1
Од 2 до 6 година	31,3	30,9	31,8
Дуже од 7 година	25,8	26,0	25,6

Извор: АРС, 2014, 2015.

Економска ситуација у 2014. години је утицала на повлачење незапослених у неактивне, односно они престају да траже посао. Стопа незапослености је тиме била ниже у односу на прошлу годину.

Извесна побољшања на тржишту рада забележена су 2015. године у односу на 2014. према подацима Анкете о радној снази. Подаци у табели 41. показују да се број незапослених смањило 2015. године у односу на 2014. годину, али код старосне категорије млади од 15-24 године је повећан као и код старосне групе млађи одрасли од 25-34 године са 31,21% на 33,19% у 2015. години што још више потврђује правило да је узрок њихове неактивности наставак образовања.

Табела 40. Кретање стопе незапослености и неактивности, (15-64), 2014-2015., Србија

	2014. година				2015. година			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Стопа незапослености	22,0	21,7	18,8	18,0	19,9	18,4	17,3	18,5
Стопа неактивности	38,8	37,5	37,8	38,8	37,7	36,7	37,7	37,0

Извор: АРС, РЗС

Табела 41. Кретање незапослених по годинама старости и полу (15 +), 2014-2015., Србија

Старосна група	2014. година			2015. година		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	99.223	61.591	37.632	97.862	56.696	41.166
25-34	175.739	92.602	83.679	185.307	94.645	90.662
35-44	123.614	59.618	63.996	127.026	64.481	62.545
45-54	105.539	52.932	52.608	94.899	47.465	47.434
55-64	58.047	40.873	17.174	52.292	35.646	16.647
64 +	/	/	/	/	/	/
Укупно	563.138	307.726	255.412	558.375	299.620	258.756

Извор: АРС, РЗС, 2014, 2015

Табела 42. Структура незапослених по годинама старости и полу, (15 +), 2014-2015., Србија

Старосна група	2014. година (%)			2015. година (%)		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
15-24	17,20	20,01	14,73	17,53	18,92	15,91
25-34	31,21	29,92	32,76	33,19	31,59	35,04
35-44	21,95	19,37	25,06	22,75	21,52	24,17
45-54	18,74	17,20	20,60	17,00	15,84	18,33
55-64	10,31	13,28	6,72	9,37	11,90	6,43
64 +	/	/	/	/	/	/

Извор: АРС, РЗС, 2014, 2015.

Снажан позитивни тренд на тржишту рада је остварен током 2016. године у односу на 2015. годину. Стопа незапослености у 2016. години је мања у односу на претходну годину у свим кварталима, тако да је у последњем кварталу 2016. године износила 13%, просек за 2016. годину је био 15,3%.

У образовној структури незапослених у 2014. и 2015. години није било значајнијих промена. И даље је највише незапослених са средњим образовањем 64,06% у 2015. години. Раскорак у образованости незапослених лица је још више продубљен на штету жена, 27,42% високообразованих незапослених чини да је свака четврта високообразована. жена незапослена. Број незапослених са средњим образовањем се смањује.

Табела 43. Структура незапослених по образовању (15+), 2014-2015., Србија

Образовни ниво	2014. година (%)			2015. година (%)		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
Без школе	/	/	/	/	/	/
Ниже образова	16,30	16,40	16,17	14,12	15,81	12,16
Средње образ	65,00	69,03	60,45	64,06	67,43	60,15
Високо образ	18,02	13,77	23,13	21,58	16,53	27,42

Извор: АРС, РЗС, 2014, 2015.

Табела 44. Незапослени према дужини тражења посла и полу, (15+), 2014-2015., Србија

	2014. година			2015. година		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
Краће од 12 месеци	182.359	102.229	80.130	198.074	108.133	89.941
Од 12 до 24 месеца	138.206	75.393	62.813	125.519	66.464	59.056
Од 2 до 6 година	160.909	88.306	72.603	156.403	82.705	73.698
Дуже од 7 година	81.664	41.798	39.866	78.379	42.318	36.061

Извор: АРС, РЗС, 2014, 2015.

Према дужини тражења посла највише је особа које су тражиле посао до годину дана 35,47% у 2015. години, смањује се број незапослених који траже посао дуже од 7 година (табела 45.)

Табела 45. Структура незапослених према дужини тражења посла и полу, (15+), 2014-2015. година, Србија

	2014. година (%)			2015. година (%)		
	Укупно	Мушкарци	Жене	Укупно	Мушкарци	Жене
Краће од 12 месеци	32,38	33,22	31,37	35,47	36,09	34,76
Од 12 до 24 месеца	24,54	24,50	24,59	22,48	22,18	22,82
Од 2 до 6 година	28,57	28,69	28,43	28,01	27,60	28,48
Дуже од 7 година	14,50	13,58	15,61	14,04	14,12	13,94

Извор: АРС, РЗС, 2014, 2015.

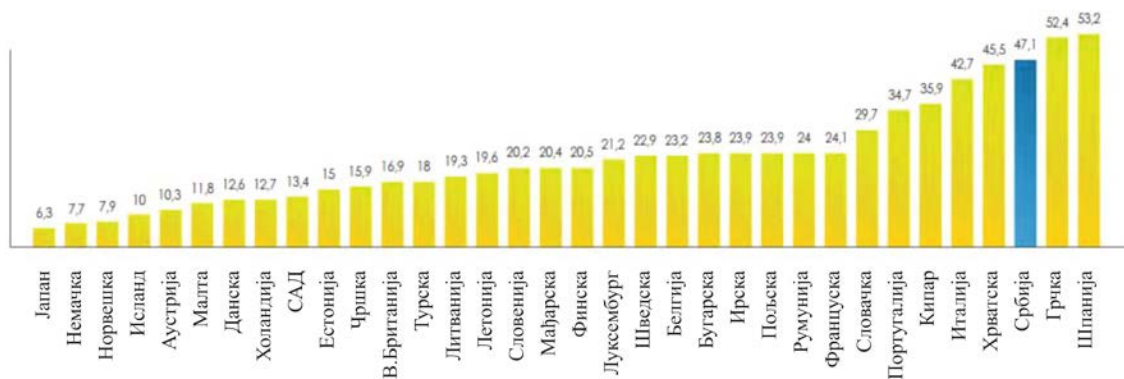
После општег приказа кретања незапослених на тржишту рада у Србији, посебан акценат ставља се на положај и проблеме младих од 15-24 године, односно 29 година старости.

У популацији младих од 15 до 29 година доминирају неактивни, али је неповољна структура младих који припадају активном становништву (нису на школовању), јер је 38% њих незапослено.

Према подацима ЕУРОСТАТ-а за 2014. годину, стопа незапослености младих у категорији 15-24 године у Србији је висока и износила је 47,1%, у истом периоду у ЕУ-28 стопа незапослености младих је износила 21,9%. Заједно са Шпанијом, Грчком, Хрватском и Италијом сврставамо се у групу европских земаља у којима је скоро свака друга активна млада особа незапослена.⁶⁷

⁶⁷ http://www.eukutak.info/index.php?option=com_content&view=article&id=1058:eurostat-nezaposlenost-mladih&catid=9:zapoljavanje&Itemid=8

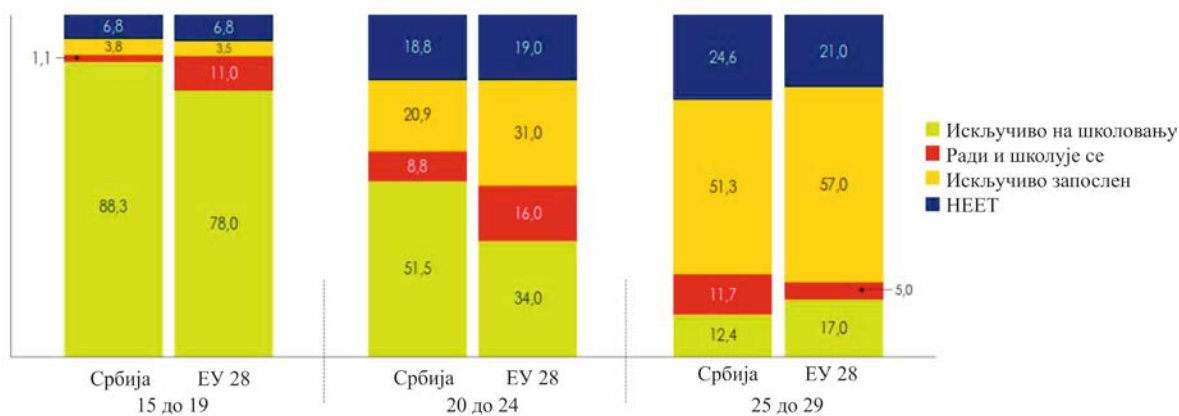
Графикон 3. Стопа незапослености у узрасној групи 15 до 24



Извор: Томановић, С., Стојановић, Д., (2015), стр. 11.

Висока незапосленост представља озбиљну препреку за укључивање младих у друштвене и социјалне токове.

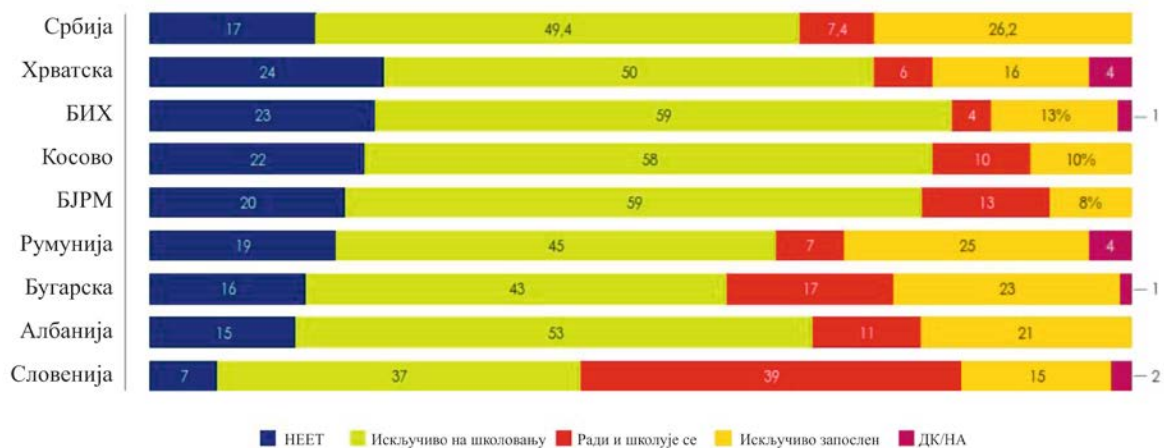
Графикон 4. Статус активности упоредно земље ЕУ-28 и млади у Србији, 2015., (%)



Извор: Томановић, С., Стојановић, Д., (2015), стр. 34.

У поређењу са земљама у региону у којима су урађене студије младих (Shell студије) ⁶⁸, Србија је најсличнија Румунији, где је мало учешће испитаника који комбинују школовање и рад, више је запослених него незапослених, а највише је испитаника на школовању. Словенија је имала ниско учешће незапослених испитаника који нису на школовању или обуци (тзв. НЕЕТ), ниже учешће испитаника који се само школују и високо учешће оних који се и образују и раде.

Графикон 5. Статус активности-упоредно земље региона 16 до 25 година, 2015, (%)



Извор: Томановић, С., Стојановић, Д., (2015), стр. 34.

Према њиховим изјавама, стално или привремено запослено је 37,7% испитаника, више младића (40,1%) него девојака (35,1%). Запосленост расте са узрастом и нивоом образовања, односно виши степен образовања смањује ризик од незапослености.

Фактори за прихватање неког запослења који су испитаници навели су: Прво, преко половине младих у Србији (56,4%) наводи плату, 22,7% младих наводи сигурност запослења као разлог за прихватање посла, задовољство послом 17,1% испитаника, а најмање особа радно окружење (3,6%). Девојке више него младићи вреднују сигурност запослења (25,2% наспрам 20,1%) и задовољство послом (19,4% наспрам 14,8%), а мање плата (51,9% наспрам 60,9%). Високо вредновање сигурности запослења и плате као фактора води ка државном сектору као жељеном запослењу (62,1%) више од приватног (26,1%). Приватни сектор је занимљивији младима чији родитељи имају више образовање, а запослење у међународним

⁶⁸ Томановић, С., Стојановић, Д., (2015), стр. 34-35.

организацијама је циљ младима који имају високо образовање или се школују, или су из већих градова. Младима из руралних средина идеја водиља за запослење је државни сектор.

Могућност усавршавања у вези са запослењем није опција ни код запослених ни код незапослених младих. Свега 12,9% младих испитаника је било 2014. године на стручном усавршавању, више оних из града, курс страног језика похађало је само 16% младих, и то они који су запослени, који се школују. Усавршавање је, пре свега, индивидуално улагање, које треба да буде подржано од стране државе.

У поређењу са земљама ЕУ-28 према подацима ЕУРОСТАТ-а за 2015. годину, учешће незапослених младих у Србији је слично и у категорији од 15 до 19 година и у категорији 20-24 године, али незапосленост расте у старосној групи млађи одрасли од 25 до 29 године. У тој групи, по први пут је веће учешће младих који комбинују образовање и рад, што је небитно код групе од 15 до 19 године старости. Овај тренд говори да се у Србији школовање продужава до краја двадесетих година живота. Да би се финансијски осамосталили и продужили школовање млади све више комбинују школовање са привременим и повременим запослењем.

У Србији је 2015. године 72% младих било неактивно на тржишту рада. Мали број незапослених младих се додатно обучава за практичне вештине. Велики је потенцијал у младима које треба активирати, посебно старосне доби од 15 до 24 године.

Незапосленост младих постаје епидемија и у суседним земљама, али Србија је још увек при самом врху.

Грчка са 64,8% незапослених младих старосне категорије 15-24 године
Босна и Херцеговина – 60,2%,
Шпанија – 58,2%
Македонија – 54,3%
Хрватска – 49,5%
Србија – 46,6%,
Црна Гора – 40,5%
Словачка – 33,8%
Пољска – 28,4%
Мађарска – 26,1%⁶⁹

У просеку скоро половина младих на Западном Балкану не ради. Најгора ситуација је у Босни и Херцеговини где 60,2% младих нема посао.

У целом региону бележи се и висока стопа укупне незапослености: Хрватска – 17,7%, Црна Гора – 17,5%, Србија – 17,3%, Македонија – 25,4%.

Имајући у виду искуства из развијеног света у Србији је потребно повећати конкурентност привреде засновану на знању и иновацијама. Нажалост, Србија је по конкурентности привреде 2014/15. године била на 94. позицији од 144 земље за које је Светски економски форум прикупио податке. Србија је 2008/09. године била на 84 месту.

⁶⁹ <http://www.energyobserver.com/vesti.php?lang=1&ID=38482>

Србија се суочава са тенденцијама које негативно утичу на људске ресурсе, и то: старење становништва, пад наталитета и одлив мозга. Структурна и циклична незапосленост су повезане са неостваривањем прихода, сиромаштвом, криминалом, стагнацијом знања и вештина. Структурна незапосленост потиче из основне неприлагођености доступне радне снаге која тражи запослење, непопуњеним радним местима. Неприлагођеност може бити у погледу квалификације, образовања, година старости, а то захтева промене у области образовања и обуке.

Континуитет са првом Националном стратегијом запошљавања која је спровођена у периоду од 2005. до 2010. године, настављен је доношењем нове Националне стратегије запошљавања за период 2011-2020. година. Централно место у овој Стратегији заузима повећање запослености и смањење сиромаштва. Утврђени су стратешки правци и приоритети за остваривање тог циља:

- Подстицање запошљавања у мање развијеним регионима и развој регионалне и локалне политике запошљавања;
- Унапређење људског капитала и веће социјално укључивање;
- Унапређење институција и развој тржишта рада;
- Редуковање дуалности на тржишту рада.⁷⁰

Отварање радних места подстицаће се кроз субвенције послодавцима, за samozapošljavanje, давање кредита Националним службама за запошљавање које реализују програме запошљавања.

Локалне самоуправе креирају локалне политике запошљавања које треба да одговарају потребама локалног оружења.

У основи економског раста и развоја конкурентске привреде налази се и улагање у људски капитал и систем образовања. Циљ је повећање запошљавања и продуктивности рада, развој и едукација кадрова кроз повећање квалификација и компетенција радне снаге. (детаљније у поглављу V)

У овом делу значајно је за положај младих на тржишту рада у Европи поменути резултате до којих је дошла Европска комисија за младе.

Многи млади Европљани суочавају се са маргинализацијом на тржишту рада, погоршањем животних услова и препрекама у укључивању у друштво, оцењено је у Извештају Европске комисије о положају младих у Европској унији.

Европска стратегија за младе има два општа циља – већу понуду и једнаке могућности за младе у образовању и на тржишту рада, социјалну укљученост и солидарност младих. У стратегији за младе налазе се и иницијативе за остваривање ових циљева.

Заједничко свим државама Европе је да је младост прелаз из детињства у свет одраслих. У Европској унији је 2014. године живело 90 милиона младих (15-29), око 18% укупног становништва 28 чланица ЕУ. Удео младих у двадесет првом веку је све мањи. Највише младих је на Кипру, Малти, Словачкој. Најмањи у Грчкој, Шпанији, Словенији, Италији. Највећи пад је у старосној групи од 15 до 19 година старости. У земљама Источне и Јужне Европе већи је пад популације младих у односу на север

⁷⁰ Национална стратегија запошљавања 2011-2010.,
www.nzs.gov.rs/...302_nacionalna_strategija_zapošljavanja_2011_2020...

Европе. Пад удела младих у укупној популацији и све дужи животни век указује да ће становништво ЕУ постајати све старије. Чак и миграције становништва из земаља ван ЕУ нису довољне да поправе насталу ситуацију.

Образовна структура бележи позитивне трендове у односу између високог образовања и запослености, али изазови су још увек пред младима без образовања.

У 2013-2014. година појавили су се знакови побољшања положаја младих на тржишту рада што буди наду. Већа је мобилност младих у погледу школовања и рада у другим земљама Европе. Највише младих је напустило Бугарску, Естонију, Летонију, Литванију, Мађарску, а одлазе највише у Немачку, Данску, Аустрију.

У Извештају Европске комисије за младе наведени су приоритети за 2016-2018. годину, и то:

- Већа друштвена укљученост свих младих посебно НЕЕТ, миграната;
- Веће учешће младих којима прети маргинализација;
- Лакша интеграцијана тржиште рада за све младе, већа пажња на дугорочно незапослене и за оне који прелазе из образовног система на тржиште рада.⁷¹

⁷¹ <http://www.koms.rs/mladi-u-eu-sve-obrazovaniji-ali-i-marginalizovaniji/>

IV ДЕО

IV МИГРАЦИЈЕ И „ОДЛИВ МОЗГОВА“

1. Појмовно одређене миграција

Појам миграција је везан традиционално за појам исељавања становништва или дужег рада и боравка у иностранству као што је случај са нашим грађанима. Миграције су део територијалног померања људи који обухвата велики број типова и облика географске мобилности људи.

Неке од облика географске мобилности интересантно је поменути. Перманентна миграција је одлазак људи из земље „за увек“. Међутим, овај појам је састављен од „привремене миграције“, а везана је и за повратак миграната у земљу порекла.

У добровољну миграцију убрајају се мигранти на привременом раду, чији је број веома велики. Ово су мигранти различитих професија и групација. Неки од миграната су сезонски радници, погранични, а велики број је високо стручних. Транзитне миграције високостручног кадра се односи на пословне људе и стручњаке. Многе земље су изградиле посебне улазне регулативе за мигрирајуће стручњаке да би подстицале ову врсту географског померања високостручних кадрова.

Студенти одлазе на школовање ван земље, на одређено време, али није редак случај код нас и у свету, да велики број студената тамо и остане.

Крај двадесетог века је био обележен миграцијама људи – избеглица. Један број је добио статус – избеглица, други остају на хуманитарној основи или добијају статус привремено заштићених лица. Све више је људи који се одреде за илегални положај после уласка у „обећану земљу“.

У миграциона географска кретања се могу убројити и туристичка и пословна кретања. Често се нека пословна путовања претворе у дугорочнију географску промену места. У склопу ових миграција су и размена стручних људи у оквиру мулти-националних корпорација из једне земље у другу, на пар година.

Једна од карактеристика миграција је танка линија разграничења између принудних и добровољних миграција. На пример, студенти кроз брачну заједницу са држављаниним земље у којој студира, мењају статус привременог боравка у перманентни, или они који траже азил и тиме је то добровољна миграција.

Посебна пажња у истраживањима међународних миграција се поклања дијаспори – „diaspora migration“.

Оригинално значење дијаспоре су све јеврејске заједнице Израела. Међутим, израз дијаспора је данас много ширег обухвата и користи се готово за све земље. Њиме су данас обухваћене разне групације миграната као што су политичке избеглице, гостујући радници, исељеници, прогнани од своје куће, етничке и расне мањине, као и прекоокеанске заједнице.⁷² Матицу интересује повратак и помоћ дијаспоре, посебно допринос високообразованих и стручних кадрова, али и финансијска помоћ свих осталих из дијаспоре. О доприносима дијаспоре и правцима сарадње биће у каснијем излагању више речи.

Нова истраживања довела су до нових гледишта феномена миграција. Миграције би требало схватити као друштвени процес који повезује земље порекла миграната са земљама боравка. Савремени мигранти се дефинишу као „трансмигранти“ који јачају и стварају породичне, економске, духовне, политичке везе. Миграције не значе више покидане везе са отаџбином.

Савремена миграција може бити схваћена на прави начин само изучавањем друштвено-економских, политичких и других односа који чине спрегу друштва у земљи порекла и земљи пријема.⁷³

Анализе импликација миграција на локални развој су бројне и врло опречне. Неки од негативних утицаја миграција се односе на смањење виталности радне снаге која остаје у земљи јер одлазе најпродуктивнији, дознаке у неким земљама воде ка расту цена, незапослености, инфлацији. Друге анализе су дошле до позитивних ефеката миграција и то у области смањења локалне незапослености, убрзања развоја кроз дознаке. Кроз завичајне асоцијације привлаче се девизне дознаке и заједно са државним фондовима се побољшава локална инфраструктура, здравство, образовање, а користи су за све. Међутим, везе са својом земљом се не стварају преко моћи. У литератури се наводи да је за повратак миграната неопходно обезбедити њихово укључивање и допринос локалном развоју. Пажња се не посвећује толико мотивима повратка, карактеристикама миграната. Истраживања су показала да мигранти који су кратко боравили у иностранству пружају мањи допринос локалном развоју, али да ли ће повратак допринети развоју или не зависи од два фактора:

1. способности и припреме миграната повратника и
2. од тога да ли ће земља порекла миграната обезбедити повољну друштвену, економску и институционалну климу за продуктивно коришћење њиховог економског и људског капитала.⁷⁴

Поред доприноса миграната кроз девизне дознаке, инвестиције, политички лоби, битна је и њихова улога „амбасадора“ у одбрани националног интереса у иностранству. Мигранти кроз разна удружења и асоцијације заступају интересе своје земље, јачају везе са отаџбином и пропагирају развојне пројекте своје земље.

Све чешћа је намера или сан миграната да се врате у земљу порекла. Неки од разлога за повратак могу бити: повратак неуспелих, повратак конзервативаца, пензионера, иноватора.

⁷² Гречић, В., (2002), стр. 61.

⁷³ Гречић, В., (2003), стр. 292.

⁷⁴ Исто, (2003), стр. 292.

Миграције нису пролазна појава и мора се деловати припремљено и адекватно.

2. Динамика миграција у Србији

Тренд кретања становника Србије показује бројне неуједначености и по броју и по њиховом размештају. У периоду од 1971. до 1981. године број миграната је повећан за 31,9%. У међупописном периоду 1981-1991. године запажа се стагнација спољних миграција због рестриктивне политике запошљавања и подстицаја за повратак миграната у земље порекла. Период 1991-2002. година је период наглог скока броја учесника спољних, пре свега радних миграција, чак 54% лица на раду у иностранству је више евидентирано него 1991. године. Узроци оваквог обима спољних миграција су били пре свега тешка економска и политичка ситуација у земљи, ратни сукоби на југословенским просторима, санкције Савета безбедности УН, бомбардовање од стране НАТО алијансе. Овако неповољна ситуација утицала је на веома велики број лица који је отишао из земље.

Према последњем попису 2011. године једини податак о броју наших људи који живе преко границе је 313.411. Прецизан број је веома тешко утврдити, а процена је да српску дијаспору чини преко преко четири и по милиона људи.

Према земљама пријема издвајају се традиционално као земље пријема страних миграната: Немачка, Аустрија и Француска. До 1971. године ове три државе су примиле чак 79,2% миграната пореклом из Србије. Од 1971-1981. године Аустрија се издваја као земља пријема наших грађана, таква однос је и у периоду стагнације спољних миграција. Немачка се издваја као земља пријема у периоду 1991-2002. година. На почетку посматраног период – 1971. године чак 4/5 грађана Србије налазило на раду и боравку у ове три земље, а на крају тог периода 2011. године скоро половина њих, 47% још увек је радило и боравило у тим земљама.⁷⁵

Ове три традиционалне земље пријема разликују се по томе што Француска и Немачка, од пописа до пописа, губе висину удела, док Аустрија показује раст свог удела.

⁷⁵ Станковић, В., (2014), стр.16-20.

Табела 46. Структура лица на раду-боравку према државама (%)

Страна држава	Године пописа				
	1971	1981	1991	2002	2011
Република Србија	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Аустрија	19,7	23,4	24,9	21,2	22,5
Француска	13,7	12,5	8,3	6,5	6,5
Немачка	45,8	37,1	25,0	24,8	17,9
Швајцарска	3,3	9,3	13,9	15,8	13,1
Шведска	4,3	4,6	3,7	3,4	3,5
Земље Бенелукса	1,7	1,6	1,3	2,3	2,0
Остале европске земље	2,5	2,8	4,3	13,0	16,8
Сједињене Америчке Државе	2,6	2,7	2,7	3,9	4,3
Аустралија	3,4	2,3	1,9	1,8	1,2
Канада	1,4	1,4	2,3	2,6	2,0
Остале ваневропске земље	0,5	1,1	1,2	1,4	1,6
Непозната земља	1,1	1,3	10,5	3,3	2,4
Републике бивше СФРЈ	/	/	/	/	6,3

Извор: Станковић, В., (2014), стр.19.

Ако погледамо табелу 46. можемо уочити да се од пописа до пописа мењају позиције земаља по пријему наших грађана. 1971. године примат има Немачка, друга и трећа земља су Аустрија и Француска. По попису из 1991. године скоро су изједначене Немачка и Аустрија, али се Швајцарска сврстава у прве три земље и премашује Француску. И по пописима из 2002. и 2011. године остаје исти однос, али 2011. године примат преузима Аустрија. Интересантни су удели САД-а, „осталих европских земаља“ и у првој деценији двадесет првог века удео бивших југословенских република.

Седамдесетих и осамдесетих година прошлог века је био успоренији процес спољних миграција. Од осамдесетих година мењају се одлике спољних миграција, и то: појављују се нове европске и ваневропске земље; смањује се обим запошљавања преко служби за запошљавање у иностранству; појединачна иселјавања у прекоокеанске земље.

Старосна и полна структура миграната из Србије је, према попису 2011. године приказана у табели 47.

Табела 47. Лица на раду у иностранству према полу и старости, попис 2011., (%)

Старосна група	Спољни мигранти			
	Свега	Мушко становништво	Женско становништво	Број мушкараца на 100 жена
Укупно	100,0	53,4	46,6	114,5
0-4 године	100,0	52,0	48,0	108,4
5-9	100,0	52,0	48,0	108,5
10-14	100,0	52,1	47,9	108,6
15-19	100,0	52,2	47,8	109,3
20-24	100,0	51,8	48,2	107,5
25-29	100,0	52,4	47,6	110,0
30-34	100,0	53,1	46,9	113,0
35-39	100,0	53,4	46,6	114,8
40-44	100,0	55,2	44,8	123,1
45-49	100,0	57,1	42,9	132,9
50-54	100,0	56,0	44,0	127,3
55-59	100,0	51,3	48,7	105,3
60-64	100,0	55,9	44,1	126,5
65 и више година	100,0	51,0	49,0	104,2

Извор: Станковић, В., (2014), стр.65.

Из табеле 47. се може уочити потпуна доминација мушке популације у свим старосним групама. Најистакнутија је заступљеност старосне групе од 20 до 39 година – 38,3%. Друга по квантитативном значају је старосна група од 40 до 59 година – 30,8%. Податак који говори о старењу у Србији је да се чак 22,6% особа до 19 година старости, од укупног броја миграната, налази ван своје земље порекла.

Највише наших грађана старосне групе 20-39 година је из Региона Војводина – 42,9%, а до 19 година старости је највише из региона Шумадија и Западна Србија – 25,6%, а имају и најнижу просечну старост 33,3 године. Мигранти из Региона Јужна и Источна Србија имају нешто нижи удео у овој групи (23,8%) и вишу просечну старост – 35 година. Из Београдског региона највише је млађих одраслих 20-39 године (41,8%), а просечна старост миграната је 35,3 године.

Табела 48. Лица на раду-боравку у иностранству према старости, по регионима, попис 2011., (%)

Старосна група	Укупно	Србија – север			Србија – југ			
		Свега	Београдски регион	Војводина регион	Свега	Шумадија, Западна С	Јужна Источна	Косово Метохиј
0-19	22,6	18,0	19,2	16,9	24,7	25,6	23,8	/
20-39	38,3	42,3	41,8	42,9	36,5	37,7	35,4	/
40-59	30,8	30,8	31,2	30,4	30,8	29,6	31,8	/
60-више	8,3	8,9	7,8	9,9	8,0	7,0	9,0	/
Просечна старост	34,7	35,8	35,3	36,3	34,2	33,3	35,0	/

Извор: Станковић, В., (2014), стр.66.

Подаци показују да је појачан темпо одласка у иностранство млађег одраслог становништва из региона Војводина и Београдског региона, чему су допринеле избеглице из бивших наших република и одлив високообразованог кадра. Из Региона Шумадија, Западна Србија, Јужна и Источна Србија доминирају млади до 19 година старости, пре свега су то потомци миграната из деведесетих година прошлог века што доказује и већи удео старије популације.

Просечна старост наших емиграната – 34,7 година је нижа од просечне старости грађана који су остали у Србији (42,2 године).

2.1. Образовна структура наших миграната у иностранству

Од седамдесетих година прошлог века до данас могу се уочити велике промене у образовном нивоу наших миграната. Тенденција је све веће заступљености образованих и младих људи. У 1971. години било је само 2,1% са завршеном вишом и високом школом, а према Попису 2011. године чак њих 15,7%. С друге стране, смањен је удео нешколованих са 53,3% на 6% према последњем попису. Женска популација спољних миграната је образованија од мушке.

Табела 49. Лица на раду-боравку у иностранству према школској спреми и полу, по регионима, попис 2011., (%), Србија

Показатељ	Укупно	Србија - север			Србија – југ			
		Свега	Београдски регион	Војводина регион	Свега	Шумадија Западна С	Јужна Источна	Косово Метохи
Без школе	0,9	0,6	0,5	0,7	1,1	1,0	1,1	
Непотпуна основна школа	5,1	2,2	1,1	3,2	6,5	6,2	6,8	/
Основна школа	27,5	14,9	10,8	18,7	33,6	29,3	37,6	/
Средња школа	38,8	43,9	39,2	48,2	36,3	42,6	30,6	/
Виша школа	3,7	5,8	6,7	5,0	2,6	3,1	2,2	/
Висока школа	12,0	25,4	35,8	15,8	5,6	7,0	4,3	/
Непознато	12,0	7,1	5,9	8,3	14,3	10,8	17,5	/
Мушко становништво								/
Без школе	0,7	0,5	0,4	0,5	0,9	0,9	0,8	/
Непотпуна основна	4,2	1,8	0,8	2,6	5,4	5,1	5,6	/
Основна школа	26,7	14,1	10,3	17,6	32,8	28,7	36,8	/
Средња школа	43,1	48,6	43,4	53,3	40,5	46,8	34,4	/
Виша школа	3,5	5,6	6,7	4,6	2,5	2,9	2,1	/
Висока школа	10,9	22,8	32,8	13,8	5,1	6,2	4,1	/
Непознато	10,8	6,6	5,5	7,5	12,8	9,4	16,1	/
Женско становништво								/
Без школе	1,1	0,8	0,6	1,0	1,3	1,3	1,3	/
Непотпуна основна	6,2	2,8	1,5	4,0	7,8	7,5	8,1	
Основна школа	28,4	15,8	11,4	20,1	34,5	30,1	38,4	/
Средња школа	33,8	38,5	34,5	42,2	31,5	37,4	26,4	/
Виша школа	3,8	6,0	6,6	5,4	2,8	3,2	2,4	/
Висока школа	13,3	28,4	39,0	18,2	6,1	7,9	4,4	/
Непознато	13,3	7,8	6,3	9,1	16,0	12,6	19,0	/

Извор: Станковић, В., (2014), стр.70.

Спољни мигранти мушког пола одликују се вишим уделом код средње школе (43,1%) од жена (33,8%), међутим код више и високе школе жене су доминантније од мушкараца.

Образовна структура миграната по регионима такође открива специфичности у образовном нивоу. Из Београдског региона највише миграната је са вишом и високом школом (42,5%), а најмање без школе и непотпуне основне школе (1,6%). Из Региона Војводина највише миграната је са средњом школом (48,2%), а Јужну и Источну Србију обележавају мигранти са основном школом (37,6%) као и високи удео миграната чији је образовни ниво непознат. Разлог је, низак образовни ниво пољопривредног становништва у тим регионима, из чијих редова потичу мигранти. Када се упореде образовни нивои женске и мушке миграционе популације по регионима могу се уочити следеће разлике. По свим регионима жене мигранти имају највећи удео у образовним нивоу без школе и непотпуна основна школа, али исто тако и код високе школе. Редослед по регионима: 1) Београдски регион, 2) Регион Војводине, 3) Регион Шумадије и Западне Србије и 4) Регион Јужне и Источне Србије. (табела 49.)

Са високом школом (15,8%) наших миграната налази се у САД-у, затим у Немачкој (10,4%), Канади (7,1%), Швајцарској и Великој Британији (5,2%). САД је апсорбовала више од 1/5 магистара (21,8%) и скоро 1/3 доктора наука (31,7%). После САД-а, следе Немачка (8,1%), Велика Британија (7,7%), Канада (7,1%) и Аустрија (6,5%). Тако су САД и Канада и европске земље Немачка и Велика Британија постале уточиште за нешто више од 57,6% доктора наука и 44,7% магистара пореклом из Србије.⁷⁶

Мигранска студентска популација је такође врло распрострањена. Поред Босне и Херцеговине (са 8,8%) и Мађарске (са 9,4%) где се школовање може наставити на матерњем језику, најзапаженије су САД (са 15,8%), Немачка (са 8,3%), Аустрија (са 8,1%), Италија (са 5,9%), Велика Британија (са 3,6%). Већа заступљеност је радно активних миграната (56,6%) и то 95,9% обављају неко занимање, 2,9% су некад радили и само 1,2% оних који траже први посао.

„Одлив мозга“ представља велики економски и интелектуални губитак за Србију и њену будућност.

⁷⁶ Станковић, В., (2014), стр.74.

3. Миграције високостручних кадрова и научника

Знање је неоспорно фактор развоја и привреде се све више ослањају на знање, а одлазак стручних младих кадрова, квалификованих, значи озбиљну претњу за даљи развој земље као и за прилив страних инвестиција. Емиграција високостручних кадрова из мање развијених земаља води смањењу људског капитала што може да успори раст ових земаља.⁷⁷

Знање као знање није довољно, потребно је да се национална стратегија развоја базира на знању као и активирање и коришћење знања у земљи, али и оно из расејања. Канада је типичан пример земље која је имиграциона, али и земља која највише одваја из БДП-а за истраживање и развој и образовање. Канада има преко 50% високообразованих особа, а издвајање за образовање је преко 6% БДП-а. Поред улагања у образовање и науку Канада посвећује пажњу и усељавању већ готових стручњака. Вештина и искуство миграната је добитак за земљу пријема, а за земљу порекла мигранта то је губитак.

Миграције високостручног кадра има особине непрекидног процеса са различитим интензитетом. Процес миграција се одвија између средина-држава (међудржавна миграција), али и унутар једне средине-државе, између различитих сектора делатности (унутрашња миграција).

Различити називи се употребљавају за миграције високостручних кадрова, и то: одлив мозгова, егзодус мозгова, „brain drain“. Међутим, сви ови синоними упућују на једну једину појаву, а то је одлазак – емиграција високостручне и квалитетне радне снаге у развијене земље.

Миграције су пре свега одраз развоја науке и технологије.

У истраживању миграција високостручних кадрова разликују се следеће типичне појаве:⁷⁸

1. BRAIN GAIN – користи које земља у коју долазе високостручни остварује (без трошкова за школовање, обуку, добија неопходне кадрове, најчешће у најбољем животном и радном добу);

2. BRAIN WASTE – штета која настаје када се емигрирани високостручни не запошљавају у делатностима где могу да искажу своје потенцијале чиме губитак имају и земља из које одлазе и земља у коју долазе, али и свака високостручна особа лично;

3. BRAIN RE-GAIN - ситуација када се потенцијали емигрираних високостручних кадрова у неком облику користе и у земљи из које су емигрирали, укључиво и повратак и реактивирање у својој земљи;

4. BRAIN FLIGHT – ситуација масовног одласка високостручних из земље.

⁷⁷ Гречић, В., (2004), стр 194.

⁷⁸ Гречић, В., и др. (1996), стр. 4-5.

Фактори који утичу на појаву овог феномена могу бити:

- спољни (pull) који привлаче људе да се уселе у одређену земљу
 - незапосленост у земљи порекла,
 - низак животни стандард, мале плате,
 - неизвесност сутрашњице,
 - ниски технички и технолошки услови за напредак у струци и науци,
- унутрашњи (push) који подстичу на исељавање и одлазак
 - бољи услови за живот, зараде, штедњу,
 - шансе за професионално напредовање,
 - бољи услови становања,
 - општа стабилност.

Нажалост, јачи су фактори који терају младе и стручне на одлазак. Сагледавање ових фактора је полазиште за разумевање и решавање овог проблема. Истраживања су показала да је смањена миграција нискоквалификоване радне снаге, не због мањег интересовања за одлазак, него због мање тражње за неквалификованом радном снагом у развијеним земљама. Насупрот овоме, миграција високостручних кадрова има сталну тенденцију раста. Овај раст је последица економског развоја који захтева специјалистичка знања и искусне кадрове чије школовање је скупо, па ће и даље многе земље бити погодно тло за стручне кадрове.

На савремене миграције делују push-pull фактори створени великим разликама између богатог Запада и мање развијеног Истока. Према мишљењу једног броја експерата, данас push фактори имају снажнији утицај на кретање људи него pull фактори. Значи, више се одлази због унутрашњих фактора, било да су економски, финансијски, лични, породични, политички, каријера. Евидентно је да је животни стандард и економски развој земаља Истока нижи него на Западу, па је та чињеница и срж миграција Исток-Запад. Миграције Исток-Запад зависиће пре свега од мера и рестрикција имиграционе политике земаља Запада.

Миграције, као што је напред наведено, су облик мобилности, односно промена радног места и територије.

Миграција високостручних кадрова врши се путем различитих канала. Први канал је миграција кадрова у оквиру унутрашњих тржишта мултинационалних компанија. Оне шаљу експерте у своје корпорације широм света. Друго, пут мобилности стручне радне снаге је тржиште рада. Наиме, у земљама у транзицији апсорпциона моћ тржишта рада је слаба, а образовање кадрова врло добро, па се кроз слободно кретање радне снаге долази до потребних кадрова. Треће, у имиграционим земљама постоје посебне агенције за пријем и селекцију младих и образованих људи на универзитете, истраживачке институте, индустријске компаније.

Миграција високостручних кадрова заузима све веће међународне размере. У САД имигрирајући научници и инжењери доприносе научном потенцијалу ове земље. Иностранци научни капитал има велики значај у високом образовању и привлачењу студената из неразвијених земаља. Посебно је велики број студената из Азије на техничким наукама.

Од краја двадесетог века миграције високостручних кадрова се убрзано повећавају и постају један од кључних елемената глобализације. Одлука стручњака да мигрира је у рачуници: већи доходак → нова знања → боље шансе за запослење. Сам процес глобализације научног, технолошког и привредног развоја има бројне импликације на економски, политички и научни развој у Европи и свету. У погледу глобализације, уочавају се две битне ствари. Прво, све земље миграције суочавају се са растућим обимом различитих токова миграната. Друго, ти токови су везани другим различитим процесима економске природе, као што су мобилност капитала, активност интернационалних корпорација у вези са људским ресурсима.⁷⁹

Економска конкурентност земаља је повезана са квалитетом и квантитетом људских ресурса којима привреда располаже. Земље Европе заостају за САД-ом, Канадом, Јапаном по основу конкурентности и економије базиране на знању. За земље у транзицији значајна је способност за преузимање ризика и предузетништво.

Активности на које се треба фокусирати у циљу решавања проблема малих иновација, ниског привредног раста су: реформа образовних система према захтевима и потребама привреде и економије знања; креирање окружења за иновације и предузетништво. Предност европског успеха би требало да буду култура, различитост талената, знања и вештине земаља ЕУ. Владе земаља чланица ЕУ су промениле своје законе за лакше привлачење високостручне радне снаге. У Француској је регулисан специјални статус за научнике и професоре. У Великој Британији је уведен систем за добијања радних дозвола и то на основу поена базираних на квалификацији и потребама земље. Дозвољен је улазак у земљу радној снази која користи домаћој економији и просперитету. Олакшан је рад на факултетима. Најлакше је, али и „најскупље“ остати у Британији ако се оснује сопствена фирма, јер се сматра да висококвалификовани професионалци тиме уносе и знање и капитал. У Шведској је само 2007. године азил тражило преко 1.200 наших држављана, али су средства и овде ограничена. Холанђани су такође унели бројне измене Закона о имиграцијама.

Национална политика која се користи у многим развијеним земљама је резултат интернационализације високог образовања, број страних студената у тим земљама расте, развија се сарадња између Универзитета развијених и мање развијених земаља. До повећане интернационализације долази због: Прво, вредновања знања као предности (услова за продају или трговину) и средства за зараду од извоза; Друго, „диплома Запада“ је за многе предност у запошљавању, послодавци немају проблема код препознавања ових диплома, а школовани мигранти на Западу познају језик, културу, политички миље земље пријема; Треће, значај обуке и едукације током рада коју спроводе многе велике компаније; Четврто, усклађивање образовања обезбеђује шири оквир за коришћење професије.

⁷⁹ Гречић, В., и др. (1996), стр. 11.

4. Интелектуална миграција

Миграција стручњака је својствена свим земљама. Одлазак младих и квалитетних је одраз развоја науке, технике и технологије, глобализације.

Интелектуална миграција је постојала и раније, пре распада СФРЈ, санкција, транзиције. Међутим, санкције су само убрзале одлазак стручњака у иностранство, као и процес транзиције и немар у научној области. На самом почетку процеса транзиције, деведесетих година прошлог века, у нашој земљи је дошло до губитка стручног и квалитетног кадра.

Досадашња истраживања су показала да је миграција наших стручњака била врло забрињавајућа. Остајали смо без младих и стручних који би били носиоци развоја и напретка, али смо тада имали „неке друге приоритете“. Пре санкција Савета безбедности ЕУ из Србије је годишње одлазило око 250 високих стручњака. Током 1993. године САД је примила 422 стручњака из бивше СФРЈ, а Канада знатно више.⁸⁰

Према проценама професора др Гречић Владимира, преко 30.000 високообразованих и стручних људи напустило је Србију и Црну Гору у периоду 1970-1995. године. Из научно-истраживачким и развојних институција Србије у периоду 1979-1994. године отишло је у иностранство 1.256 истраживача (у истраживању је учествовало само $\frac{3}{4}$ од укупних научних институција). Процентуално је од укупно запослених у научно-истраживачким и развојним институцијама, у иностранство отишло 10% истраживача. У поменутом периоду, само 1990. године је отишло 126 истраживача, 1991. године – 180, 1992. – 190, 1993. – 223 истраживача, а 1994. године за 10% мање него у 1993. години.⁸¹ Ови подаци говоре о утицају санкција као признатог фактора „одлива мозга“.

У периоду 1991-1996. године укупно је емигрирало из Србије и Црне Горе преко 40.000 грађана. Канада је највише примила, 16.000 људи, од тога је 2.500 научника. Треба рећи и то:

- да би и у периоду без санкција било одлазака-миграција, али не у том облику,
- да производња једног стручњака кошта више од његовог школовања,
- и да је пропуштена, а очекивана добит од високостручне особе велика. Ако је емигрирало у време санкција 10.000 стручњака чија производња кошта 300.000 долара, онда је то укупан губитак од три милијарде долара.

Највећи одлазак је из области електронике, физике, математике, хемије и медицине. Највећи произвођачи научника за страна тржишта су Институт „Михајло Пупин“ Винча, факултети – медицински, технички, машински и други.

Са укидањем санкција динамика одласка стручњака је успоренија, али и даље врло значајна. Тако је током деведесетих година прошлог века отишло у свет 30.000 младих и образованих људи, што је било разумљиво (ратни сукоби, економска криза, немаштина), а научни развој је био препуштен сам себи.

⁸⁰ Гречић, В., и др. (1996), стр. 33.

⁸¹ Исто, (1996), стр. 35.

Наша земља никад није направила прецизне статистике колико је младих и образованих стручњака напустило земљу.

У периоду 2000-2005. године, према грубим проценама, у иностранство је отишло око 80.000 наших грађана, од тога близу 10.000 стручњака, 5.000 доктора наука и скоро исто толико младих истраживача. За разлику од деведесетих година када се одлазило у Канаду, у овом периоду је то САД. У овом периоду повећан је и број привремених одлазака у свет (из науке, размене стручњака, студената). Само у 2004. години у САД је отишло око 3.000 младих из Србије, међу њима је било 280 стручњака, а у периоду 2004-2005. године из Србије је отишло још 800 врхунских стручњака од којих је 283 из информатичке области.⁸²

Уједињене нације износе податак да је 2013. године евидентирано 1,32 милиона миграната из Србије широм света, али наши демографи оцењују да је троструко више наших миграната у свету. Подаци нису прецизни јер се мигранти евидентирају према земљи рођења, а Србија је као држава неколико пута мењала државни статус. Међутим, и поред тога, број миграната континуирано расте. Професор др. Владимир Гречић наводи податке ОЕЦД-а који показују да се у земљама чланицама од 2007. године до 2014. године број емиграната из Србије више него удвостручио, са 26.000 на 45.000 у 2013. години, а 2014. године 58.000. тако је Србија дошла на 29 место од 50 земаља по најбројнијој емиграцији. Највећи број емиграната су млади људи који напуштају земљу из економских разлога. Према подацима ОЕЦД-а од 2007-2014. године чак 70% се определило за Немачку где одлазе млади који су стари у просеку 24 године. Траже се млади људи, знање, иновативност.⁸³

С обзиром да стварање врхунског стручњака траје најмање десет година после дипломирања, губици Србије услед „одлива мозгова“ иде и до десет милијарди долара. Стварни финансијски губици су још већи. Наши стручњаци су израчунали да образовање једног будућег високообразованог стручњака земљу кошта око 300.000 долара.

Увођење српске науке у европска кретања омогућило је нашим научницима рад на светским пројектима, а тиме и отворен пут за одлазак из земље. У нашим Институтима данас ради око 3.000 научника, 13.000 истраживача, а издваја се свега 0,35% БДП-а. Вредно је поменути речи руског академика Пјотра Капице: „Довољно је да из земље оде 50 врхунских научника, па де се у њој обезглави наука.“

Мора се водити ефикасна научна политика која би привлачила средства за научне институције.

У Стратегији науке и технолошког развоја за период од 2016. до 2020. године две основне поруке су потреба за отварањем регионалних центара и научних клубова који би били доступни широј популацији, као и грађење мостова између привреде, науке и друштва.

Велики одлив мозгова је доказ да су нам млади људи образовани и стручни. Ми немамо финансијских ни организационих услова да задржимо младе, али се

⁸² <http://documents.tips/documents/migracije-mladih-iz-srbije.html>

⁸³ Раст емиграције из Србије: Збогом памети, <https://naslovi.net/2016-12-27/ekonomija/10>

нисмо ни потрудили да бар очувамо везе са њима. Чак и не знамо колико тачно стручњака имамо ван граница земље.

4.1. Последице одласка младих и стручних

Логичан след питања о миграцијама су и какве импликације изазива одлазак високостручних кадрова и младих људи. Сигурна тврдња је да одлив стручњака има веће негативне од позитивних импликација по земљу порекла, посебно ако су у једном смеру.

Последице миграција не можемо тачно распоредити на разне сегменте друштвене делатности јер њен утицај се може рефлектовати на више делатности и на различите начине.

Неке од последица у појединим делатностима друштва можемо одмах увидети, а неке долазе временом.

У научноистраживачкој делатности последице емиграције могу бити:

- а) немогућност брзе замене одлазећих истраживача,
- б) недовољан број истраживача у појединим областима истраживања и развоја,
- в) губитак квалитета у истраживачком раду,
- г) прекид квалитетних веза са другим научноистраживачким институтима у земљи и иностранству,
- д) продужење времена за реализацију научноистраживачких пројеката.

Значајне последице услед одласка стручних и квалификованих у области економије и развоја су:

- а) опадање квалитета функционисања инфраструктурних система који су у већој мери захваћени емиграцијом,
- б) слабљење нивоа високог образовања услед одласка из редова наставног кадра,
- в) смањење улоге у трансферу, усвајању и усавршавању страних технологија,
- г) успоравање напретка ка међународним стандардима у квалитету робе, услуга, екологије.

Социјалне последице нарочито погађају породице емиграната које остају егзистенцијално необезбеђене, са потребом друштвене помоћи. Интервенција друштва често је успорена, па то изазива неповерење у њене мере, па се импликације емиграције шире и ван домена социјалне политике.

Последице у култури су мање видљиве, али ипак присутне у музици, сликарству и другим областима уметности, наше уметнике неко други присваја, а ми их се сетимо само када нам требају.

На демографску слику земље поред фертилитета и морталитета, утичу и миграције. Према пројекцијама до 2030. године број становника у Србији ће се смањити за близу 650.000. Не губимо само стручњаке него младе људе у фертилном периоду што се одражава на старење нације и пад наталитета.

Људске ресурсе морамо чувати за сопствени развој и мерама и активностима смањити одлазак стручњака и појачати везе са дијаспором. Не смемо заборавити ни на оне који остају у земљи. Управљање знањем је неопходно и то управљање знањем као технологија, филозофија и пракса.

Мере које треба до краја спровести су:

- Редовна реформа система образовања (ускладити систем образовања са потребама привреде);
- Веће улагање у научноистраживачки рад (циљ је 3% БДП-а као у европским земљама);
- Боље вредовање научног рада, стручних кадрова;
- Решавање стамбених проблема младих стручних кадрова;
- Боља координација и информисаност матице и дијаспоре, имиџ Србије;
- Укључивање младих научника у пројекте;
- Редовне стипендије научницима, а не само за непосредно изашле са студија;
- Боља сарадња института и факултета кроз заједничке пројекте.

Полазећи од искустава других земаља и сопствених потреба, наша миграциона политика би требала да буде усмерена ка:

- Интелектуалној миграцији, пре свега кроз законске одредбе за оснивање институција у области науке. Већа флексибилност у финансирању специјализација и усавршавања у иностранству што би омогућило организован одлазак младих и стручних. Са друге стране, повећати стипендирање квалитетних, а неопходних кадрова. Циљ треба да буде циркулација научностручног кадра, а не „одлив мозгова“.
- Отворити фондове за стипендирање који ће континуирано обављати своју делатност, а не ad hoc, према потребама. Кроз ове фондове млади људи ће имати интерес за повратак у своју земљу.

4.2. Значај сарадње матице и дијаспоре за привредни развој земље

На целокупан развој утичу не само расположиви потенцијали земље, већ и способност њиховог рационалног коришћења.

Према професору Војиславу Божићу⁸⁴ друштвени потенцијали могу бити:

- 1) Потенцијални потенцијали као унутрашњи и спољни ресурси чије је истраживање и коришћење основни предуслов успешног развоја.
- 2) Активирани потенцијали који се налазе у земљи матици. Разлика између њих и потенцијалних потенцијала су неактивирани потенцијали из дијаспоре посебно су битни кадровски и финансијски потенцијали дијаспоре.
- 3) Равнотежни потенцијали су део активираних потенцијала који су прилагођени потребама и могућностима њиховог коришћења. Формирају се на нивоу најнижег потенцијала оног који се јавља као ограничење.
- 4) Искоришћени потенцијали као део равнотежних потенцијала, који је стварно коришћен.
- 5) Рационално искоришћени су они из којих произилазе одређени резултати.

Резултати који произилазе из ових потенцијала су: остварени, објективно могући и потенцијални. Предузимање мера за побољшање веза матице и дијаспоре треба да обезбеди:

- стварање предуслова за ефикасно пословање и коришћење људских и финансијских потенцијала из матице и дијаспоре,
- смањење неискоришћених и нерационално коришћених равнотежних потенцијала,
- селективно и рационално активирање потенцијала из дијаспоре,
- подстицање самоорганозовања дијаспоре у развоју матице.

Дијаспора настаје сеобама и стасавањем нових генерација у расејању. За развој земље битна је професионална и старосна структура миграната, јер одлазе млади и образовани.

Политика која треба да омогући убрзање целокупног развоја мора да иде у смеру успоравања одлива квалитетне радне снаге, привлачења етно-капитала и квалитетнијег коришћења интелектуалне дијаспоре.

Земље у развоју и земље у транзицији се налазе пред проблемом како задржати стручњаке у земљи и на најбољи начин користити стручњаке из дијаспоре. Две опције користи од стручњака из дијаспоре су се издвојиле, и то: кроз повратак исељених стручњака у земљу порекла и кроз њихову мобилизацију „на даљину“ ради укључивања у развој земље.

Искуства земаља у развоју су показала да је повратак стручњака у земљу био скроман јер је њихов допринос развоју своје земље зависио од услова у самој земљи матици и од њихове прагматичности, позиције у друштву. Да би било неког значајнијег доприноса повратника, земља мора да створи повољне друштвено-економске услове и поверење у окружење, као и да циљно подстиче повратак миграната према потребама привреде и друштва.

Високостручни су највећи потенцијални развојни ресурс сваке земље. У привлачењу баш ове групе људи наилази се на бројне проблеме као што су услови живота и рада који су бољи у емиграцији него у својој земљи, повратак и

⁸⁴ Гречић, В., (2004), стр. 225-226.

прилагођавање је често дуго и опет је решење враћање у емиграцију. Истраживања су показала да су високостручни спремнији да се врате у земљу порекла у првој деценији одласка у иностранство. То су људи који су образовање наставили у развијеним земљама, па би њихов повратак надоместио недостатак професионалне радне снаге.

Политика повратка миграната треба да буде усмерена на враћање угледа и поверења које је узгубљено код миграната. Што су везе матице и дијаспоре отвореније и чвршће користи су обострано веће. Искуства других земаља можемо искористити за миграциону политику наше земље. У многим земљама се организују мреже интелектуалне/научне дијаспоре чији је значај у активирању оних који су на највишем нивоу стручности чији ће и допринос бити највећи. Сусрети чланова мреже и националне заједнице, семинари, доводе до разних истраживачких пројеката, трансфера технологије, експертских саветовања. Да би резултати били видљивији и применљиви потребна је техничка и политичка подршка. Потребна је добра организација у „мрежи“ јер комуникација, информисаност и координација акција почива на „интелектуалној мрежи“.

Наша земља „мрежу дијаспоре“ треба да развија у деловима света где је то могуће. Потребно је изградити стратегију за сарадњу матице и дијаспоре и укључити их у развојне пројекте земље. У земљама Европе се формирају секретаријати –савети који су у саставу министарстава тих држава. Српска дијаспора иде другим путем који води ка невладиним организацијама. Матица иселјеника која се бави проблемима наших миграната је на нивоу удружења грађана чиме се губи веза са државним органима.

Доприносе српске дијаспоре отаџбини професор др Владимир Гречић⁸⁵ је издојио као:

- 1) Веће учешће наших истакнутих научника из иностранства у образовном систему матице, посебно за а) реформу система и б) као гостујући професори или трајно ангажовање на нашим универзитетима;
- 2) Веће укључивање наших научника у научноистраживачку делатност и пројекте;
- 3) Веће ангажовање у појединим владиним институцијама;
- 4) Веће коришћење позиција наших научника у иностранству за организовано слање младих истраживача на усавршавање, оснивање задужбина које би помагале школовање Срба у дијаспори;
- 5) Одређене Службе задужбине би на тај начин изучавале српску дијаспору;
- 6) Унапређење система информисаности;
- 7) Организовање српског привредног лобија у дијаспори.

Циљ унапређења односа између српске дијаспоре и земље матице су у економској и финансијској сфери. На овај циљ утиче низ повезаних фактора и то:

- Способности исказивања сопствених интереса и поседовања политичке воље с једне стране, и постојање акције институција и материјалне базе за њихово остваривање с друге стране;

⁸⁵ Гречић, В., (2002), стр. 73-74..

- Окупити најширу групу припадника за остваривање националног интереса;

- Унапређење сарадње између земаља имиграције и Србије;
- Решавање проблема у земљи (корупција, криминал...).

Потенцијал дијаспоре је значајан или може бити ако се успоставе стабилније и трајније везе са обе стране. Ове везе треба да укључе и економске односе у области трговине, директних инвестиција, финансија, образовања и слично.

Наши људи из дијаспоре могу одиграти значајну улогу у инвестирању и тиме бити пример за остала страна улагања. Треба обезбедити правну, политичку и економску сигурност страном капиталу и озбиљно се посветити решавању проблема у земљи, завршити структурне реформе уз примену закона.

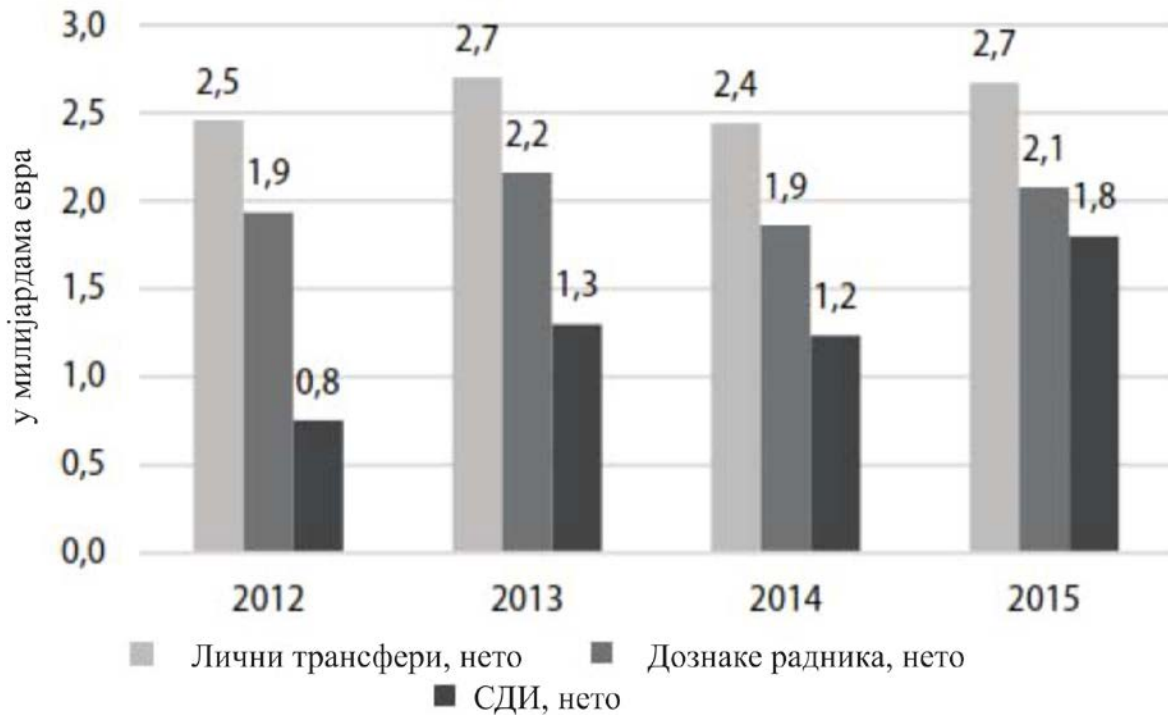
4.3. Учешће и значај прилива дознака наших миграната

За земље порекла девизне дознаке имају позитиван ефекат, као трансфер уштеђевине миграната, али и као увоз других финансијских средстава и робе.

Девизне дознаке и девизна штедња су у седмој и осмој деценији двадесетог века одиграле значајну улогу у привредном животу наше земље. Деведесете године су обележили ратни сукоби, санкције, хиперинфлација, па су девизне дознаке и штедња биле нестабилан извор девизног прилива. У првој деценији XXI века, према истраживању Светске банке, од наших емиграната стигло је чак 42,96 милијарде долара, а према подацима Народне банке Србије од 2000. до 2010. године укупни девизни прилив од дознака из иностранства био је 27,6 милијарди долара. Наша земља је стављена на пето место међу рангираних 155 држава по просечном износу пристиглих дознака по становнику. У периоду 2012-2015. године нето прилив дознака радника је релативно стабилан и износи око две милијарде долара, што чини 6,1% БДП-а. (графикон 7.)

Из графикона б. може се уочити да је већи прилив нето девизних дознака од нето СДИ. Упркос већем приливу од СДИ, у економској литератури се истиче већи значај прилива СДИ од девизних дознака. С једне стране је разумљиво јер СДИ иду у инвестиције и подижу производни потенцијал земље. Нова технологија и методи производње улазе кроз СДИ, а много мање кроз дознаке наших миграната. Дознаке се везују за подршку породици, па је и прилив много већи у време кризе, рецесије, природних непогода, да би се породица која је остала у земљи осигурала, иако дознаке нису увек намењене најсиромашнијем становништву. У нестабилној политичкој и економској клими прилив СДИ је много мањи.

Графикон 6. Нето прилив личних трансфера, дознака радника и страних директних инвестиција у Србији, 2012-2015. год.



Извор: Гавриловић, М., Јанковић, И., (2015), Квартални монитор, бр.43, стр.48.

Према истраживањима на узорку од 71 земље у развоју аутори Адамс и Пејџ су дошли до доказа да раст прилива дознака по становнику за 10%, путем званичних токова, доводи до смањења сиромашних за 3,5%. Доприносе смањењу сиромаштва, било да је слање дознака детерминисано несебичним мотивом, било да је миграција обојена диверсификацијом ризика од настанка шокова у дохотку земље порекла.⁸⁶

⁸⁶ Глигорић, М., Јанковић, И., (2015), стр. 48.

Графикон 7. Учесће нето прилива личних трансфера, дознака радника и страних директних инвестиција у БДП-у, Србија, 2012-2015. год.



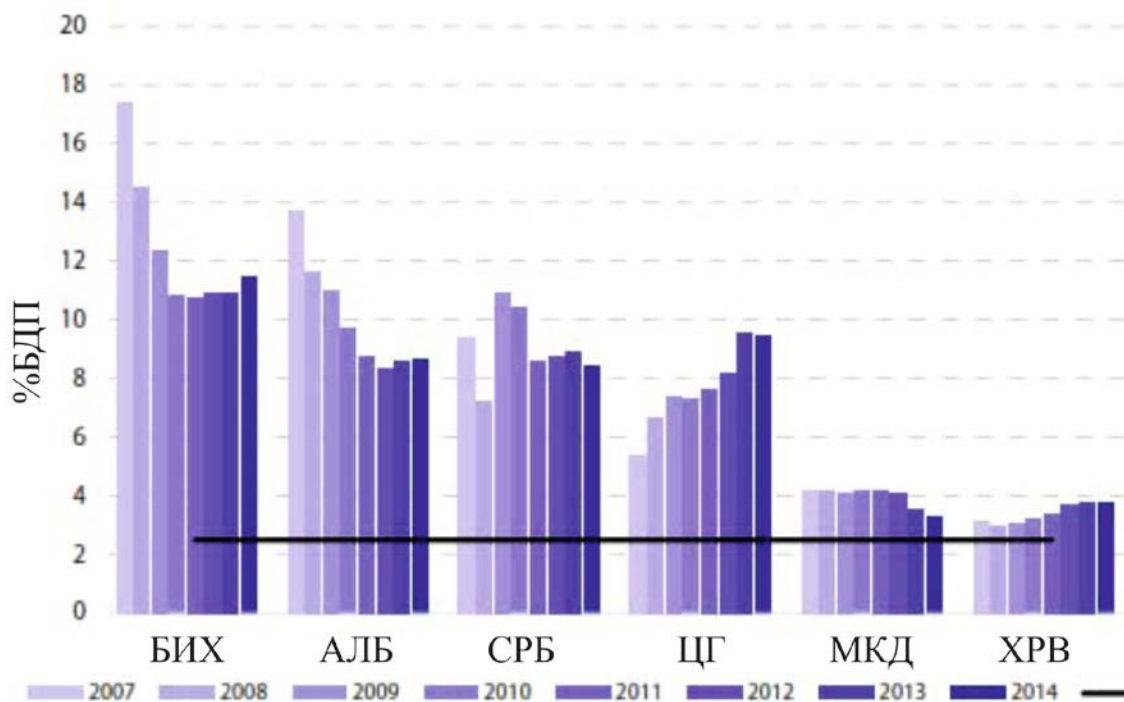
Извор: Гавриловић, М., Јанковић, И., (2015), Квартални монитор, бр.43, стр.48.

Дознаке миграната (лични трансфери и компензације за запослене) чине значајан део прилива страног капитала у земљама као што су Босна и Херцеговина, Албанија, Србија, Црна Гора, Македонија и Хрватска. Учесће дознака у БДП-у ових земаља је већи од осталих земаља Централне и Источне Европе. У Босни и Херцеговини (БИХ) у периоду 2007-2014. године годишњи прилив дознака је био 12,4% БДП-а, у Србији 9,0% БДП-а, у Црној Гори (ЦГ) 7,6% БДП-а. (графикон 8.)

Према подацима Светске банке, Србија према приливу дознака са 3,6 милијарди долара у 2015. години се налази на другом месту међу двадесет земаља у развоју у региону Европе и Централне Азије.⁸⁷

⁸⁷ The World Bank, (2016)

Графикон 8 . Учесће нето прилива личних трансфера, дознака радника и страних директних инвестиција у БДП-у, Србија, 2012-2015. год.



Извор: Гавриловић, М., Јанковић, И., (2015), Квартални монитор, бр.43, стр. 49.

Позитивни утицаји које прилив дознака има на привредни раст огледају се у: побољшању макроекономске стабилности земље, преко агрегатне тражње, преко инвестирања у физички и људски капитал. Међутим, неки аутори сматрају да прилив дознака успорава привредни раст земље због слабе мотивације прималаца дознака за рад, улагање, јер су углавном дознаке усмерене у потрошњу.

Без обзира да ли и како прилив дознака утиче на привредни раст земље, ако се адекватним мерама и економском политиком усмере дознаке у инвестиције, развој малих предузећа, производњу, позитивни ефекти дознака на дуги рок ће бити значајни.

Позитивни утицаји прилива девизних дознака који се наводе, а реални су за појединца и породицу, су: смањивање сиромаштва, виши степен здравствене заштите, виши степен образовања. Да би се осетио позитиван утицај дознака у привредном напретку земље потребно је:

а) Боље информисати примаоци дознака за коришћење финансијских услуга;

- б) Смањити трошкове слања дознака;
- в) Повећати квалитет институција за усмеравање дознака у инвестиције;
- г) Коришћење прилива од дознака као подстицај за развој тржишта капитала;
- д) Укључивање дознака у побољшање кредитног рејтинга земље.

V ДЕО

V МЕРЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ И РАДНО АНГАЖОВАЊЕ МЛАДИХ У СРБИЈИ

1. Политика запошљавања и политика тржишта рада

Земље у транзицији прати незапосленост, посебно рањивих група на тржишту рада у које се убрајају и млади. За ублажавање проблема незапослености, пре свега младих особа, потребно је ефикасно деловање тржишта рада.

Политика запошљавања обухвата све аспекте економске политике који директно или индиректно утичу на употребу радне снаге. Политика запошљавања укључује фискалну политику, монетарну политику, политику плата, политику спољне трговине, политику девизног курса. На директнији начин она укључује политику образовања, социјалну политику, пољопривредну политику, трговинску политику, политику унапређења малих и средњих предузећа.⁸⁸ Саставни део политике запошљавања је политика тржишта рада.

Политика тржишта рада је секторска политика којом се непосредно делује на тржиште рада. Она се састоји од радног законодавства, пасивне и активне политике тржишта рада.

Основна стратегија ефикасне политике тржишта рада је да мерама и инструментима унапреди запошљавање и заштити од ризика незапослености. Њен циљ треба да буде повећање ефикасности тржишта рада успостављањем равнотеже између понуде и тражње за радном снагом чиме се повећава алокативна ефикасност радне снаге и продуктивност кроз ефикасније коришћење расположивих људских ресурса.

Активном политиком тржишта рада стварају се услови за запошљавање незапослених, вишкова запослених, младих, путем:

- информисања и саветовања у периоду незапослености,
- обуке (преквалификације, доквалификације) и
- креирања нових радних места (субвенције, јавни радови, самозапошљавање).

Активном политиком се на тај начин доприноси структурним прилагођавањима радне снаге.

⁸⁸ Арандаренко, М., (2011), стр. 205.

Пасивном политиком се спроводи осигурање запослених за случај незапослености и остварују законска права незапослених и вишкова по тој основи.

Неадекватна макроекономска политика може да неутралише позитивне ефекте политике тржишта рада кроз високе порезе и доприносе на зараде и лававе мере отпуштања и запошљавања.



Слика 13. Политика запошљавања и политика тржишта рада
Извор: Арандаренко, М., (2011), Тржиште рада у Србији, Е.Ф., Београд, стр. 206.

2. Пасивна политика тржишта рада

Пасивне мере претпостављају мању интензивност на тржишту рада, слабе мотивацију за тражење посла, а подложне су и различитим злоупотребама.

Систем накнада за незапосленост у Србији се састоји само из компоненте осигурања, а не заштите - помоћи незапосленима. Према Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености (Службени гласник РС 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017) незапослени има право на новчану накнаду у случају престанка радног односа или престанка обавезног осигурања, по основу:⁸⁹

- 1) Престанка радног односа отказом од стране послодавца, у складу са прописима о раду, и то: ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за послом, смањења обима посла, осим лица која су се својевољно определила за новчану накнаду, отпремнину или посебну новчану накнаду по одлуци Владе о утврђивању програма решавања вишка запослених, у већем износу од висине отпремнине утврђене законом о раду, може остварити право на новчану накнаду ако поново испуни законске услове; ако запослени не остварује резултате рада, нема потребна знања и способности за обављање посла који ради;
- 2) Престанка радног односа на одређено време, привремених и повремених послова, пробног рада;
- 3) Престанка функције изабраних, именованих и постављених лица;
- 4) Преноса оснивачких права власника, односно члана привредног друштва;
- 5) Отварања стечаја, покретање ликвидационог поступка и у другим случајевима престанка рада послодавца;
- 6) Премештаја брачног друга и
- 7) Престанка радног односа у иностранству у складу са законом, односно међународним споразумом.

Корисник новчане накнаде дужан је да се лично јавља Националној служби ради обавештавања о могућностима и условима запослења и посредовања у запошљавању сваких 30 дана. Незапослени има право и на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање, као и његови чланови породице, ако нису по другом основу здравствено осигурани.

Основица за утврђивање висине новчане накнаде јесте просечна зарада, односно плата или накнаде зараде незапосленог у складу са законом у последњих дванаест месеци који предходе месецу у којем је престало осигурање.

⁸⁹ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености,
https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucuj_nezap...

Закон предвиђа могућност продужења права на примање новчане накнаде у следећим случајевима:⁹⁰

- 1) За време трајања додатног образовања и обуке, у складу са индивидуалним планом запошљавања;
- 2) За време привремене спречености за рад утврђене према прописима о здравственом осигурању, але не дуже од 30 дана од дана настанка привремене спречености;
- 3) За време породилског одсуства, ради неге детета и одсуства са рада због посебне неге детета, према прописима из рада или другим прописима којима се регулише одсуство са рада.

У току трајања уговора о привременим или повременим пословима исплата новчане накнаде се обуставља, као и у случају одслужења војног рока, издржавања затворске казне, трајања притвора, васпитне или заштитне мере до шест месеци, боравка у иностранству у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње у дипломатска, конзуларна и друга представништва. По престанку ових разлога незапослени остварује право на исплату новчане накнаде за преостало време за које је признато право на новчану накнаду, ако се пријави у року од 30 дана. Национална служба за запошљавање може исплатити новчану накнаду, без доприноса за обавезно социјално осигурање, у једнократном износу ради самозапошљавања. Уколико незапослени заснује радни однос, најмање три месеца од момента признавања права, има право на једнократни подстицај за запошљавање у висини од 30% од укупног износа новчане накнаде, без доприноса за обавезно социјално осигурање, која би му била исплаћена за преостало време.⁹¹

Трајање накнаде за незапослене креће се од три месеца (за стаж од 1-5 година) до 24 месеца (ако се испуњава услов за пензију). Ако незапослени има преко 25 година стажа, а не испуњава услов о две године до стицања права на пензију, има право на накнаду у трајању од 12 месеци. У Хрватској то право је продужено на 450 дана примања накнаде за незапослене. У Словенији 25 месеци, али само за оне преко 25 година стажа осигурања и више од 55 година живота.

Висина накнаде у Србији је 50% просечне зараде незапосленог у протеклих шест месеци. Максимални износ накнаде је 160% , а минимум 80% минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду за месец у којем се врши исплата новчане накнаде.

Примери осталих земаља из окружења:⁹²

Табела 50. Висина накнаде за незапослене у изабраним земљама

Земља	Висина накнаде за незапослене
Чешка	65% просечне месечне нето зараде у последњем кварталу прва два месеца, 50% наредна 2 месеца и 45% за остатак периода. Мах је 58%. Уколико је последње запослење прекинуто на захтев запосленог или споразумно без ваљаног разлога, накнада ће бити нижа.

⁹⁰ Новчана накнада-НСЗ, www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite

⁹¹ Новчана накнада-НСЗ, www.nsz.gov.rs/live/trazite-posao/dok-trazite

⁹² Јандрић, М., (2013), стр.269.

Немачка	60-67% нето зараде
Мађарска	60% предходне месечне зараде. Мах је 100% минималне зараде.
Италија	60% просечне зараде у предходна три месеца за првих 6 месеци, 50% наредна 2 месеца, 40% наредна 4 месеца (за незапослене са 50 и више година). Максимуми се разликују у зависности од висине предходне зараде.
Словенија	Основа је просечна месечна зарада незапосленог у предходних осам месеци, укључујући здравствено, пензијско и инвалидско осигурање. Висина накнаде је 80% у прва 3 месеца, 60% од четвртог до дванаестог месеца и 50% после дванаестог месеца. Минимум је 350 евра, а максимум 892,50 евра.
Босна и Херцеговина Република Српска	У зависности од стажа осигурања: од 35% до 40% просечне нето зараде незапосленог у предходна три месеца. Минимум је 20% просечне зараде у Републици Српској, а максимум просечна зарада у Републици Српској.
БиХ Федерација	40% просечне нето зараде у Федерацији у предходна три месеца. Висина надокнаде није везана за предходна примања незапосленог.
Хрватска	Првих 90 дана накнада износи 70% просечне месечне нето зараде остварене у предходна 3 месеца, а после се стопа снижава на 35%. Максимална висина накнаде у првих 90 дана је 70% званичне просечне зараде у Хрватској у предходној години, а у остатак периода не сме прећи 35% званичне просечне зараде. Накнада не може бити нижа од 50% износа минималне зараде умањене за доприносе.
Македонија	У првих 12 месеци 50% просечне нето зараде у последња 24 месеца запослености; после 12 месеци: 40%. Максимални износ накнаде је 80% званичне просечне месечне нето зараде у предходном месецу.
Црна Гора	40% минималне зараде.
Србија	50% просечне зараде незапосленог у протеклих шест месеци. Максимални износ накнаде је 160%, а минимум 80% минималне зараде.

Извор: Јандрић, М., (2013), стр.269.

Обухват накнаде за незапослене у Србији је мањи од 10%, што је изразито ниско.

Табела 51. Незапослени према евиденцији Националне службе за запошљавање, 2015., Србија

	Укупно	Мушкарци	Жене
Регистровани у НСЗ и примају надокнаду	15.232	8.639	6.593
Регистровани у НСЗ и не примају надокнаду	409.930	210.317	199.614
Нису регистровани	133.213	80.664	52.549
УКУПНО	558.375	299.620	258.756

Извор: АРС, РЗС, 2015, стр. 55.

Према Извештају Међународне организације рада у 2014. години у Србији је било само 8,8% незапослених који су добијали накнаду, односно, 9,9% незапослених мушкараца и 7,8% жена незапослених. Србија се налази на самом дну по уделу незапослених који добијају накнаду, јер тек сваки 11 незапослени добија накнаду. Издвајања из БДП-а за социјалну заштиту радника за случај незапослености, несреће на раду, рађања деце, хендикеп је само 3%. С друге стране, за пензије и другу врсту подршке пензионерима издваја се 13% БДП-а, што је у самом врху међу развијеним земљама.

3. Активна политика тржишта рада

Активна политика тржишта рада је скуп мера које имају за циљ повећање запослености и смањивање незапослености, као и успостављање равнотеже на тржишту рада.

Активни програми тржишта рада су подељени, углавном у три главне категорије:⁹³

- 1) Подршка активном тражењу посла (посредовање, повезивање незапослених са слободним радним местима, информисање, саветовање);
- 2) Обука на тржишту рада;
- 3) Програми за креирање послова (субвенције, јавни радови, помоћ у samozapošljavanju).

⁹³ Арандаренко, М., (2011), стр.229-230.

Значајан раст незапослености у земљама у транзицији подстакао је многе земље да донесу посебне програме запошљавања засноване првенствено на концептима активне политике. Активне мере и акције усмерене на рањиве групе на тржишту рада, посебно младе, позитивно утичу јер млади стичу основне вештине, радне навике и радно искуство, што сигурно побољшава њихов положај на тржишту рада.

Један од основних циљева активне политике тржишта рада је ублажавање утицаја које имају накнаде за незапослене на тражење посла. Постоји неколико врсти замки у које незапослена особа може да доспе:

- Висина накнаде може дестимулативно да делује на незапосленог да тражи посао као и да утиче на повећање зарада;
- Радно способно становништво које не прима накнаду и не тражи запослење, може да прима социјалну помоћ, која му се може укинути ако се запосли;
- Замка радног становништва (или ниских зарада) се односи на ситуацију у којој запослени на ниско плаћеним пословима имају ограничене финансијске подстицаје да поправе своју ситуацију било додатним образовањем било интензивирањем рада. Евентуално повећање бруто зараде се не преноси увек на повећање нето зараде запосленог јер се губи право на додатна примања заснована на имовинском стању појединца и породице.

Разни нежељени ефекти који су уочени код примене активних мера и програма тржишта рада су: **мртви ефекат** који настаје када се запосли на пример млада особа уз субвенције за запошљавање младих која би се запослила и без учешћа у активном програму; **ефекат супституције** који настаје када се запосли млада особа без искуства кроз програм запошљавање и тиме супституише особу са искуством која није запослена јер програм није намењен њима; **ефекат истискивања** или ефекат отпуштања настаје ако друго предузеће које није корисник субвенције, а конкурент је предузећу које је смањило своје трошкове рада захваљујући субвенцији, изгуби свој удео на тржишту услед трошковне предности и може да отпусти неке запослене и тако настаје ефекат истискивања.

Евидентно је да упркос нежељеним ефектима активних програма, ниједна земља није од њих одустала.

За дугорочно незапослене потребне су активне мере и подстицаји јер су им услед губитка вештина потребна додатна средства за нова знања која већина њих не могу сама обезбедити.

Поред ублажавања проблема везаног за систем накнада за незапослене, функције активне политике тржишта рада су: раст производње и благостања, одржавање величине ефективне радне снаге и реалокација рада између подтржишта на тржишту рада.⁹⁴

Генеричка намена активних програма тржишта рада разврстаних према класификацији ОЕЦД-а је приказана у табели 52.

⁹⁴ Јандрић, М., (2013), стр. 192.

Табела 52. Циљеви активних програма тржишта рада

Врста програма	Генеричка намена
а. Посредовање у запошљавању и саветовање (услуге службе за запошљавање)	Повећање ефикасности у „упаривању“ незапослених и послодаваца
б. Обуке	Смањивање неподударања у понуди и тражњи вештина и квалификација; унапређење људског капитала
в. Подстицаји за запошљавање	Повећање тражње за радом, подстицање отпочињања посла
г. Директно креирање послова	Повећање тражње за радом, спречавање застаревања људског капитала
д. Мере усмерене према младима (обуке или субвенционисање запослења)	Као под б, в и г.
ђ. Мере за особе са инвалидитетом	Интеграција посебно осетљивих група на тржишту рада

Извор: Арандаренко, М., (2011), стр. 230-231.

Основни закон којим се регулише вођење активне политике тржишта рада, укључујући и рад Националне службе за запошљавање у Србији, јесте Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености донет 2009. године са изменама и допунама Закона из 2017. године. У жижи овог Закона је брига о незапосленим лицима и подршка запошљавању и он уређује програме вођења активне политике тржишта рада, права радника по основу осигурања за случај незапослености. Активна политика тржишта рада је у суштини активна политика запошљавања и чини је систем планова, програма и мера усмерених ка повећању запослености и смањењу незапослености.

Мере активне политике запошљавања усмерене ка унапређењу запослености, које спроводи НСЗ су: 1) Посредовање у запошљавању лица која траже запослење; 2) Професионална оријентација и саветовање о планирању каријере; 3) Субвенције за запошљавање; 4) Подршка samozapošljavanju; 5) Додатно образовање и обука; 6) Подстицаји за корисника новчане накнаде; 7) Јавни радови; 8) Друге мере усмерене ка запошљавању лица која траже запослење.⁹⁵

Да би се убрзао процес повезивања послодавца и незапослених, односно, повезала понуда и тражња на тржишту рада неопходно је саветовање у погледу избора посла, обављање иницијалних интервјуа у Служби за запошљавање, утврђивање индивидуалног плана запошљавања са незапосленим, тренинг самоефикасности, организовање сајмова професионалне оријентације, професионално усмеравање, психолошка процена за потребе класификације,

⁹⁵ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, члан 43, https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucuj_nezap...

развијање способности за активно тражење посла, упућивање незапосленог послодавцу ради избора за радно ангажовање. Ове мере су повезане са нижим трошковима од осталих активних мера и доприносе скарћивању периода незапослености. Број корисника програма из ове групе се све више повећава увођењем процене могућности запошљавања и индивидуланих планова запошљавања.

Програми обуке треба да пруже могућност незапосленима да кроз процес теоријског и практичног оспособљавања стекну нова знања и вештине ради запошљавања или самозапошљавања. Додатно образовање и обуку организује Национална служба или Агенција на захтев послодавца или за потребе тржишта рада. Програми обуке могу да се односе на повећање спремности за рад или на стицање специфичних вештина. Обуке, преквалификације и дообуке су усмерене пре свега ка одређеним групама а то су дугорочно незапослени и млади. Највише интересовања има за учење страних језика, обуку из области информационих технологија, као и обуке које обезбеђују самостално обављање послова на тржишту рада јер се тиме добија нови спектар знања и вештина поред постојећег знања и квалификација.⁹⁶

Потребно је поменути и програм „Прва шанса“. Овај програм је субвенционисао запошљавање приправника без радног искуства са завршеном средњом школом или високом школом млађих од 30 година код приватних послодаваца. Послодавац је био у обавези да приправника запосли на период од још годину дана и да задржи исти број запослених. Према Арандаренку, пад незапослености средином 2009. године био је последица увођења овог програма који је апсорбовао младе незапослене људе. 2011. године захваљујући пројекту „Прва шанса“ до посла је дошло око 18.000 младих особа.⁹⁷

У 2012. и 2013. години услед недостатка средстава, уместо овог програма организована је стручна пракса која је намењена незапосленима без радног искуства у струци и подразумева оспособљавање за самосталан рад у струци без заснивања радног односа. Поред напред реченог стручна пракса обухвата и стицање посебних практичних знања и вештина за рад у струци. Трајање програма је 6 месеци, а 2015. године је ангажовано око 4.800 лица.

У 2015. години обуком на захтев послодавца је било обухваћено 505 особа и то за области кожарства, текстилства и електротехнике. У обуке за тржиште рада по уговорима за 2015. годину била је укључена 761 особа. Обука се односила на трговину, угоститељство, туризам, економију, информациону технологију, стране језике.

Постоје три карактеристике које су важне за планирање програма обуке. Прва, обука мора да се односи на области које се највише траже на тржишту рада и мора успоставити равнотежу између општих вештина и стручних компетенција ради што боље запошљивости. На овај начин покретљивост незапослених између радних места и предузећа је већа. Друго, приступ „прво посао“ може бити успешнији зато што је уско повезан са локалном тражњом. Треће, комбиновање различитих облика обуке пружа прилику за боље прилагођавање потребама за новим вештинама.

⁹⁶ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, члан 52, https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucuj_nezap...

⁹⁷ Арандаренко, М., (2011), стр. 248.

Субвенције за запошљавања треба да дају подстицај послодавцима, да регрутују раднике смањивањем трошкова за радну снагу у вези са запошљавањем.

Субвенције може да оствари послодавац и то:

- на новоотвореним радним местима,
- на упражњеним радним местима, ако се ради о лицима која припадају категорији теже запошљивих лица,
- у другим случајевима утврђеним Акционим планом.

Субвенције за отварање нових радних места се одобрава послодавцима у приватном сектору у једнократном износу ради запошљавања незапослених на новоотвореним радним местима. Субвенција за отварање нових радних места се одобрава послодавцима који запошљавају лица из категорије теже запошљиви и то: млади до 30 година старости, старији од 50 година, незапослени који су евидентирани у НСЗ као вишкови, особе са инвалидитетом и припадници ромске националности. Висина субвенције зависи од развијености општине и броја лица која се запошљавају, а увећава се за 20% за особе са инвалидитетом. Послодавац не сме запослити лице које је у периоду од шест месеци пре подношења захтева за доделу субвенције била у радном односу код тог послодавца.⁹⁸

Незапослени који добију радно место уз субвенцију, углавном ће напосто заменити оне који би били запослени да програма нема, а позитивни ефекти мере су умањени за губитак који погађа оне на чије место су дошли учесници у програму, тако да постоји „мртви“ ефекат и ефекат супституције. Међутим, нуди се предност угроженим младим особама да стекну радно искуство, остану у вези са тржиштем рада.⁹⁹ Да би се неутралисали негативни ефекти, веома је важно добро обликовати овај програм.

Промоција самозапошљавања укључује два корака. Први, саветовање о суштини и значају самозапошљавања и шта је потребно да би се водио сопствени посао, други корак предвиђа обезбеђивање пакета мера за подршку (обука за предузетништво, бизнис план, финансијска подршка).

Незапослене особе могу да добију бесповратну помоћ државе (субвенцију) за покретање сопственог бизниса. Субвенција коју исплаћује Национална служба за запошљавање је идентична за целу земљу, а поједине локалне самоуправе имају своје програме субвенција.

Услов за добијање субвенције за самозапошњавање јесте да се заврши обука Националне службе за запошљавање (и неких других установа) и напише бизнис план. Ако се пријави већи број кандидата од расположивог износа средстава, субвенције се деле према бодовима који зависе од социјалног положаја и реалности имплементације бизнис плана. Субвенције НСЗ износе од 160.000 динара до 200.000 динара за особе са инвалидитетом. Субвенције локалне самоуправа се разликују од општине до општине. На пример: у Београду је субвенција 200.000 динара и предност имају старији од 45 година који су добили отказ, млади испод 30 година старости као и самохрани родитељи. У Параћину субвенција од 160.000 динара је пре свега намењена социјално угроженим и онима који поред себе запошљавају још најмање једног радника уз задржавање у радном односу најмање годину дана. Град Смедерево даје угроженим категоријама субвенцију од 125.000 динара.

⁹⁸ НСЗ, www.nsz.gov.rs/.../subvencija_za_zapo_ljavanje_nezaposlenih_lica_iz_kategorije_te

⁹⁹ Арандаренко, М., (2011), стр. 233.

Пројекат УСАИД-а (Америчка агенција за међународни развој) за агробизнис који је почео са реализацијом 2008. године допринео је већем запошљавању младих. Програм је формиран у циљу промовисања предузетништвима међу младима у Србији. Скоро 1.250 студената и ученика средњих школа је тада прошло кроз програм обуке. УСАИД је током 2011. године донирао 150.000 долара бесповратних средстава за 12 младих предузетника из Србије како би започели сопствени агробизнис. У предходна два пројекта ове агенције додељена су бесповратна средства од 220.000 долара што је допринело отварању око 100 нових радних места. Пројекти су усмерени и на јачање економске сигурности у сиромашним подручјима за запошљавање младих. Око 20 општина Јужне и Источне Србије је усвојило планове за развој омладинског предузетништва.¹⁰⁰

Од 2006. године спроводе се и програми јавних радова. Јавни радови се спроводе у социјалним, хуманитарним, културним делатностима, одржавање јавне инфраструктуре, одржавање и заштита животне средине и природе. Циљ јавних радова је запошљавање, очување и унапређење радних способности незапослених, као и друштвени интерес. Програми јавних радова су пре свега конципирани као подршка теже запошљивим, дугорочно незапосленим особама у неразвијеним областима. Влада може ове пројекте спровести самостално или у сарадњи са приватним сектором и локалном самоуправом. Јавне радове спроводи послодавац – извођач на основу Јавног конкурса. Трошкови јавних радова су: зараде незапослених лица, накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, накнада трошкова спровођења јавних радова и накнада трошкова организовања обуке. Ефекти јавних радова су позитивни, али изостају дугорочни ефекти на запосленост.¹⁰¹

Нове активне мере које се спроводе у 2015. години су:¹⁰²

- 1) Интеграција корисника новчане социјалне помоћи на тржиште рада – радно социјална интеграција незапослених лица која су корисници новчане социјалне помоћи. Мера се састоји из субвенције у трајању од годину дана и то у висини дела зараде запослених корисника социјалне помоћи у износу од 10.000 динара на месечном нивоу. Послодавац је у обавези да задржи лице још годину дана по завршетку ове мере. Стимулација која ће се исплаћивати у зависности од могућности је 2.000 динара месечно, у трајању од 18 месеци.
- 2) Пакет услуга за вишкове запослених – клуб за тражење посла, обука за развој предузетништва, обука за активно тражење посла.
- 3) Пакет услуга за младе (15-30 година старости) – циљ је превенција застаревања знања и вештина. Пакет услуга за младе обухвата процену запошљивости лица, утврђивање индивидуалног плана

¹⁰⁰ УСАИД, www.kvantas.rs/.../3514-usaid-dodelio-150000-dolara-mladim-preduzetnicima-u-agra.

¹⁰¹ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, члан 56. и 57.

https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zaposljavanju_i_osiguranju_za_slucaj_nezap...

¹⁰² План запошљавања, <https://www.minrzs.gov.rs/lat/plan-zaposljavanja-74.html>

запошљавања, посредовање у запошљавању или укључивање у мере активне политике запошљавања.

- 4) Пакет услуга за лица без квалификација и нискоквалификоване – процена запошљивости, утврђивање индивидуалног плана запошљавања, програми додатног образовања и обуке.
- 5) Пакет услуга за особе са инвалидитетом.

Министарство надлежно за послове запошљавања учествује или прати реализацију следећих пројеката:

Р.бр.	Пројекат	Трајање пројекта	Донатор
1.	<p>„Овде смо заједно – европска подршка за инклузију Рома“</p> <p>У оквиру компоненте усмерене ка повећању запошљивости и запошљавању Рома (поступак мапирања успешних економских иницијатива за запошљавање Рома и праћење реализације одређених видова финансијске и техничке помоћи и подршке), као и компоненте која се односи на формирање „мобилних тимова“ у 20 пилот општина у РС, са циљем систематског приступа ублажавању или решавању проблема са којима се суочавају ромске породице, укључујући и повратнике по Споразуму о реадмисији.</p>	2013-2015.	ЕУД, програмски циклус ИПА 2012. спроводи Мисија ОЕБС-а у РС, у спровођењу учествује НСЗ
2.	<p>„Повећање ефикасности политике запошљавања према угроженим групама“</p> <p>Пројекат обухвата низ активности усмерених ка даљем ширењу мреже клубова за тражење посла, центра за каријерно вођење и саветовање и самоуслужних станица у НСЗ односно јединицама локалне самоуправе као и укључивање незапослених лица у обуке за потребе тржишта рада, уз пилотирање модела мобилних учионица, а на основу директне доделе средстава.</p>	2014-2016.	ЕУД, уз учешће из буџета РС, програмски циклус ИПА 2012., спроводи НСЗ

3.	<p>„Повећање ефикасности и укључености лица у услуге запошљавања кроз развој система обука заснованог на анализи неусаглашености понуде и тражње (у смислу вештина и знања) на тржишту рада, програма и услуга из области запошљавања прилагођених особама са инвалидитетом и субвенције за запошљавање“</p> <p>У оквиру пројекта планиран је даљи развој система обука, односно програма обука потребних на тржишту рада, са циљем смањења неусаглашености понуде и потражње, повећање ефикасности политике запошљавања према особама са инвалидитетом и повећање броја лица која су засновала радни однос коришћењем субвенција за запошљавање.</p>	2015-2017.	ЕУД, уз учешће из буџета РС, програмски циклус ИПА 2013., спроводи МРЗБСП и НСЗ
4.	<p>Прогрес пројекат-„Ка већој запослености кроз међусобно учење с посебним освртом на младе и осетљиве групе“</p> <p>У оквиру пројекта планиране су радионице на којима ће се међусобно учити кроз размену искустава Француске, Румуније и РС у погледу повећања могућности за запошљавање младих и осетљивих група на тржишту рада.</p>	2014-2015.	Европска унија

Извор: Национални акциони план запошљавања за 2015. годину, Статистички годишњак РС бр.101/14.

У 2017. години субвенције за самозапошљавање остварило је преко 800 лица млађе од 30 година старости, од којих је више од 400 жена остварило субвенцију и отпочело мали бизнис. Током 2017. године у програме и мере активне политике запошљавања укључено је 42.317 младих до 30 година старости што је 35,6% од укупног броја укључених у овај програм.

Поред износа који се издваја за активне мере запошљавања (табела 53.) важно је како се троше та средства, односно колико су те мере сврсисходне. Свака особа губи 50% својих знања ако се не користи током године. Зато је неопходно пронаћи модел који ће повећати шансе за брже укључивање на тржиште рада. Активне мере су усмерене на незапослене, ризичне запослене, неактивно становништво и младе.

Табела 53. Удео издатака за активне мере у БДП, Србија, (у %)

Година	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.
Удео у БДП (%)	0,08	0,10	0,13	0,12	0,13	0,11	0,10	0,10

Извор: НСЗ

Да би се проверило у којој мери су очекивани резултати остварени у свету је урађено много евалуација, највише у САД и Западној Европи, последњих година и у земљама у транзицији.

Резултати 152 евалуације из две студије 1999. и 2004. године показују да програми обуке могу имати утицај на запосленост, али не и на зараде. Најефикаснији су програми када се спроводе за познате послодавце. Обука за младе даје неповољније резултате.

У једној од новојих студија из 2010. године (Клуве)¹⁰³ која анализира евалуацију 137 програма из 19 европских земаља, закључује се да традиционални програми обуке имају осредње ефекте на повећање стопе запослености у поређењу са програмима субвенција и подршке у запошљавању који су имали за 50% позитивније ефекте, док су програми јавних радова имали за 25% мању шансу за успех. Програми за младе имају лоше резултате.

У истраживању Forslund et al (2011)¹⁰⁴ закључује се да, у зависности од фазе у привредном циклусу, различити програми имају другачије ефекте. У периоду рецесије програми обука највише утичу на скраћење времена у тражењу посла. Активни програми имају већи социјални учинак.

Тржишта рада у Србији се може окарактерисати као тржиште које је умерено флексибилно са ниском сигурношћу, високом незапосленошћу младих и високим учешћем дугорочне незапослености. Издвајања за активне мере тржишта рада која су недовољна и систем накнада за случај незапослености не отварају пут ка радним местима. С обзиром на ограничена средства и индикативну незапосленост младих, неопходна је адекватна евалуација и циљане активне мере и програми који би утицали на активирање незапослених. Планира се корекција мера према евалуацији резултата и искустава на националном и локалном нивоу. Реформа тржишта рада и институција без структурних и институционалних реформи не може побољшати перформансе тржишта рада.

¹⁰³ <http://www.sciencedirect.com/science/journal/09275371/17>

¹⁰⁴ <https://books.google.rs/books?id=kG7O6Dz-yakC&pg=PA148&lpg=PA148&dq=forslund+et+al+2011&source=bl&ots>

VI ДЕО

VI ПРЕДУЗЕТНИШТВО КАО ДЕО РЕШЕЊА ПРОБЛЕМА МЛАДИХ НА ТРЖИШТУ РАДА

1. Развој предузетништва у Републици Србији

Незапосленост младих је сигурно најозбиљнији проблем како у већини земаља Европе тако и у Републици Србији.

Према подацима Еуростата за прву половину 2017. године стопа незапослености младих старости од 15 до 24 године у ЕУ износила је 16,9% и смањена је у односу на исти период 2016. године кад је износила 18,7 %, док је стопа опште незапослености била 7,7% . Стопа незапослености младих је посебно висока у Грчкој (44,4 %), Шпанији (38,6 %), Италији (35,5 %), Хрватској (38,9 %), док је најнижа у Немачкој (6,5 %).¹⁰⁵

За Србију, према подацима из Анкете о радној снази, стопа незапослености младе популације, старости од 15 до 24 године, за трећи квартал 2017. године износи 28,8 %. Удео младих који не раде и нису у систему образовања, тзв. НЕЕТ стопа је износила 17,1 %. Највећа стопа незапослености је у Јужној и Источној Србији 14,1 %, а најмања у Војводини 11,7 %. Ошта стопа незапослености у Србији је била 13,5%, у односу на 12,3% колика је била у истом периоду 2016. године. Стопа незапослености жена је знатно већа од стопе незапослености младих мушкараца – 34,6% у односу 28,1%.¹⁰⁶

У трећем кварталу 2017. године, смањена је стопа незапослености младих са 30,9% - 2016. године на 28,8%, али не као последица повећања запослености, већ смањења укупне популације младих посматраног узраста. Стопа незапослености младих људи са нижим и средњим образовањем уз регионалну неусклађеност показује лошу позицију младих на тржишту рада у Србији.

Запосленост младих старости од 15 до 24 године износи 23,7 %, . Највећа стопа запослености је у региону Западне Србије, Шумадије, Београда – 49,7 %, а најнижа у региону Јужне и Источне Србије 45,9 %. Мање од трећине младих посматраног узраста је запослено. Код младих посматраног узраста није дошло до промена у односу на исти период 2016. године, али је услед демографских промена дошло до смањења укупног становништва тог узраста, што је повећало стопу запослености. Стопа неформалне запослености је смањена и износила је 23,8%, са

¹⁰⁵ Еуростат, (2017), www.index.hr/.../eurostat-nezaposlenost...godina.../1010992.a.

¹⁰⁶ Анкета о радној снази, РЗС, III квартал 2017.год.

две трећине запослених у пољопривреди.¹⁰⁷ Млади који живе у руралним подручјима склонији су неформалном запошљавању од младих у урбаним подручјима, а млади мушкарци се чешће налазе у зони неформалне запослености.

Неравнотежа понуде и тражње на тржишту рада у Србији показује неопходност за покретањем младих људи ка предузетништву и усмеравање ка развоју сектора малих и средњих предузећа и предузетништва (МСПП).

Мала и средња предузећа, према Извештају за 2016. годину, чине 99,9% српске привреде и учествују у БДП-у са 56,2%, а запошљавају преко 65,7% запослених у нефинансијском сектору.

Број пословних субјеката у сектору МСПП је 2016. године у односу на 2008. годину, повећан за 4,8%, остварен је раст промета за 35,2%, раст броја извозника и вредности извоза, број запослених је увећан за 4,5%. У сектору МСПП број запослених по предузећу износи 2,5, а у земљама ЕУ-28 је 4,0. Продуктивност МСПП је 3,7 пута нижа у односу на просек ЕУ-28. Предузетници су заједно са микро предузећима највише допринели расту броја МСПП.¹⁰⁸

У 2016. години пословало је 340.613 привредних субјеката, од тога у сектору МСПП има 340.112. У структури сектора МСПП доминирају микро предузећа са учешћем од 96,3%, а према облику организовања најбројнији су предузетници – 71,6% и друштва са ограниченом одговорношћу – 26,7%.¹⁰⁹

Стопа оснивања је већа од стопе гашења привредних субјеката као и код предузетника. У 2016. години стопа оснивања у сектору предузетништва је била 12,5%, стопа гашења 7,3%, а стопа опстанка 70,9%. Стопа опстанка је 2012. године била 59,1%, а стопа гашења 12,4%. Највише је основано у секторима прерађивачке индустрије, информисања и трговине, стручне и техничке делатности. Око 65% нових привредних субјеката преживи прве две године пословања, већу стопу опстанка имају предузећа – 90%, од предузетника – око 58%. Највећу динамику оснивања и гашења има сектор трговине, прерађивачке индустрије и услуга. Неравномеран је регионални развој и услови за оснивање привредних субјеката. Највећа пословна динамика је у Београду – 31,8% основаних, 26% угашених, нето ефекат 2,1, затим Јужнобачка и Севернобачка област. Нишавски, шумадијски, расински и браничевски округ имају нето ефекат (основана-угашена МСПП) испод 2 – 1,7.¹¹⁰

Ово говори о врло осетљивом положају сектора МСПП. Од 2016. године унапређује се целокупан пословни амбијент и предузимају се бројне мере у циљу динамичнијег развоја пословања предузетника, отварања нових субјеката у сектору МСПП. Привредна активност у оквиру сектора МСПП стимулише предузетничку климу и стил пословања, запосленост, трговину и извоз. Мала и средња предузећа и предузетништво имају потенцијала за раст и развој.

Улога државе у развоју предузетништва је велика. Задатак државе је да успостави систем као и развој институција, креира програме за развој предузетништва, финансијска помоћ, информисање, оспособљавање и саветовање. Стратешки избор Владе Србије је стварање конкурентске привреде која се темељи на

¹⁰⁷ Анкета о радној снази, РЗС, III квартал 2017.год.

¹⁰⁸ Извештај о малим и средњим предузећима и предузетништву (2017), <http://www.privreda.gov.rs>

¹⁰⁹ Исто, (2017), <http://www.privreda.gov.rs>

¹¹⁰ Исто, (2017), <http://www.privreda.gov.rs>

приватној иницијативи, предузетничком духу и култури, па је због тога 2016. година проглашена *Годином предузетништва*. У овој години су спроведене мере усмерене у правцу помоћи приватном сектору уз развијање принципа предузетништва као начина пословања у привреди и осталим друштвеним процесима, што обухвата програме финансијске и нефинансијске подршке за унапређење пословања.

Финансијска помоћ је усмерена ка онима који започињу нови сопствени посао. Овим програмом подстичу се и они који имају идеју за профитабилни бизнис, чији је пословни успех резултат добре идеје и плана који имају, а не пословање у строго постављеним оквирима и условима. Финансијска подршка је била усмерена пре свега ка спровођењу омладинског предузетништва, програмима за запошљавање младих, инструментима за подстицање запошљавања младих кроз међусекторску сарадњу. Финансијска подршка се односила и на подршку предузетништву и samozapošljavanju, односно субвенције за samozapošljavanje незапослених лица са евиденције Националне службе за запошљавање у износу од 180.000,00 динара по кориснику, односно 200.000,00 динара у случају samozapošljavanja вишкова запослених или 220.000,00 динара за незапослене особе са инвалидитетом. Финансијска подршка за Start-up која је обухватала комбинацију 30% бесповратних средстава и 70% кредита Фонда за развој, као и нефинансијску подршку-едукација и помоћ при изради бизнис плана.

Програми нефинансијске подршке су обухватили стручну и саветодавну помоћ за покретање посла. То су обука, мониторинг, подучавање за израду бизнис планова, помоћ локалним самоуправама у вођењу омладинске политике. Циљ ове подршке је развој женског, омладинског и социјалног предузетништва, као и предузетништва у девастираним подручјима.

Програми за унапређење пословања су били намењени онима којима је била потребна подршка за развој послова које већ воде. Циљ је олакшати сарадњу са добављачима, олакшати приступ финансирању, повећати квалитет радне снаге, знања и вештина у управљању. Ови програми су (финансијски и нефинансијски) усмерени на унапређење пословања, инвестиција, извоза и иновација.

Тако је у 2016. години кроз различите програме обезбеђено око 13 милијарди динара подршке за започињање послова, набавку опреме, ширење пословања и ново запошљавање. Уз финансијску подршку спроведена је бесплатна обука, консалтинг, мониторинг и знање. Уводи се дуално образовање и даља едукација младих. Значај малих и средњих предузећа је у покретању привредног раста, повезивању са инвеститорима што ствара нова радна места. Година предузетништва је продужена на Деценију предузетништва јер је потребан континуитет у развоју предузетништва тако је и подршка повећана у 2017. години финансијска на 18 милијарди динара за започињање бизниса, набавку опреме, подршку за извоз, развој пословања. Пословно окружење мора бити предвидиво, организовано, да би се без страха кренуло у даљи развој пословања.

2. Самозапошљавање младих у Србији

Међу запосленим младим људима самозапошљавање је ретка појава. Само 7,8% младих има статус послодавца или инокосно запослених. У Србији је регистровано 30.900 младих који се воде као самозапослени од чега су 1,8% послодавци, 6% су инокосно запослени, док 11,5% раде без зараде као придружени чланови домаћинства. Млади мушкарци имају двоструко веће шансе да се запосле као инокосно запослени 7,6% у односу на младе жене 3,4%. Већи део младих мушкараца ради као помажући чланови домаћинства -13,1%, а 8,9% жена раде као помажући чланови домаћинства. Тако низак проценат самозапошљавања је разумљив с обзиром да је половина анкетираних – 48,2% изјавило да се нада запошљавању у јавном сектору, проценат је већи код младих жена 55,3%. Свега 15,3% анкетираних привлачи запослење у приватном сектору. 34,2% мушкараца жели да ради од куће (самозапослени/пољопривредници), док је тај проценат мањи код младих жена – 21,7%.

Табела 54. Одговори студената према жељеном радном месту

Место рада	Укупно	Мушкарци	Жене
Код своје куће	27,6	34,2	21,7
Влада/јавни сектор	48,2	40,5	55,3
Приватна компанија	15,3	16,2	14,4
Међународна непрофитна	7,0	6,5	7,4
Породични посао	1,8	2,5	1,1
Не желе да раде	0,2	0,2	0,2

Извор: Анкета о транзицији од школе до посла, 2015., РЗС.

Међу самозапосленима највеће је учешће младих са средњом школом (50,2%). Млади са основним образовањем су чешће самозапослени (16,2%) него запослени за плату. Већу шансу да раде за плату имају млади средњег образовања (6,6%) него да буду самозапослени (1,9%).¹¹¹

За половину самозапослених главни мотив за њихову одлуку је био тај што нису могли да пронађу посао код другог послодавца за пристојну плату. Млади мушкарци (9,7%) су много спремнији за самозапошљавање од младих жена (4,6%). Самозапошљавање је за младе мушкарце корак ближе независности или заради.

¹¹¹ Анкета о транзицији од школе до посла, (2015.), РЗС.

Највећи изазови за младе предузетнике је недостатак финансијских средстава, правне препреке, недовољан квалитет радне снаге. Међу samozапосленима највећи је број младих менаџера (58,2%) и радника у пољопривреди. Многи млади који раде за сопствени рачун су завршили образовање на средњем или нижем нивоу. За мале послове, који су углавном пружање услуга, за сопствени рачун није потребно више образовање ни значајан почетни капитал. Онима којима су потребна финансијска средства за започињање сопственог бизниса помагале су породице и пријатељи.

Резултати спроведене Анкете о транзицији од школе до посла од стране Републичког завода за статистику, показује да се на предузетништво одлучује мали број младих у Србији. Услове за развој малог бизниса треба учинити стимулативнијим, обезбедити бољи приступ изворима финансирања као и прилагодити програме подршке потребама младих људи и тржишта.

3. Препреке за предузетништво младих

Пословно и економско окружење за пословање младих у Србији, са лошим наслеђем, захтева детаљан систематски приступ у стварању и подстицању динамичног развоја предузетништва.

Да би се успешно одговорило на све потребе младих предузетника потребна је јединствена евиденција предузетника који раде у Србији. Без праве класификације и праћења предузетника програми подршке не могу бити циљано усмерени ка онима којима су потребни.

На основу Анкета које се спроводе од стране РЗС долазимо до половичних резултата о потенцијалним младим предузетницима, ко су они и које су им идеје, а који проблеми. Неки су незапослени, неки би се бавили малим бизнисом у областима у којим је незапосленост висока. Ако не знамо све то не можемо ни прилагодити подстицајну политику.

Србија није наставила да учествује у Глобалном праћењу предузетништва (прекинула 2009. године) коју спроводи конзорцијум универзитета из око 65 земаља с циљем да се на годишњем нивоу анализирају предузетничке активности земаља. Због тога нисмо у могућности да пратимо степен развоја предузетништва, правимо компарације, оцењујемо мотивацију предузетника.

Поједине препреке на које наилазе млади предузетници су за њих много веће, израженије и интензивније.

Прво, оптерећујућа бирократија и нестабилан регулаторни оквир. Закони и подзаконски акти који подржавају развој предузетништва, подложни су честим променама. Млади, потенцијални предузетници немају времена и новца да би тумачили бројне законске промене и то ствара прву препреку неизвесности у пословном окружењу за младе.

Друго, правни оквир је веома важан због врло лаког „гурања“ младих предузетника са тржишта. Млади немају слику о солвентним пословним субјектима, упадају у дуговања због ненаплативих потраживања, а правосудни процеси су дуготрајни и скупи. Често долази до прераног гашења бизниса.

Треће, проблем финансирања младих предузетника и недостатак информација о доступним програмима финансирања утичу неповољно на пословност младих. Још увек су сопствена средства основни извор финансирања. Сопствена средства извор су 85% укупног финансирања фирми у Србији, 8% потиче од банака, а 68% фирми уопште не користе изворе екстерног финансирања.¹¹² Банкарском сектору нису атрактивни млади на почетку свог пословања јер су ризичог и нестабилног бизниса.

Четврто, недостатак одговарајућих, правовремених информација у погледу пословања. Проблем је у недовољној предузетничкој култури, филозофији и вештини предузетника да дођу до потребних информација. Институције државе морају са своје стране да обезбеде потребне капацитете и мотивисаност за преношење неопходних знања младим предузетницима. Велики је број прописа за оснивање и покретање малог бизниса (156 закона и преко 250 подзаконских аката) које је тешко протумачити и касније пратити. Младим предузетницима је тешко да из процедуре за оснивање уоче које су то предности за њих, а које опасности.

Пето, постоје програми обуке за започињање малог бизниса, али не и програми за даље вођење пословања. Недостају програми за развој вештина пословања, развијање идеје, проналажење пословних клијената, развијање производа. На пример, НСЗ организује обуке за процедуру регистровања малих фирми, писање бизнис плана, али је све на теоријском нивоу, без практичних примера, разговора са успешним предузетницима из локалне средине и окружења. Примери који постоје су у међународним студијама без анализе утицаја неких од примера развоја предузетништва младих на мали бизнис у Србији. Инкубаторски центри (у Београду) имају програм од оснивања до вођења успешног бизниса уз активно укључивање учесника програма. Како примере развоја предузетништва младих прилагодити условима пословања, културе у нашој земљи, реализовати и пратити ефекте програма и подршке и после прве фазе покретања малог бизниса је веома битно питање које захтева систематичан, координисан институционални приступ у решавању.

Шесто, Србија мало пажње поклања менторском раду који је битан за пословање младих. Менторство је краткорочно, за конкретне случајеве, без касније помоћи у развоју покренутог бизниса. Менторством у Србији се бави Развојна агенција Србије (РАС) и Национална служба за запошљавање (НСЗ). Обе институције спроводе програме који су краткорочни, временски су ограничени без обзира на остварене резултате спроведеног програма, нису флексибилни нити прилагођени потребама корисника програма. Није успостављена добра координација институција које спроводе подршку младима предузетницима и обуку за samozapošljavanje на локалном нивоу. Тиме ефекат заједничког деловања и помагања изостаје.

У првој фази припреме пословања млади предузетници су неискусни, несигурни и тај осећај појачава недостатак неопходних информација и почетног

¹¹² Бобић, Д., (2017), стр.17.

капитала. Већина младих предузетника као највећу препреку која их чини несигурним за почетак бизниса види у недостатку финансијских средстава. Младима је на почетку тешко да уоче предности и недостатке оснивање мале фирме, а информације о томе добија од породице и пријатеља. Квалитетно менторство у овој фази је неопходно, а ментор ће бити заинтересован да прати даљи развој младог предузетника и пружа подршку.

У периоду после регистравања фирме (фаза покретања), који је преломан, препреке за младог предузетника су недовољне финансије, недостатак искуства и вештина.

После покретања бизниса креће се ка расту пословања. Већина ради из потребе, а не са циљем раста. Међу постојећим фирмама 20% има раст изнад 10% годишње, а 4,3% има просечан годишњи раст од 40%. Већина је резултат рада образованих стручњака и међународно су оријентисане.¹¹³

4. Предузетништво-самозапошљавање младих у изабраним земљама света

Анализа мера које се примењују за развој предузетништва младих у изабраним земљама света може помоћи у избору и примени подстицајних мера у Србији. Издојене су европске земље из окружења које су имале сличан пут преласка из социјалистичког система ка тржишној привреди. Међутим, све треба схватити као примере које је потребно прилагодити специфичним условима пословања и захтевима привреде у нашој земљи. Тиме ће се избећи већи трошкови и смањити неуспеси у спровођењу подстицајних мера за младе предузетнике.

Економски Институт из Београда, за потребе Министарства омладине и спорта, реализовао је истраживање у области креирања јавних политика заснованих на доказима. Истраживање је спроведено од 20-тог априла до 18-ог августа 2016. године. У делу пројекта о упоредној анализи мера за развој предузетништва младих у одабраним земљама дошло се до следећих резултата:¹¹⁴

➤ Дobar пример за програме подршке младима у предузетништву у свим делатностима има Мађарска. У Мађарској је 1998. године основана је непрофитна организација-Фондација The Hungarian Live Wire Foundation за унапређење предузетништва младих од 18 до 32 године старости, кроз коју је до сада прошло преко 15.000 младих људи. Финансијска подршка је од стране компаније Shell AG. Основне активности Фондације су: организовање националне мреже високо квалификованих саветника који младима пружају бесплатне услуге саветовања код

¹¹³ Бобић, Д., (2017), стр.40.

¹¹⁴ www.mos.gov.rs/public/ck/.../Istrazivanje-PERFORM-preduzetnistvo-mladih-1.pdf

оснивања и развоја пословања; Издавање пословних водича; Едукација кроз обуке; Маркентишка подршка; Посредовање у добијању кредита.

Постоје посебни програми за едукацију младих. Млади се обучавају како да припреме бизнис планове и како да обезбеде капитал за почетак посла. Да би се проверила реалност њихових предузетничких идеја организују се такмичења сваке године. Награде су врло атрактивне за младе будуће предузетнике што је битан почетни подстицај за улазак на тржиште. Кроз менторство и сарадњу Фондације са банкама потенцијални млади предузетници могу добити повољне микро-кредите. Млади предузетник који добије микро-кредит остаје у контакту са ментором из Фондације кога обавештава о пословном напретку предузећа. Тиме млади предузетник има мотив да ефикасно користи капитал и успешно измирује своје обавезе према банци. Фондација редовно прати резултате младих и помаже у развијању њихових предузетничких вештина.

У раду Фондације за младе предузетнике као проблем се појављује финансијска одрживост. Фондација због нестабилних финансијских средстава запошљава више волонтера као саветнике. Волонтери имају ограничено време за рад, нису стално ангажовани у тимском раду, тешко је пронаћи волонтере у мање развијеним регионима земље што представља препреку у раду Фондације. За превазилажење овог проблема Фондација за младе у Мађарској повезује се са државним институцијама-привредна комора, фонд за развој предузећа, владиним и невладиним организацијама.

➤ Аустрија је земља која подстиче развој предузетништва младих још од раног нивоа школовања. Посебно су занимљиви програми које је ова земља развила за младе у области пољопривреде.

- Програм „Школа на фарми и фарма у школи“ спроведен 2014. и 2015. године организовао је посету деце и омладине фармама и посету пољопривредника школама. Циљ је едуковање младих о значају пољопривреде и могућностима које нуди бављење пољопривредом. Уз подршку пословних партнера, штампање билтена, маркентишку пропаганду, сајмове и изложбе, пројекат је имао успеха у подизању свести младих о значају пољопривреде као идеји за самостални бизнис.

- Програм „Млади пољопривредници – нова снага земље“ је реализован 2014. године у организацији Удружења младих пољопривредника Горње Аустрије. Акцент овог програм је на учешћу младих у обукама и радионицама о активностима у производњи хране и других пољопривредних производа. Овај програм је пропраћен путем друштвених мрежа, флајера, у стручним часописима.

- Програм који је у току „Liveable. Austria. The new Rural Development 2020 programme“ има за циљ промоцију новог програма за рурални развој. Користе се изјаве пољопривредника за подстицање предузетничких подухвата у области пољопривреде у Аустрији, медијска кампања, комуникација са локалним властима и јавношћу. За промоцију овог програма отворен је званични сајт уз коришћење друштвених мрежа како би се приближио младима.

➤ У Немачкој се кроз два пројекта пружа финансијска подршка младим предузетницима. За нове предузетничке идеје је програм „Bridging allowance“ који пружа финансијску подршку шест месеци уз исплату зараде за незапослене, плус олакшице у виду плаћања 68% пореза и доприноса у том периоду. Стар-ап субвенције су финансијска подршка за оне који имају нове пословне идеје. Месечна

накнада за учеснике програма је 600 евра у првој години, другој 360 евра и трећој 240 евра месечно. Када предузетник заради 25.000 евра исплата се прекида.

Од 2016. године се спроводи програм субвенција који обухвата оба предходно наведена програма. Исплаћује накнаде предузетницима и додатак од 300 евра за доприносе до девет месеци што се може продужити за још шест месеци ако се посао развија.

Формирају се пословни инкубатори за финансијску и нефинансијску подршку предузетницима. Кредити су од 500 до 5.000 евра уз нижу каматну стопу, поред финансијске помоћи обезбеђено је бесплатно коришћење простора на одређен период, обука и недељни семинари. Подаци показују да скоро 90% кандидата успе да реализује своје пословне пројекте, а 80% одржи свој посао после шест месеци.

➤ Бугарска је добар пример технолошког инкубатора и фонда ризичног капитала за ране фазе улагања – акцелератор Eleven. Акцелератор је основан у Софији 2012. године и пружа менторску помоћ и прву финансијску помоћ. Финансиран је од стране Европског инвестиционог фонда и има на располагању 12 милиона евра средстава. Eleven је један од највећих инвеститора првог стадијума развоја предузетништва у Централној и Источној Европи. Eleven подржава скоро 50 стартап предузећа кроз менторство, пословни простор и прва финансијска средства. Прва етапа траје три месеца и састоји се од саветовања и обуке за конкретизацију пословне идеје. Сваке године се организују путовања у земље западне Европе (Велика Британија, Немачка) са циљем да се млади предузетници упознају са потенцијалним инвеститорима и пословним партнерима. Предузетници затим пласирају свој производ и прилагођавају се тржишту. Акцелератор ангажује менторе из свих сфера пословања (технологија, маркетинг, финансије, продаја) који преносе своја лична искуства. Овај менторски рад није временски ограничен.

➤ Велика Британија има развијен систем подршке предузетницима у пољопривредном сектору кроз повезивање пољопривредника који имају неупослене парцеле, објекте, механизацију са младим предузетницима који немају ресурсе. Формиран је центар који пружа обострану подршку земљопоседницима и предузетницима. У Шкотској се примењује модел „Prince s Scottish Youth Business Trust Programme“ (PSYBT) приватно јавног партнерства у финансирању пословних идеја за младе предузетнике. Овај модел обезбеђује менторску и финансијску подршку у почетној фази и раној фази раста прдузећа. Програм је намењен младима од 18 до 25 година старости који поседују идеју и решеност за започињање сопственог бизниса. Модел PSYBT је комбинација финансијске подршке и услуга за развој пословања, као што су обука, менторска подршка од две године. Финансирање програма је мешовито, јавни сектор, приватни сектор, европски фондови, локална самоуправа. Праћењем програма је утврђена корист од 22 милиона фунти и око 500 нових радних места на годишњем нивоу.

Велика Британија има добро развијен систем предузетничких зона са бројним пореским олакшицама. Предузетничке зоне су основане 2012. године, регистровано је 635 предузећа са 24.000 запослених. Успех програма довео је до формирања нових предузетничких зона. Погодности за предузећа у оквиру предузетничких зона су: ослобађање од пореза у висини од 275.000 фунти на максимум 5 година; Поједностављена је процедура у добијању дозвола; Повлашћен положај у добијању финансијске подршке Владе; Потпуно ослобађање од плаћања пореза за прдузећа

која доносе велике инвестиције у постројења и машине у 8 зона у одређеним регионима.

➤ Белгија, Холандија, Финска имају развијене моделе финансирања предузетништва у креативној индустрији кроз развој инкубатора.

Из наведених примера подршке младим предузетницима можемо закључити да су поменуте земље примениле циљане програме подршке и помоћи, квалитетно менторство, финансијски су стабилни уз подршку Европских и Међународних фондова уз врло ангажовану медијску кампању и преко друштвених мрежа које су врло блиске младима. Сви програми су постигли успехе и позитивне резултате у подстицању предузетништва младих. На пример, Аустрија је своје програме усмерила према пољопривреди (обуке, огледне посете, непосредни контакти са предузетницима) што се може прилагодити плану подршке и развоја предузетништва у делу Србије који је оријентисан на пољопривредну производњу – нпр. топлички крај (крај воћа). Међутим, без јасно дефинисаних приоритета и разумевања специфичних потреба младих не можемо креирати и прилагодити мере подршке и помоћи за младе предузетнике.

VII ДЕО

VII КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА ПРЕДУЗЕТНИШТВА И МИГРАЦИЈА У СРБИЈИ

1. Проблеми компаративне анализе

Циљ овог статистичког закључивања је да се на основу информације из узорка дође до што је могуће поузданије и прецизније информације о популацији. Истраживање обилује подацима, узорак је велики, 333 испитаника. Има широку лепезу информација о теми истраживања уз могућност комбиновања и понављања. Испитаници имају довољно времена да одговоре на постављена питања. Питања су била затвореног типа. За метод анкетања врло је битно мотивисати испитанике. Искреност испитаника, с обзиром да се ради о младим људима од 16 до 25 година старости, се може у једном делу довести у питање, као и њихова перцепција. Анкетање је анонимно и извршено путем упитника на папиру.

Резултат тестирања који доносимо на основу информације из узорка не може бити да је полазна претпоставка тачна или погрешна. Уместо тога, у закључку са одговарајућим ризиком тврдимо да је претпоставка прихватљива или да није прихватљива. Приликом тестирања неке тврдње или претпоставке постављамо две супротстављене хипотезе, нулту и алтернативну. Затим полазимо од претпоставке да је нулта хипотеза истинита и на узорку тражимо емпиријске доказе против нулте хипотезе. Ако их пронађемо, онда ћемо одбацити нулту хипотезу и усвојити алтернативну. Али, ако не нађемо довољно чврсте доказе, можемо рећи само једно: нисмо нашли довољно доказа да одбацимо нулту хипотезу.

Код тестирања, као и код оцењивања, постоји могућност да донесемо погрешан закључак. Реално постоји могућност да направимо две различите грешке у одлучивању:

1. Прва је да одбацимо истиниту нулту хипотезу. Таква грешка се назива грешком прве врсте.

2. Другу грешку у тестирању чинимо ако не одбацимо нетачну нулту хипотезу, то је грешка друге врсте.

Ниво значајности теста (назива се још ризиком грешке прве врсте) је вероватноћа да ћемо одбацити истиниту нулту хипотезу. Вероватноћа да нећемо одбацити нетачну нулту хипотезу назива се ризиком грешке друге врсте. Појам "статистички значајан" не мора нужно да значи и "практично важан". У статистици се овај термин користи само да укаже да су докази против нулте хипотезе достигли стандард означен постављеним нивоом значајности. Практична значајност, међутим, зависи од величине разлике између хипотетичне и стварне вредности параметра. Зато

се може догодити да статистички значајна разлика буде толико мала да је са становишта посматраног практичног проблема сматрамо ирелевантном.

Добијене p -вредности се често (нарочито у стручним часописима) тумаче на следећи начин:

- Интерпретација јачине аргумената против нулте хипотезе p -вредност $\geq 0,05$; Немамо довољно доказа против H_0 p -вредност $< 0,05$; Јаки докази да је H_0 погрешна p -вредност $< 0,01$; Веома јаки докази да је H_0 погрешна p -вредност $< 0,001$; Изузетно јаки докази да је H_0 погрешна.

У истраживању смо поставили почетно питање, који тест је најпрецизнији. Иста хипотеза се може тестирати применом различитих тестова (параметарских и непараметарских). При избору теста смо изабрали онај који највише одговара емпиријским подацима (тј. тест за који су задовољени полазни услови), али и тест који ће за изабрани ниво грешке и врсте имати највећу јачину, и то за унапред изабрану величину узорка.

У истраживању смо се користили следећим статистичким методама: Хи-квадрат, анализа варијансе-АНОВА и корелациона анализа. Анализа је спроведена употребом програмског пакета IBM SPSS Statistics 23. Овај програмски алат у себи има уграђене компоненте за анализу података, израду графикона, омогућава управљање базама података. Употреба ових комплексних статистичких анализа неизоставна је у проналажењу узрочно-последичних веза у процесима које није могуће једноставно описати општепознатим, првенствено физичким законима.

Поступак назван Хи-квадрат тест се употребљава у већини случајева ако се ради о квалитативним подацима или ако тим подацима, дистрибуција значајно одступа од нормалне. Основни подаци истраживања могу бити мерне вредности, али у Хи-квадрат уносе се само њихове фреквенције. Хи-квадрат тест је врло практичан тест који можемо да користимо онда када желимо да утврдимо да ли неке добијене (опажене) фреквенције одступају од фреквенција које бисмо очекивали полазећи од одређене хипотезе. Код овог теста некада тражимо постоји ли повезаност између две варијабле и он показује вероватноћу повезаности .

Анализа варијансе је поступак упоређивања више узорака при чему сваки узорак представља посебни основни скуп, односно популацију. Анализом варијансе проверавају се промене аритметичких средина узорака.

Релације између варијабли у истраживању могу бити и корелативне – у случајевима када промена стања у неким варијаблама прати промену у неким другим варијаблама, а да те прве варијабле нису узрок другима. Да би утврдили каква је релација између две или више варијабли, увек је неопходно израчунати прво њихову корелативну повезаност (најчешће линеарна корелација), па тек онда анализирати, ако је потребно, њихову узрочно-последичну повезаност (најчешће регресионом анализом, регресионим коефицијентима).

2. Резултати спроведене компаративне анализе и дискусија добијених резултата

Анкета за анализу услова, могућности и мотива за предузетништво, као и одласка из земље садржала је 20 питања. Анкета је имала два дела.

У првом делу се мере ставови младих људи о предузетништву, идејама, мотивима за покретање сопственог бизниса као и степену њихове информисаности о подстицајним мерама државе, из средње стручне економско-трговинске школе „Вук Караџић“ у Старој Пазови и Високих струковних студија у Блацу.

У другом делу су ставови младих о одласку из земље и разлозима за одлазак. Анкета је спроведена у времену од 23. децембра 2017. године до 29. јанура 2018. године на територије Србије. Циљна група су млади од 16 година до 25 година старости. Истраживање је спроведено на узорку од 333 младих.

За обраду података прикупљених анкетирањем коришћен је Хи-квадрат тест (χ^2) метода за утврђивање статистичког значаја разлика у фреквенцијама испитаника по категоријама варијабле у односу на очекиване фреквенције. За утврђивање повезаности две варијабле такође је коришћен Хи-квадрат тест и метод регресије.

2.1. Опис узорка

Спроведеном Анкетом обухваћено је 333 испитаника, од тога 212 (63,7%) су студенти Високе пословне школе струковних студија, а 121 (36,3%) је ученик Средње стручне економско-трговинске школе.

Табела 55. Број испитаника према школи

Школа	Број	%
Средња школа	121	36,3
Висока школа	212	63,7
Σ	333	100,0

Извор: Аутор

Полна структура узорка указује на нешто већи број женског пола (55,3%) од мушког (44,7%).

Табела 56. Број испитаника према полу

Пол	Број	%
Мушки	149	44,7
Женски	184	55,3
Σ	333	100,0

Извор: Аутор

Анкетирањем су обухваћене следеће структуре испитаника Високе пословне школе по одсеку: Информатика - 20,7%; Финансије и рачуноводство – 16,2%; Порези и царина – 9,6%; Менаџмент – 9,3% и Туризам – 8,1%.

Табела 57. Број испитаника према одсеку у Високој пословној школи струковних студија Блаце

Одсек	Број	%
Финансије и рачуноводство	54	16,2
Порези и царина	32	9,6
Менаџмент	32	9,3
Информатика и рачунарство	69	20,7
Туризам	27	8,1

Извор: Аутор

У средњој стручној школи структура по смеру је следећа: Пословни администратор -11,4%; Финансијски администратор – 13,5%; Економски техничар – 7,5% и Биротехничар – 3,6%.

Табела 58. Број испитаника према смеру у Средњој школи „Вук Караџић“ Стара Пазова

Одсек	Број	%
Пословни администратор	38	11,4
Финансијски администратор	45	13,5
Економски техничар	25	7,5
Биротехничар	12	3,6

Извор: Аутор

Узраст испитаника је од 16 година (1,8%) до 25 година старости (0,9%). Највише испитаника је од 18 година (20,7%), 20 година (18,0%) и 21 година (16,8%).

Табела 59. Број испитаника према узрасту

Узраст/године	Број	%	Cumulative %
16	6	1,8	1,8
17	45	13,5	13,5
18	69	20,7	20,7
19	47	14,1	14,1
20	60	18,0	18,0
21	56	16,8	16,8
22	29	8,7	8,7
23	9	2,7	2,7
24	9	2,7	2,7
25	3	0,9	0,9
Σ	333	100,0	100,0

Извор: Аутор

2.2. Предузетништво, заступљеност и значај на статистичком узорку

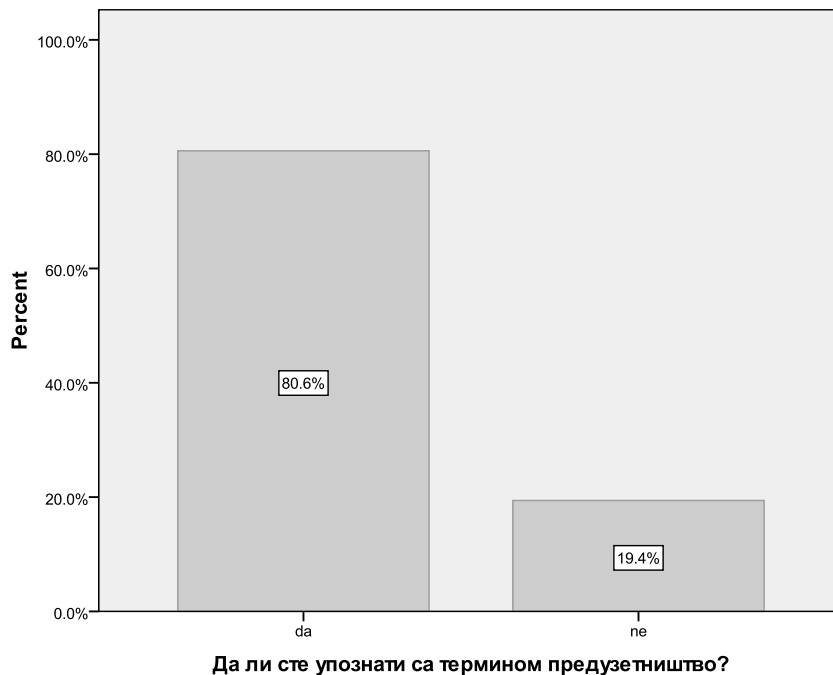
На почетку анкетирања занимало нас је да ли су млади упознати са термином-појмом предузетништво. Из анкете се може уочити да је већина испитаника упозната са термином предузетништво – 80,6%. (Табела 60., Графикон 9.)

Табела 60. Упознатост са термином предузетништво

Упознатост са термином предузетништво	Број	%	Cumulative %
ДА	269	80,6	80,6
НЕ	64	19,4	19,4
Σ	333	100,0	100,0

Извор: Аутор

Графикон 9. Упознатост са термином предузетништво



Извор: Аутор

Приближно исти проценат испитаника из средње и високе школе је упознат са термином предузетништво. Испитаници из средње школе – 81,8%, а из високе школе – 80,2%. Нешто већи проценат упознатих средњошколаца говори о укључености предузетништва у наставне планове и програме што подстиче младе на учешће у пројектима *Омладинског предузетништва*. Ови подаци охрабрују с обзиром да се ради о младим и перспективним људима, будућим покретачима привредног развоја.

Табела 61. Упознатост са термином предузетништво,
према школи

Школа	Да ли сте упознати са термином предузетништво		Total
	ДА	НЕ	
Средња школа	99	22	149
%	81,8%	18,2%	100,0%
Висока школа	170	42	184
%	80,2%	19,8%	100,0%
Σ	269	64	333
%	80,8%	19,2%	100,0%

Извор: Аутор

Ако желимо да проверимо да ли постоји статистички значајна разлика у фреквенцијама на питање да ли сте упознати са термином предузетништво у односу на образовање применићемо χ^2 тест, статистички непараметарски метод.

Табела 62. Разлике у упознатости са термином предузетништво у односу на
образовање
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	.132 ^a	1	.717	.774	.417
Continuity Correction ^b	.048	1	.827		
Likelihood Ratio	.133	1	.716		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	.131	1	.717		
N of Valid Cases	333				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23.26.

b. Computed only for a 2x2 table

Извор: Аутор

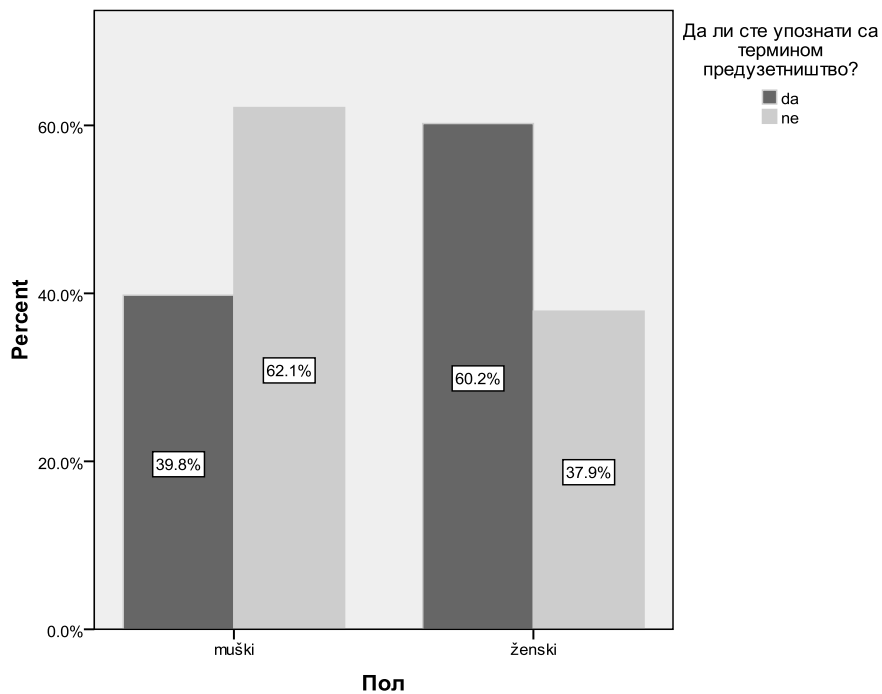
Како је вредност статистике теста 0,71 већа од 0,05 не постоје значајне разлике у познавању термина предузетништва међу образовним нивоима (средња и висока школа). У наставку текста разматрамо упознатост са термином предузетништво на нашем статистичком узорку у односу на пол.

Табела 63. Упознатост са термином предузетништво, према полу

		Да ли сте упознати са термином предузетништво?		Total
		ДА	НЕ	
Пол	Мушки	109	41	150
	Женски	165	25	190
Total		274	66	340

Извор: Аутор

Графикон 10. Упознатост са термином предузетништво, према полу



Извор: Аутор

Из табеле 63. и графикана.10. уочавамо да су младе жене више упознате са термином предузетништво 60,2%, од мушкараца 39,8%. Потврђују се резултати и осталих истраживања на ову тему по којима су жене више усмерене ка образовању и едукацији као бази за сопствени бизнис. Женско предузетништво мотивише на перманентни рад и усавршавање. По нивоу образовања младе жене које се баве предузетништвом у Србији се не разликују од других европских држава, што потврђују и резултати наше анкете.

Табела 64. Разлике у упознатости са термином предузетништво, према полу
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10.102 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	9.233	1	.002		
Likelihood Ratio	10.085	1	.001		
Fisher's Exact Test				.002	.001
Linear-by-Linear Association	10.072	1	.002		
N of Valid Cases	333				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 28.64.

b. Computed only for a 2x2 table

Извор: Аутор

Примећене су статистички значајне разлике у одговорима испитаника зависно од тога да ли су припадници мушке или женске популације, на питање да ли су упознати са термином предузетништво. Фреквенције у разумевању појма предузетништво између мушког и женског пола се значајно разликују ($p=0,01$; $\phi=0,17$). Хипотеза да нема разлике у одговорима према полу није потврђена.

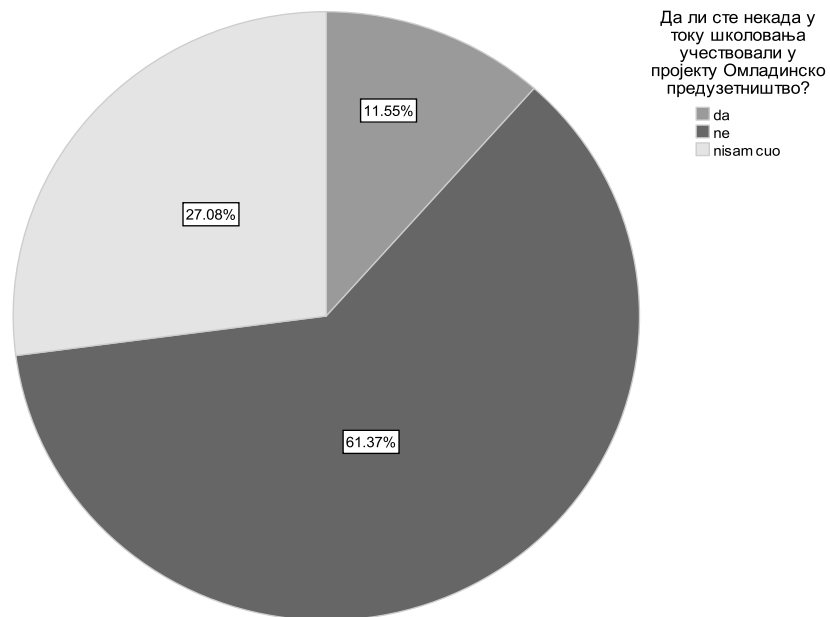
На питање о упознатости са термином предузетништво надовезује се питање о учествовању у пројектима *Омладинско предузетништво*. Резултати показују да је од 269 одговора, 32 (11,9%) учествовало у неком од пројеката који су реализовани у циљу развијања предузетничке културе, климе. Међутим, њих 26,8% није никада чуло за пројекат уз пропорционални приказ на графикону 11.

Табела 65. Да ли сте у току школовања учествовали у пројектима *Омладинско предузетништво*

Учествовали у <i>Омладинско предузетништво</i>	Број	%	Cumulative %
Да	32	11,9	11,9
Не	165	61,3	73,2
Нисам чуо/ла за пројекат	72	26,8	
Σ	269	100,0	100,0

Извор: Аутор

Графикон 11. Учешће у пројекту *Омладинско предузетништво*



Извор: Аутор

Анализа учешћа младих у пројектима *Омладинско предузетништво* према полу показује да су младе жене нешто више учествовале у пројектима намењеним обучавању и развоју културе и свести о значају предузетништва.

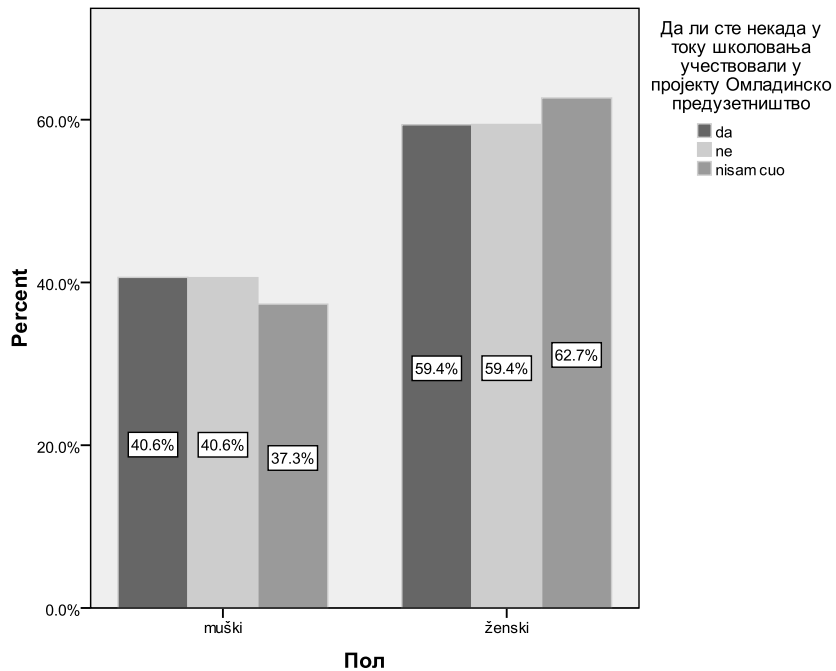
Табела 66. Да ли сте у току школовања учествовали у пројектима *Омладинско предузетништво*, према полу

Пол	Учешће у пројектима <i>Омладинско предузетништво</i>		
	Да	Не	Нисам чуо/ла
Мушки пол	13	69	28
Женски пол	19	101	47

Извор: Аутор

Ови резултати потврђују и бројна истраживања спроведена у нашој земљи и земљама Европе о питању предузетништва. Жене су у свим спроведеним анкетама показале већу мотивисаност за рад и професионално усавршавање од супротног пола.

Графикон 12. Учешће у пројекту *Омладинско предузетништво*, према полу



Извор: Аутор

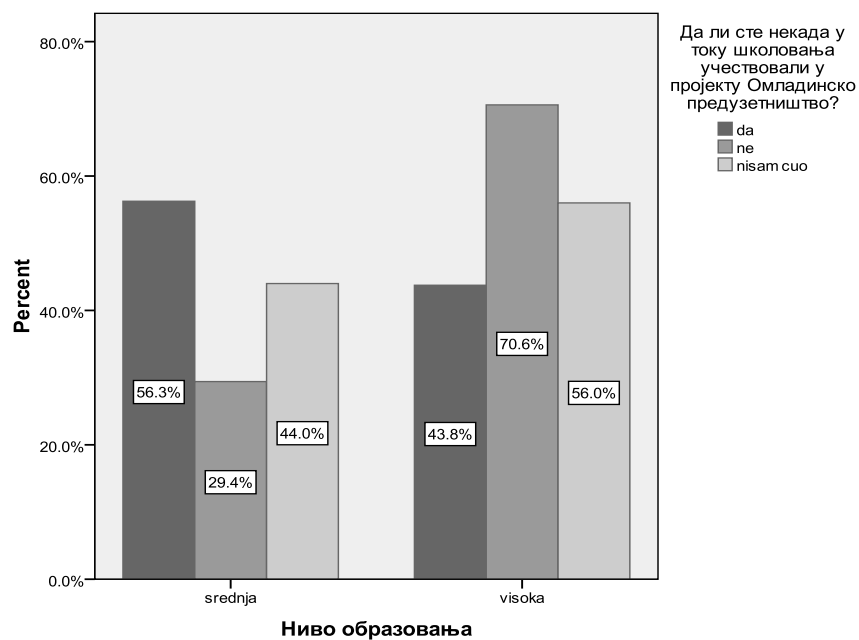
Учешће у пројектима *Омладинско предузетништво*, према школи, више је заступљено у средњошколским наставним плановима и програми који су прилагођени значају предузетништва у решавању проблема младих на тржишту рада.

Табела 67. Да ли сте у току школовања учествовали у пројектима *Омладинско предузетништво*, према школи

Школа	Учешће у пројектима <i>Омладинско предузетништво</i>		
	Да	Не	Нисам чуо/ла
Средња	18	50	33
Висока	14	120	42

Извор: Аутор

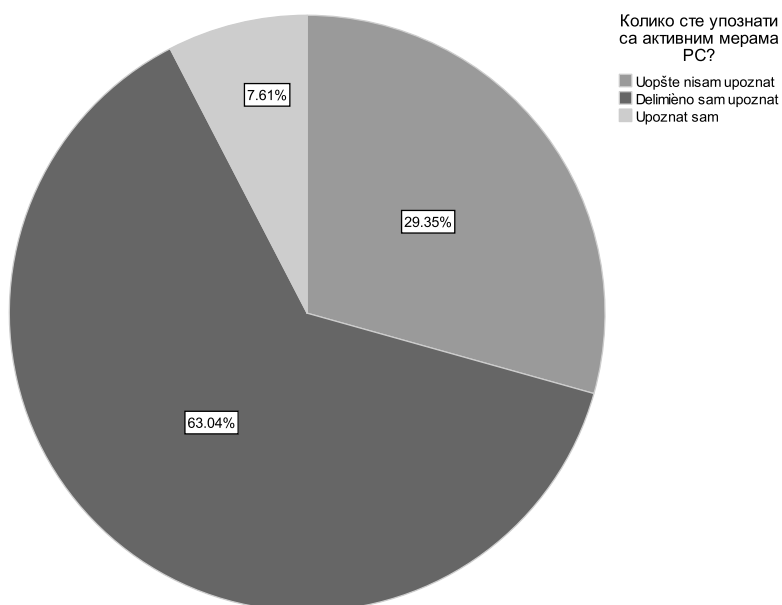
Графикон 13. Учешће у пројекту *Омладинско предузетништво*, према школи



Извор: Аутор

На следећем графикону 14. је извршен пропорционални приказ анкетираних и њихова упознатост са активним мерама Републике Србије уз предходни услов упознатости са термином предузетништво.

Графикон 14. Упознатост са активним мерама Републике Србије



Извор: Аутор

Одговори показују (табела 68.) да је само 6,7% упознато са подстицајним мерама за младе, а чак 63,7% делимично. Низак проценат младих који је упознат са подстицајним мерама које предузима Србија осликава проблеме у усклађивању понуде и тражње на тржишту рада.

Табела 68. Колико сте упознати са подстицајним мерама Републике Србије

Упознати са подстицајним мерама у Р.С.	Број	%	Cumulative %
Уопште нисам упознат	80	29,6	29,6
Делимично сам упознат	172	63,7	93,3
Упознат сам	18	6,7	
Σ	270	100,0	100,0

Извор: Аутор

У следеће две табеле (табела 69. и 70.), упознатости са активним мерама према полу и школи, могу се извући закључци колико су млади заинтересовани, одлучни да се упознају са могућностима за покретање сопственог бизниса. Резултати показују да нема веће разлике у упознатости младих по полу и школи у упознатости са активним мерама које спроводи Србија. Забрињавајући је податак да већи број испитаника уопште није упознат са мерама подстицаја за младе.

Табела 69. Колико сте упознати са активним мерама Републике Србије, према школи

		Колико сте упознати са активним мерама РС?			Total	
		Уопште нисам упознат	Делимично сам упознат	Упознат сам		
Школа	Средња	Count	29	64	6	99
		% within Школа	29.3%	64.6%	6.1%	100.0%
	Висока	Count	50	107	12	169
		% within Школа	29.6%	63.3%	7.1%	100.0%
Total		Count	79	171	18	268
		% within Школа	29.5%	63.8%	6.7%	100.0%

Извор: Аутор

Табела 70. Разлике у упознатости са активним мерама
према нивоу образовања

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	.139 ^a	2	.933
Likelihood Ratio	.141	2	.932
Linear-by-Linear Association	.033	1	.856
N of Valid Cases	270		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.73.

Извор: Аутор

Како је вредност статистике теста 0,93 већа од 0,05 не постоје значајне разлике у познавању активних мера у односу на ниво образовања. Испитаници у високошколској установи не добијају значајно предзнање о активним мерама, што је, рекло би се, недостатак нашег школског, образовног система.

Табела 71. Колико сте упознати са активним мерама
Републике Србије, према полу

			Колико сте упознати са активним мерама РС?			Total
			Уопште нисам упознат	Делимично сам упознат	Упознат сам	
Пол	Мушки	Count	33	65	11	109
		% within Пол	30.3%	59.6%	10.1%	100.0%
	Женски	Count	46	106	7	159
		% within Пол	28.9%	66.7%	4.4%	100.0%
Total		Count	79	171	18	268
		% within Пол	29.5%	63.8%	6.7%	100.0%

Извор: Аутор

Табела 72. Разлике у упознатости са активним мерама, према полу

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.718 ^a	2	.156
Likelihood Ratio	3.642	2	.162
Linear-by-Linear Association	.454	1	.501
N of Valid Cases	270		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.27.

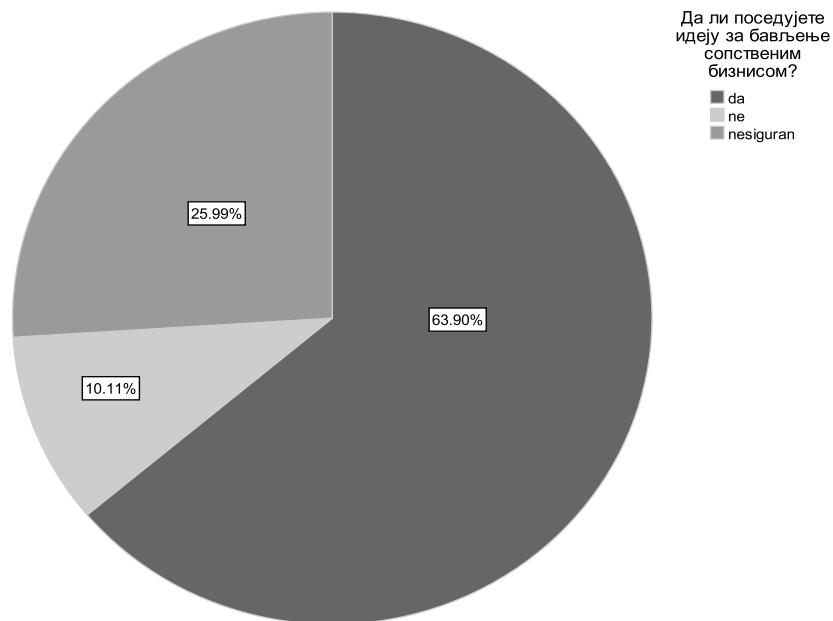
Извор: Аутор

Како је вредност статистике теста 0,16 већа од 0,05 не постоје значајне разлике у познавању активних мера у односу на пол. Овај налаз није изненађење ако упоредимо са претходном статистиком. Наиме, ниво образовања би требало да прави значајнију разлику, разлика у половима последично је и мање релевантна.

2.3 Анализа мотива и идеја за покретање сопственог бизниса

Завршетак средњег или високог образовања је корак ка уласку на тржиште рада. Питање колико су млади испитаници спремни да се интегришу у пословно окружење може се видети кроз поседовање идеја о покретању сопственог бизниса.

Графикон 15. Поседовање идеје за бављење сопственим бизнисом



Извор: Аутор

Охрабрује податак да чак 63,9% испитаника има идеју за бављењем малим бизнисом. Младе жене су много несигурније у исказивању својих идеја (35,6%) од мушкараца (12,8%). С обзиром да је тешко ускладити приватне и пословне обавезе, жене је потребно стимулисати на предузетништво и дати им приоритет у започињању малог бизниса кроз субвенције, координацију и подршку успешних предузећа и предузетника.

Табела 73. Поседовање идеје за бављење сопственим бизнисом

Идеја за бављење сопственим бизнисом	Број	%	Cumulative %
ДА	172	63,9	63,9
НЕ	28	10,1	73,8
НЕСИГУРАН	71	25,9	
Σ	271	100,0	100,0

Извор: Аутор

Табела 74. Поседовање идеје за бављење сопственим бизнисом, према полу

Пол	Да ли поседујете идеју за бављење сопственим бизнисом			Тотал
	Да	Не	Несигуран	
Мушки пол	85	10	14	109
%	78,0%	9,2%	12,8%	100,0%
Женски пол	87	16	57	160
%	54,4%	10,0%	35,6%	100,0%
Σ	172	26	269	269
%	63,9%	9,7%	26,4%	100,0%

Извор: Аутор

Много је већи број оних који имају идеју за сопствени бизнис, чак 78% мушкараца, али без озбиљнијих покушаја у њеном спровођењу. На то утиче непознавање подстицајних мера, пасивност и недостатак иницијативе.

Табела 75. Разлика у поседовању идеје за бављење сопственим бизнисом, према полу

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.444 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	19.620	2	.000
Linear-by-Linear Association	18.231	1	.000
N of Valid Cases	269		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.54.

Извор: Аутор

Како је вредност статистике теста $p=0,00$, дакле мања од $0,05$, проналазимо статистички значајну разлику у поседовању идеје за бављење сопственим бизнисом између мушког и женског пола методом χ^2 теста. Можемо претпоставити да овај резултат има психолошку базу у инклинацији полова према ризику.

Табела 76. Да ли поседујете идеју за бављење сопственим бизнисом?

			Да ли поседујете идеју за бављење сопственим бизнисом?			Total
			Да	Не	Несигуран	
Школа	Средња	Count	63	10	26	99
		% within Школа	63.6%	10.1%	26.3%	100.0%
	Висока	Count	109	16	45	170
		% within Школа	64.1%	9.4%	26.5%	100.0%
Total		Count	172	26	71	269
		% within Школа	63.9%	9.7%	26.4%	100.0%

Извор: Аутор

Табела 77. Разлика у поседовању идеје за бављење сопственим бизнисом према нивоу образовања

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.034 ^a	2	.983
Likelihood Ratio	.034	2	.983
Linear-by-Linear Association	.001	1	.980
N of Valid Cases	269		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.57.

Извор: Аутор

Није пронађена значајна разлика између испитаника из различитог нивоа школе по идеји за покретање сопственог бизниса. Можемо закључити да године испитаника нису препрека за креативност и жељу за самосталним успехом. Како је вредност статистике теста $p=0,98$, дакле већа од $0,05$, не проналазимо статистички значајну разлику у поседовању идеје по нивоу образовања, методом χ^2 теста. Разлика у половима по овом питању има већи утицај.

Повезано са питањем постојања идеје за бизнис је и озбиљност покретања сопственог бизниса. Да ли је испитаник решен за покретање сопственог бизниса приказан је кроз одговоре на следећа питања.

Табела 78. Да ли озбиљно размишљате да покренете сопствени бизнис, према школи

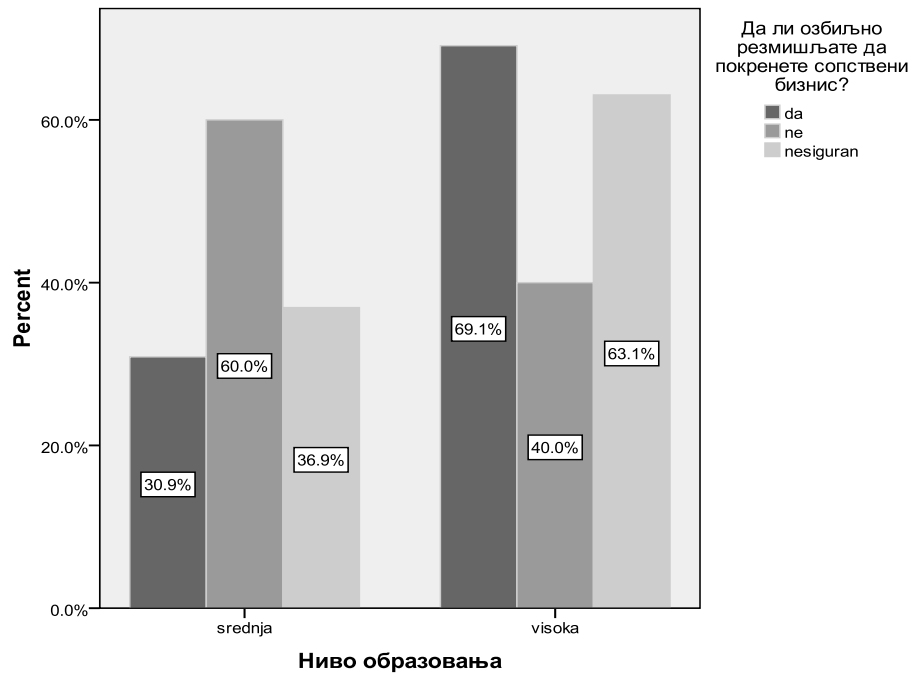
Да ли озбиљно размишљате да покренете сопствени бизнис	Школа		Total
	Средња	Висока	
Да	42	90	132
Не	17	12	29
Несигуран	40	68	108
Σ	99	170	269

Извор: Аутор

Озбиљно размишља $30,9\%$ испитаника из средње школе и $69,1\%$ из високе школе. Анкета показује да су испитаници из високе школе много несигурнији у покретању бизниса, и то $63,1\%$, а из средње школе $36,9\%$. Међутим, чак 60%

средњошколаца не размишља о сопственом бизнису у домену предузетништва, а 40% младих високошколаца.

Графикон 16. Озбиљност у размишљању о покретању сопственог бизниса, према школи



Извор: Аутор

Табела 79. Разлика између нивоа стручне спреме и решености за покретање сопственог бизниса

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.348 ^a	2	.025
Likelihood Ratio	7.107	2	.029
Linear-by-Linear Association	.841	1	.359
N of Valid Cases	269		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.67.

Извор: Аутор

Методом χ^2 теста испитали смо да ли постоји разлика између нивоа стручне спреме и решености за покретање сопственог бизниса. Резултати су потврдили

постојање разлика $p=0,025$, али уз слабу јачину везе између варијабле (0,16), по Крамеровом показатељу V (Cramers V).

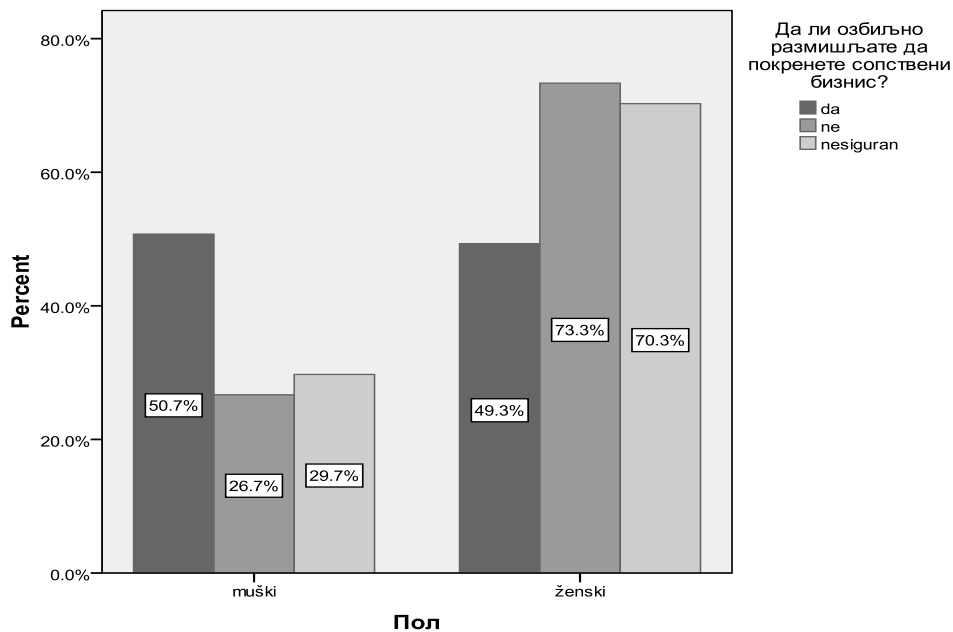
Табела 80. Да ли озбиљно размишљате да покренете сопствени бизнис, према полу

Да ли озбиљно размишљате да покренете сопствени бизнис	Пол		Total
	Мушки	Женски	
Да	68	64	132
Не	8	21	29
Несигуран	33	75	108
Σ	109	160	269

Извор: Аутор

У озбиљности за бављењем сопственим бизнисом младе жене и то 70,3% су поново несигурније од мушкараца 29,7%. Овај податак упућује на значај усмеравања мера и инструмената подршке и помоћи женама у бављењу предузетништвом.

Графикон 17. Озбиљност у размишљању о покретању сопственог бизниса, према полу



Извор: Аутор

Табела 81. Разлике између полова у покретању бизниса
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.083 ^a	2	.001
Likelihood Ratio	13.206	2	.001
Linear-by-Linear Association	11.102	1	.001
N of Valid Cases	269		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.75.

Извор: Аутор

Методом χ^2 теста испитали смо да ли постоји разлика између полова у решености за покретање сопственог бизниса. Резултати су потврдили постојање разлике, $p=0,01$, али уз ниску корелацију, тј. слабу јачину везе између две варијабле (0,2) по Крамеровом показатељу V (Cramers V).

2.4 Анализа усмерености бизниса ка секторима предузетништва

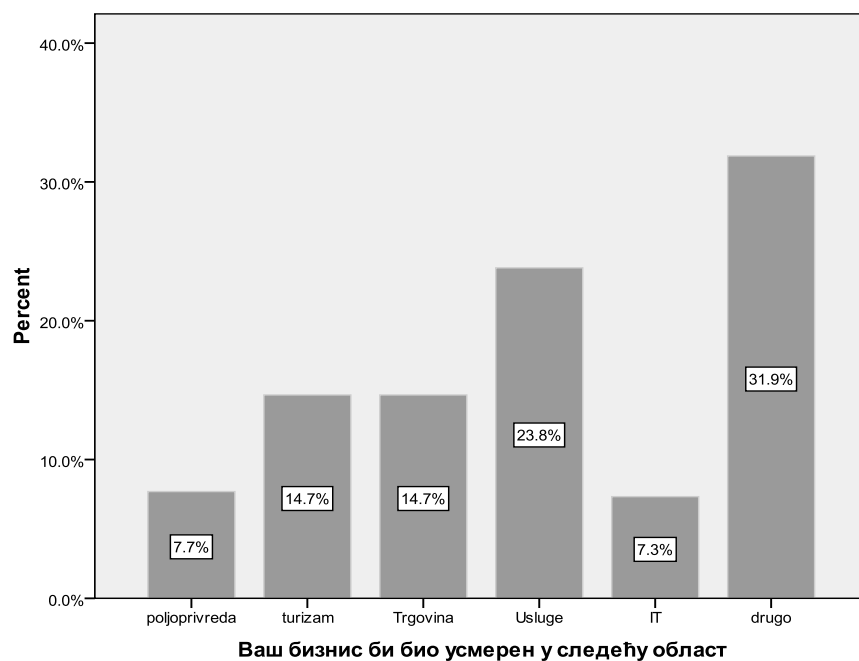
Ка којој области је усмерен ваш бизнис је питање на основу којег смо измерили ставове младих и сазнали да од понуђених одговора највише испитаника свој бизнис види у ИТ (информационе технологије) сектору – 80% млади мушкарци, али и у пољопривреди 81,0%. Трговина је заступљена код мушког пола са 48%, а туристички сектор са 32,4%. Младе жене би свој бизнис највише усмериле ка услугама – 75%. Младе жене имају склоност ка туристичкој области-67,6%, трговини – 51,3%, а најмање ка ИТ сектору – 20%.

Табела 82. Усмереност бизниса ка областима

Области-сектори	Фреквенција
Пољопривреда	21
Туризам	40
Трговина	40
Услуге	65
ИТ сектор	20
Друго	87
Σ	273

Извор: Аутор

Графикон 18. Усмереност бизниса ка областима



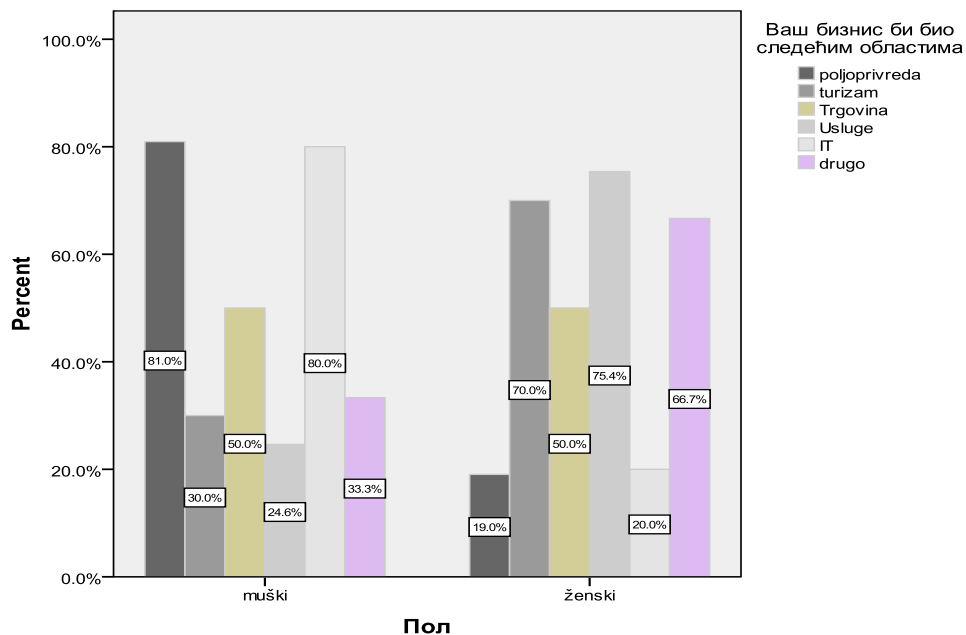
Извор: Аутор

Табела 83. Усмереност бизниса ка областима, према полу

Ваш бизнис би био усмерен у следећим областима	Пол		Total
	Мушки	Женски	
Пољопривреда %	17 81,0%	4 19,0%	21 100,0%
Туризам %	12 32,4%	25 67,6%	37 100,0%
Трговина %	19 48,7%	20 51,3%	39 100,0%
Услуге %	16 25,0%	48 75,0%	64 100,0%
ИТ %	16 80,0%	4 20,0%	20 100,0%
Друго %	29 34,5%	55 65,5%	84 100,0%
Σ %	109 41,1%	156 58,9%	265 100,0%

Извор: Аутор

Графикон 19. Усмереност бизниса ка областима,
према полу



Извор: Аутор

Табела 84. Разлика између полова у усмерености бизниса
ка одређеним секторима

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	36.707 ^a	5	.000
Likelihood Ratio	37.609	5	.000
Linear-by-Linear Association	3.498	1	.061
N of Valid Cases	265		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.23.

Извор: Аутор

Методом χ^2 теста испитали смо да ли постоји разлика између полова у усмерености бизниса ка одређеним секторима. Резултати су потврдили постојање разлике за $p=0,00$, уз средњу корелацију, тј. средњу јачину везе између две варијабле (0,37) по Крамеровом показатељу V (Cramers V).

Анализа везе школа и секторска усмереност малог бизниса показује да су испитаници са високог образовања заинтересовани за пољопривреду - 90,5% и 75% за ИТ сектор и туризам. Трговина је заступљена са 66,7%, а услуге са 59,4%. Средњошколци размишљају другачије: услуге – 40,6%, трговина – 33,3%, а ИТ сектор 25%. Разлика у одговорима средњошколаца и високошколаца о усмерености бизниса је у започетој реформи образовног система који укључује значај предузетништва.

Табела 85. Усмереност бизниса ка областима, према школи

Ваш бизнис би био усмерен у следећим областима	Школа		Total
	Средња	Висока	
Пољопривреда %	2 9,5%	19 90,5%	21 100,0%
Туризам %	9 24,3%	28 75,7%	37 100,0%
Трговина %	13 33,3%	26 66,7%	39 100,0%
Услуге %	26 40,6%	38 59,4%	64 100,0%
ИТ %	5 25,0%	15 75,0%	20 100,0%
Друго %	44 51,2%	42 48,8%	86 100,0%
Σ %	99 37,1%	168 62,9%	267 100,0%

Извор: Аутор

Табела 86. Разлика у нивоу стручне спреме и усмерености бизниса ка одређеним секторима

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17.323 ^a	5	.004
Likelihood Ratio	18.798	5	.002
Linear-by-Linear Association	13.302	1	.000
N of Valid Cases	265		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.32.

Извор: Аутор

Методом χ^2 теста испитали смо да ли постоји разлика у нивоу стручне спреме и усмерености бизниса ка одређеним секторима. Резултати су потврдили постојање разлике за $p=0,002$ уз слабу корелацију, тј. слабу јачину везе између две варијабле (0,26) по Крамеровом показатељу V (Cramers V).

2.5 Испуњеност услова и постојање препрека за бављењем предузетништвом у Србији

А) Мишљење испитаника о постојању услова за мали бизнис у Србији

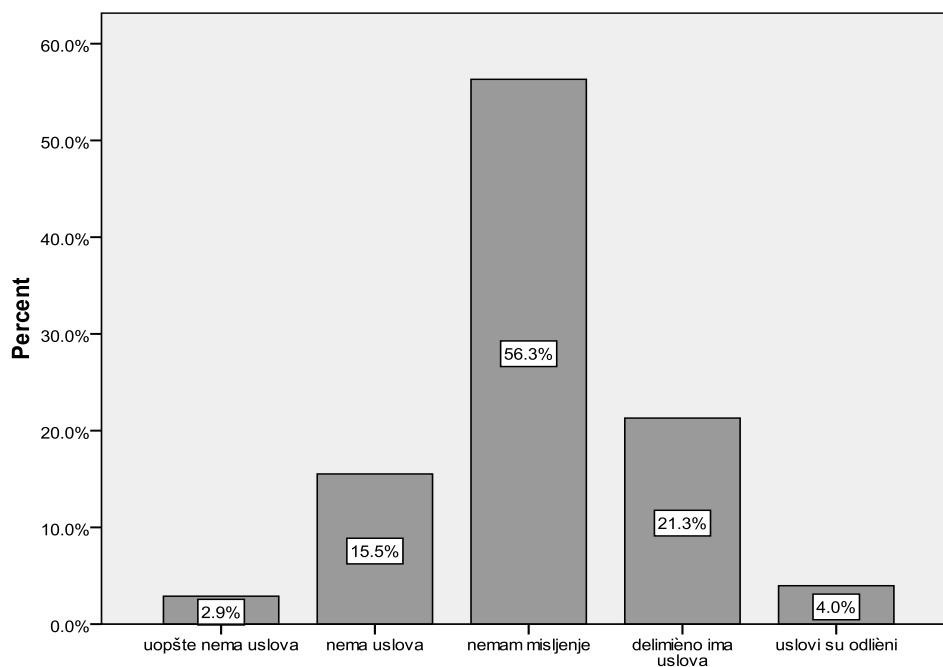
Испитаници ове Анкете и то њих 55,8% нема мишљење о постојању услова за бизнис у Србији. Делимично постоје услови за 21,6% испитаника, а за 16% нема услова за покретање малог бизниса.

Табела 87. Да ли постоје услови за бизнис у Србији

Услови за бизнис у Србији	Број	%	Cumulative %
Уопште нема услова	7	2,6	2,6
Нема услова	43	16,0	18,6
Немам мишљење	150	55,8	74,3
Делимично има услова	58	21,6	95,9
Услови су одлични	11	4,1	
Σ	269	100,0	100,0

Извор: Аутор

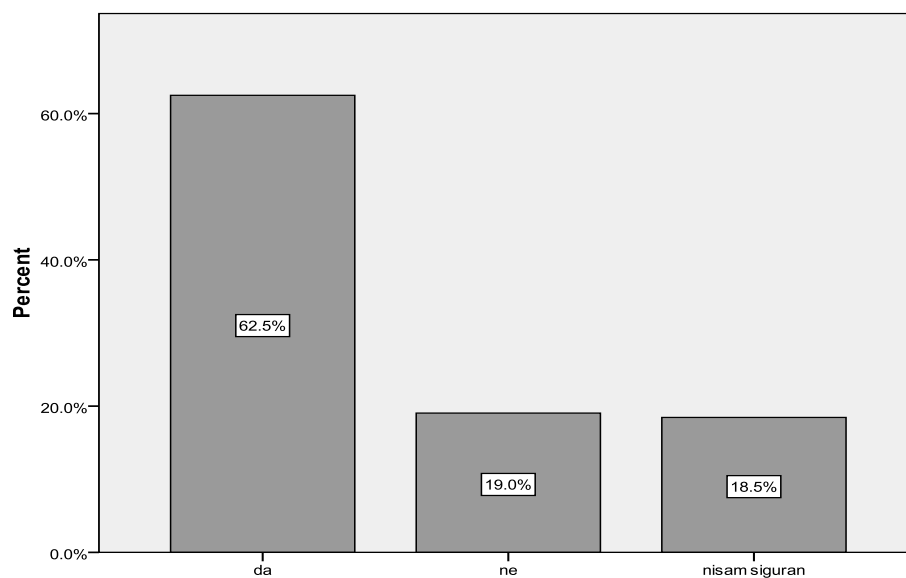
Графикон 20. Постојање услова за бизнис у Србији



Да ли постоје услови за бављење бизнисом у Републици Србији?

Извор: Аутор

Графикон 21. Да ли размишљате о одласку из Србије



Да ли размишљате о одласку из Републике Србије

Извор: Аутор

Намера младих да оду из земље је код нас доста изражена, јер чак 2/3 – 62,5% испитаника размишља о томе. Мобилност младих мора да постоји, стичу се радна искуства, знање, али је потребно створити амбијент за повратак.

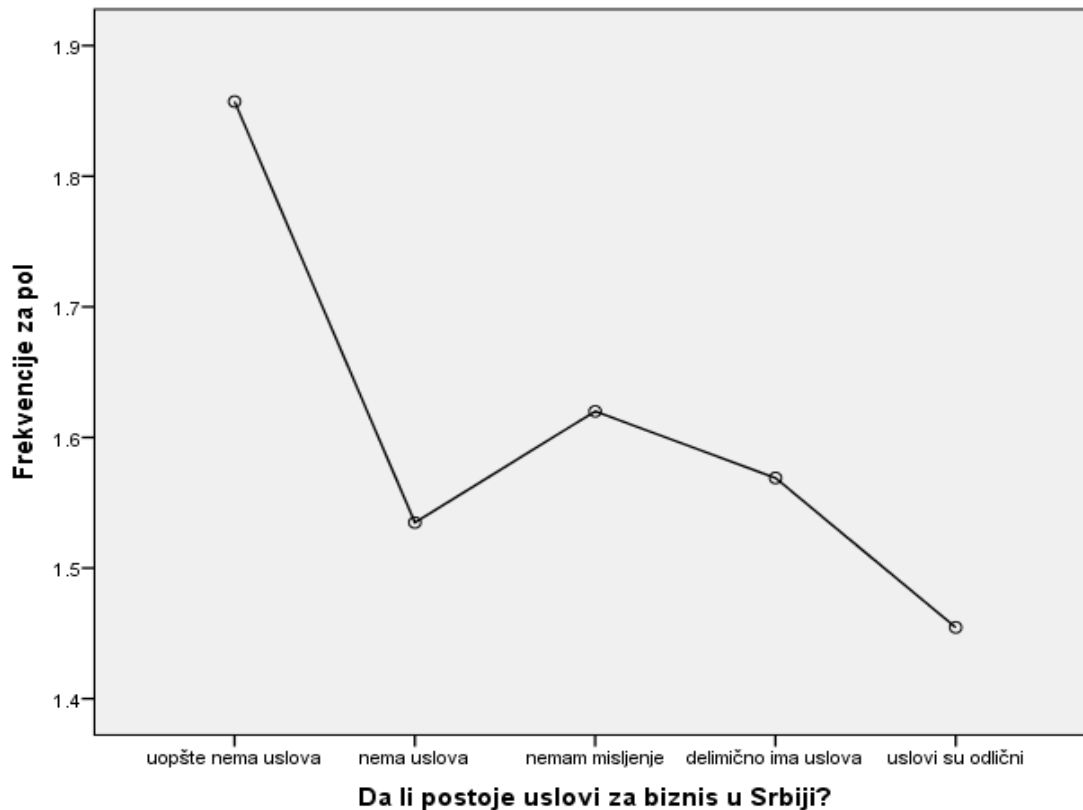
Табела 88. Разлика у оцени постојања услова за бизнис у Србији између испитаника различитог пола и различитог нивоа образовања

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
pol	Between Groups	.986	4	.247	1.020	.398
	Within Groups	63.846	264	.242		
	Total	64.833	268			
Škola	Between Groups	.195	4	.049	.206	.935
	Within Groups	62.370	264	.236		
	Total	62.565	268			

Извор: Аутор

Једнофакторском анализом варијансе (АНОВА) испитали смо да ли постоји разлика у оцени постојања услова за бизнис у Србији између испитаника различитог пола и различитог нивоа образовања. Како је вредност $p > 0,05$ за обе групе, не може се закључити постојање статистички значајне разлике средњих вредности зависне променљиве. Нулта хипотеза на овом примеру није одбачена.

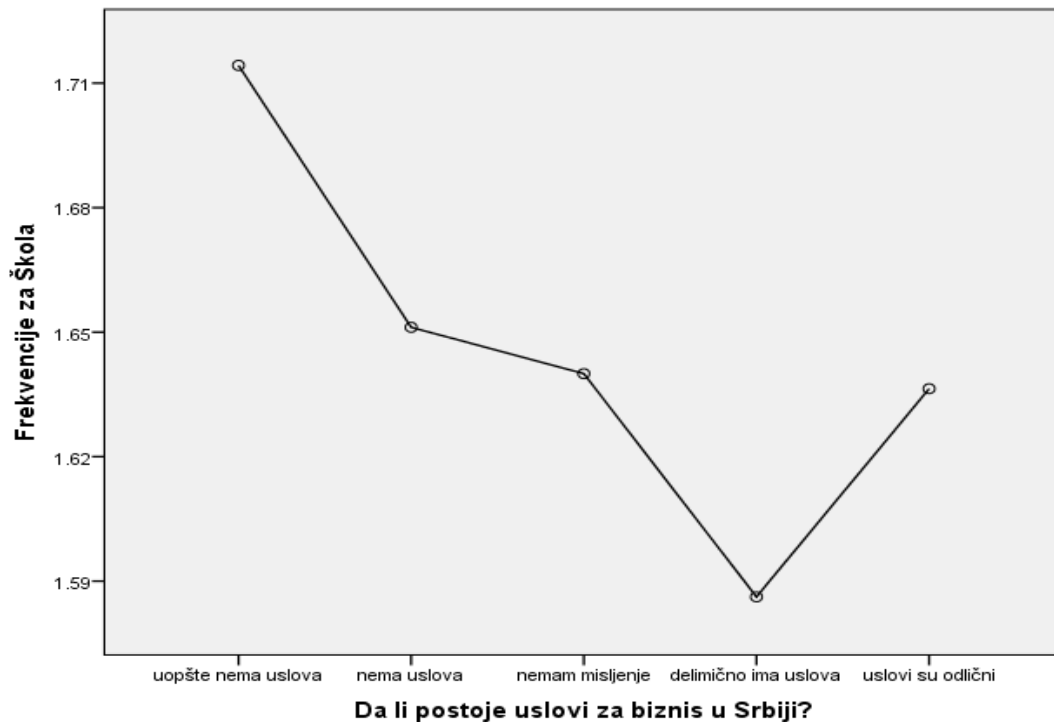
Дијаграм 1. Разлике у оцени услова постојања услова за бизнис у односу на пол



Извор: Аутор

На дијаграму је дат статистички приказ средњих вредности оцене услова пословања, тј. оцене услова за развој бизниса у Србији. Најнижу фреквенцију има одговор „услови су одлични“. Док највишу фреквенцију добија друга крајност „уопште нема услова“. Иако анализа једнофакторске варијансе показује да не постоји значајна разлика на статистичком нивоу у фреквенцијама ових одговора, распон у одговору је тенденциозан са могућим значајним разликама на већем узорку.

Дијаграм 2. Разлике у оцени да ли постоје услови за бизнис по школи



Извор: Аутор

Као и на претходном дијаграму средње вредности одговора испитаника „уопште нема услова“ су највеће, док се крива ломи у најнижој вредности са одговором „делимично има услова“. Анализа једнофакторске варијансе не показује статистички значајну разлику за овај распон у одговорима.

Такође, једнофакторском анализом варијансе (АНОВА) испитали смо да ли постоји разлика у оцени постојања услова за бизнис у Србији између испитаника који су одговорили на питање да ли размишљају да оду из Србије. Можемо да закључимо да постоји статистички значајна разлика између средњих вредности зависне променљиве. Распон одговора указује на постојање разлике у одговорима на питање „да ли постоје услови за бизнис у Србији“ и „да ли размишљате да одете из Србије“.

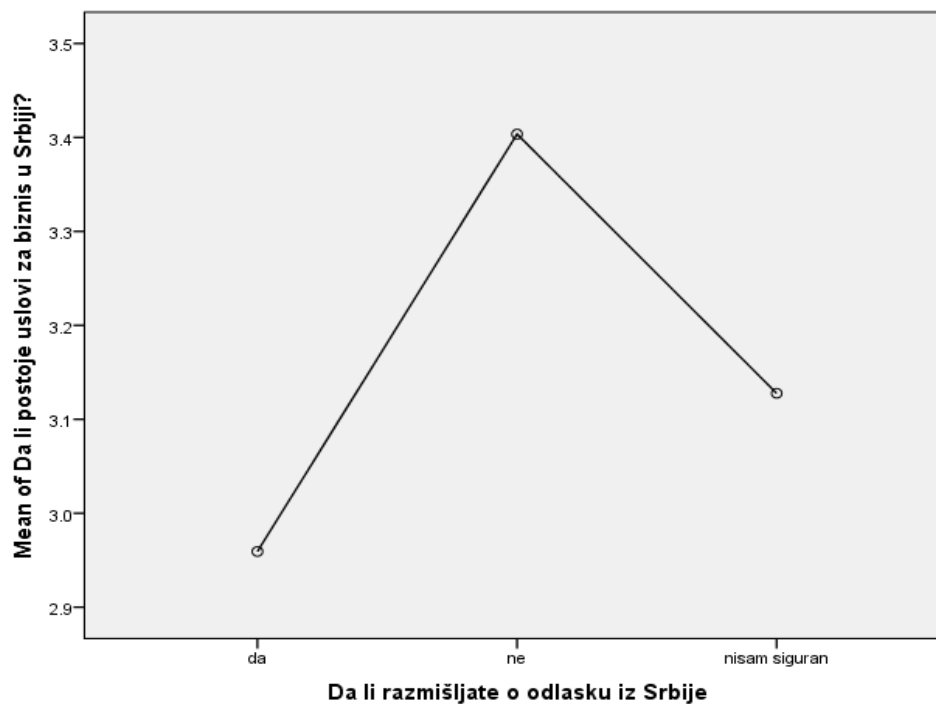
Табела 89. Разлика у оцени постојања услова за бизнис у Србији између испитаника који су одговорили на питање да ли размишљају да оду из Србије

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.627	2	4.314	7.039	.001
Within Groups	162.399	265	.613		
Total	171.026	267			

Извор: Аутор

Нулта хипотеза на овом примеру је одбачена. Резултати постигнути једнофакторском анализом варијансе између процене испитаника о постојању услова за бизнис у Србији и решености да оду (остану) су против нулте хипотезе јер је $p=0,01$.

Дијаграм 3. Да ли размишљате о одласку из Србије



Извор: Аутор

На дијаграму 3. се примећује јасна разлика у оцени услова бизниса у Србији између испитаника који би отишли из Србије и оних који остају у Србији. Испитаници који су потврдно одговорили на питање да ли би да оду из Србије су дали ниску оцену условима за развој бизниса у Србији и *vice versa*.

Корелационом анализом испитана је веза између оцене услова за бизнис у Србији и година испитаника. Веза између узраста испитаника и њихове оцене услова за бизнис у Србији истражена је помоћу коефицијента Пирсонове линеарне корелације.

Табела 90. Корелациона анализа узраста испитаника и њихове оцене услова за бављењем бизнисом у Србији

Correlations			
		Узраст	Да ли постоје услови за бизнис у Србији?
Узраст	Pearson Correlation	1	.004
	Sig. (2-tailed)		.945
	N	269	269
Да ли постоје услови за бизнис у Србији?	Pearson Correlation	.004	1
	Sig. (2-tailed)	.945	
	N	269	269

Извор: Аутор

Обављене су прелиминарне анализе да би се доказало задовољење претпоставки о нормалности, линеарности и хомогености варијансе. Израчуната је незнатна веза, која није од значаја за истраживање, $p = 0,04$.

Б) Препреке за бављење предузетништвом у Србији

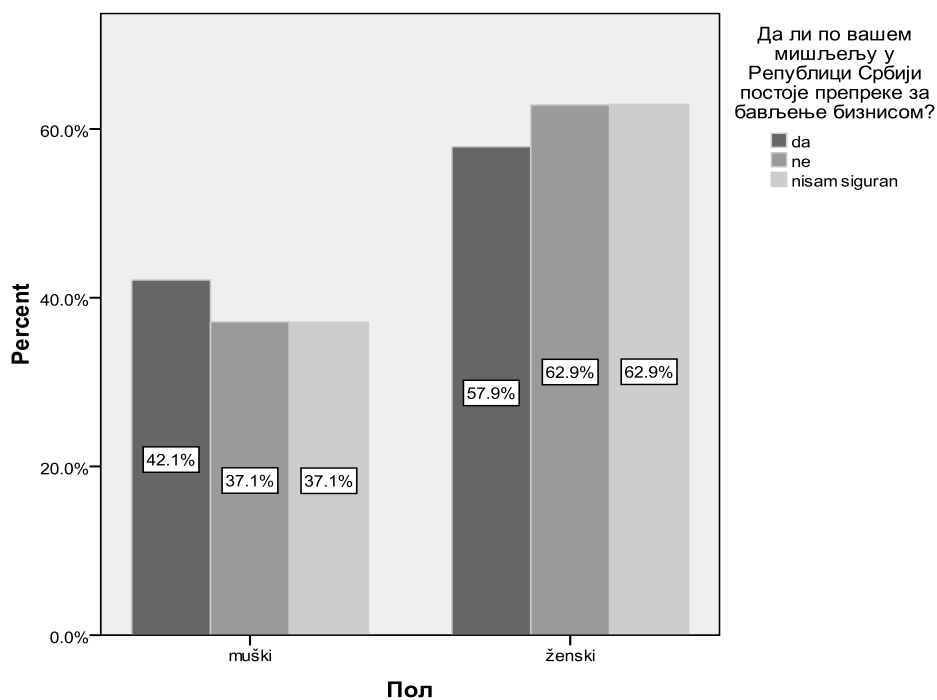
Услови за бизнис су повезани са питањем постојања или не препрека за бављењем предузетништвом. 55,3% сматра да постоје препреке за мали бизнис, а 18,9% да нема препрека. Без већих осцилација су идентични одговори младих жена и мушкараца.

Табела 91. Да ли по вашем мишљењу постоје препреке у бављењу предузетништвом

Препреке у бављењу предузетништвом	Број	%	Cumulative %
Да	73	55,3	55,3
Не	25	18,9	74,2
Нисам сигуран/на	34	25,8	
Σ	132	100,0	100,0

Извор: Аутор

Графикон 22. Постојање препрека за бављење предузетништвом, према полу



Извор: Аутор

Табела 92. Постоје ли препреке за предузетништво, према полу

Пол	Постоје ли препреке у бављењу предузетништвом		
	Да	Не	Нисам сигуран/на
Мушки пол	64	13	33
Женски пол	88	22	56
Σ	152	35	89

Извор: Аутор

Табела 93. Разлике у поимању препрека за бављењем предузетништвом међу половима

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.514 ^a	2	.774
Likelihood Ratio	.515	2	.773
Linear-by-Linear Association	.503	1	.478
N of Valid Cases	268		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.42.

Извор: Аутор

Није утврђена значајна разлика применом χ^2 теста у поимању препрека за бављење предузетништвом међу половима ($p=0,77$). Перцепција оба пола о препрекама за бављењем приватним бизнисом је истоветна.

Табела 94. Постоје ли препреке за предузетништво, према школи

Школа * По вашем мишљењу да ли у Србији постоје препреке у бављењу предузетништвом?

			По Вашем мишљењу да ли у Србији постоје препреке у бављењу предузетништвом?			Total
			Да	Не	Нисам сигуран	
Школа	Средња	Count	56	13	30	99
		% within Школа	56.6%	13.1%	30.3%	100.0%
	Висока	Count	92	20	57	169
		% within Школа	54.4%	11.8%	33.7%	100.0%
Total		Count	148	33	87	268
		% within Школа	55.2%	12.3%	32.5%	100.0%

Извор: Аутор

Према школи којом су обухваћени испитаници о питању постојања или не препрека за бављењем предузетништвом резултати показују да 92 испитаника – 54,4% из високе школе сматра да постоје препреке за мали бизнис и 56 – 56,6% средњошколаца. Није сигурно да постоје препреке у бављењу сопственим бизнисом

је 30,3% из средње школе и 33,7% из високе школе. Ови резултати се могу објаснити незаинтересованошћу младих за покретање сопственог бизниса без обзира на образовни ниво.

Табела 95. Разлике у поимању препрека за бављењем предузетништвом по нивоу образовања

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.362 ^a	2	.834
Likelihood Ratio	.363	2	.834
Linear-by-Linear Association	.232	1	.630
N of Valid Cases	268		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.19.

Извор: Аутор

Значајна разлика применом χ^2 теста није утврђена ни по поимању препрека за бављење предузетништвом по нивоу школе ($p=0,8$). Ниво образовања, као ни узраст не утичу на промену перцепције препрека за бављењем приватним бизнисом на нашем узорку.

Табела 96. Да ли постоје препреке за предузетништво и размишљате ли о одласку из Србије

Препреке за бављење предузетништвом	Размишљате ли о одласку из Србије		
	Да	Не	Нисам сигуран/на
Да	101	21	29
Не	20	13	2
Нисам сигуран/на	51	22	16
Σ	172	56	47

Извор: Аутор

Табела 97. Разлика између одговора испитаника да ли постоје препреке у бављењу предузетништвом у Србији и одговора да ли размишљају о одласку из Србије

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.143 ^a	4	.025
Likelihood Ratio	11.423	4	.022
Linear-by-Linear Association	.397	1	.528
N of Valid Cases	267		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.81.

Извор: Аутор

Испитано је методом χ^2 теста да ли постоји разлика између одговора испитаника да ли постоје препреке у бављењу предузетништвом у Србији и одговора да ли размишљају о одласку из Србије. Нулта хипотеза у овом случају је оборена, разлика је успостављена за $p=0,2$.

Ц) Разлози за бављење сопственим бизнисом

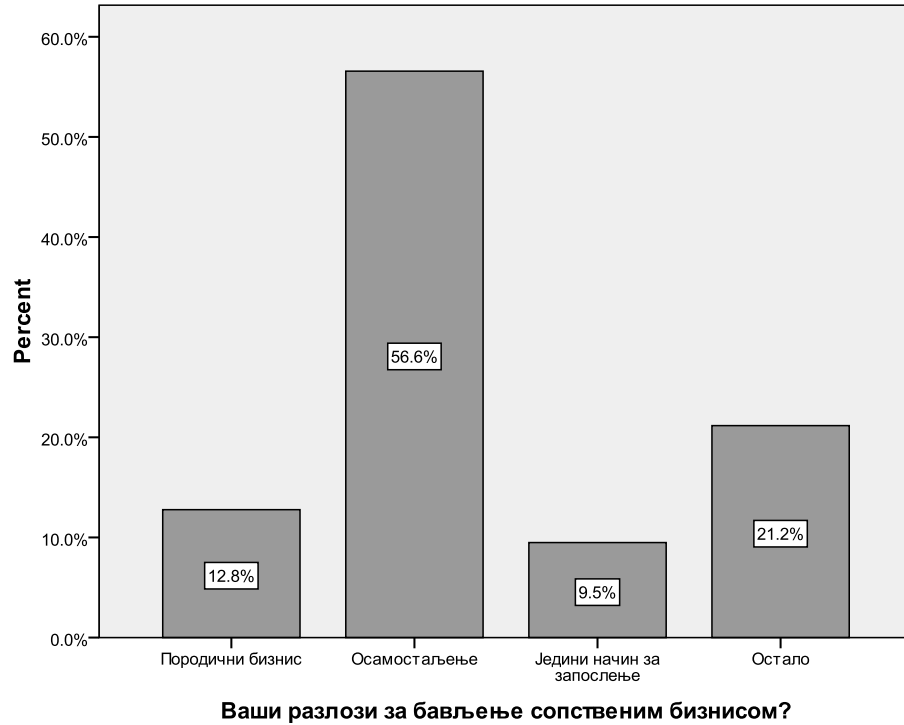
Млади испитаници су као разлоге за сопствени мали бизнис највише навели осамостаљење – 155 испитаника, 35 испитаника има свој породичан бизнис који жели да настави, а 58 није навело разлоге – остало.

Табела 98. Ваши разлози за бављење сопственим бизнисом

Разлози за бављењем сопственим бизнисом			
Породични бизнис	Осамостаљење	Једини начин за запослење	Остало
35	155	26	58

Извор: Аутор

Графикон 23. Разлози за бављењем сопственим бизнисом



Извор: Аутор

Испитаници из средње и високе школе као разлог за бављење сопственим бизнисом највише наводе осамостаљење које доноси сопствени бизнис „радим за себе“. Породични бизнис има 23-13,7% високошколца и 12-12,2% средњошколаца. Као остало навело је 32 испитаника из високе школе-19% и 24 средњошколца, 22,4%. Запослење је најмање битан разлог за покретање малог бизниса и за средњошколце – 3-3,1% и за високошколце – 23-13,7%.

Табела 99. Ваши разлози за бављење сопственим бизнисом, према школи

Школа * Ваши разлози за бављење сопственим бизнисом? Crosstabulation

			Ваши разлози за бављење сопственим бизнисом?				Total
			Породични бизнис	Осамостаљење	Једини начин за запослење	Остало	
Школа	Средња	Count	12	61	3	22	98
		% within Школа	12.2%	62.2%	3.1%	22.4%	100.0%
	Висока	Count	23	90	23	32	168
		% within Школа	13.7%	53.6%	13.7%	19.0%	100.0%
Total		Count	35	151	26	54	266
		% within Школа	13.2%	56.8%	9.8%	20.3%	100.0%

Извор: Аутор

Табела 100. Разлика у разлозима за бављењем сопственим бизнисом у односу на ниво образовања

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	8.426 ^a	3	.038
Likelihood Ratio	9.791	3	.020
Linear-by-Linear Association	.039	1	.844
N of Valid Cases	266		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.58.

Извор: Аутор

Методом χ^2 теста испитали смо да ли постоји разлика у разлозима за бављењем сопственим бизнисом у односу на школу. Нулта хипотеза је оборена, $p=0,38$, али уз слабу јачину везе (0,18).

Табела 101. Разлика у разлозима за бављењем сопственим бизнисом
у односу на пол
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.589 ^a	3	.086
Likelihood Ratio	6.538	3	.088
Linear-by-Linear Association	.003	1	.955
N of Valid Cases	266		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.65.

Извор: Аутор

Нулта хипотеза није оборена ($p=0,086$). Пол није значајан фактор који прави разлике у одговорима на питање који је разлог за бављење приватним бизнисом испитаника.

Табела 102. Ваши разлози за бављење сопственим бизнисом, према полу

Пол * Ваши разлози за бављење сопственим бизнисом? Crosstabulation

			Ваши разлози за бављење сопственим бизнисом?				Total
			Породични бизнис	Осамостаљење	Једини начин за запослење	Остало	
Пол	Мушки	Count	20	53	11	25	109
		% within Пол	18.3%	48.6%	10.1%	22.9%	100.0%
Женски	Женски	Count	15	98	15	29	157
		% within Пол	9.6%	62.4%	9.6%	18.5%	100.0%
Total	Total	Count	35	151	26	54	266
		% within Пол	13.2%	56.8%	9.8%	20.3%	100.0%

Извор: Аутор

Осамостаљење је главни разлог за покретање сопственог бизниса и код младих жена – 62,4% и мушкараца – 48,6%. Породични бизнис има 9,6% младих жена и 18,3% мушкараца.

Из табеле се може уочити да је запослење последњи разлог који би покренуо младе испитанике да се баве малим бизнисом. Последица оваквог размишљања младих лежи у препрекама које они виде за започињање и даљи живот малог бизниса.

2.6 II део анкете – миграције младих

Други део Анкете садржао је питања о останку или не у Србији и мотивима и разлозима за одлазак младих из земље.

Поражавајући је податак да чак 62,0% испитаника размишља о одласку из земље, 18,8% није сигурно, а 19,1% не би напустило Србију.

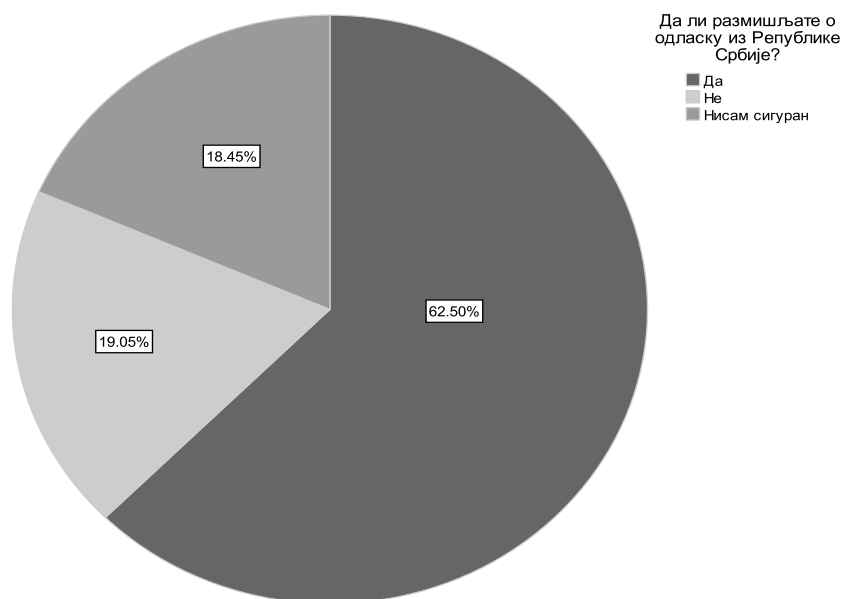
Испитаници који су потврдно одговорили на питање да ли би да оду из Србије су дали ниску оцену услова за развој малог бизниса. Такође, размишљање о одласку из Србије условљено је постојањем препрека за бављење малим бизнисом. Несигурност и ризичност пословног окружења утиче на незаинтересованост младих да се баве малим бизнисом. Решење траже у одласку из земље. Губљење младих, образованог људског капитала, смањује привредни раст, поверење и напредак земље.

Табела 103. Да ли размишљате о одласку из Србије

Размишљате о одласку из Србије	Број	%	Cumulative %
Да	204	62,0	62,0
Не	63	19,1	81,2
Нисам сигуран/на	62	18,8	
Σ	329	100,0	100,0

Извор: Аутор

Графикон 24. Размишљање о одласку из Србије



Извор: Аутор

Основни мотиви младих за одлазак из Србије је потрага за послом – 51,5% више од половине испитаника, жељу за усавршавањем има 30,9% испитаника, а нерешено егзистенцијално питање је мотив за 2,0% испитаника.

Табела 104. Уколико размишљате (о одласку) који су ваши основни мотиви

Мотиви	Број	%	Cumulative %
Жеља за усавршавањем	63	30,9	30,9
Потрага за послом	105	51,5	82,4
Нерешено егзистенцијално питање	4	2,0	84,3
Остало	32	15,7	
Σ	204	100,0	100,0

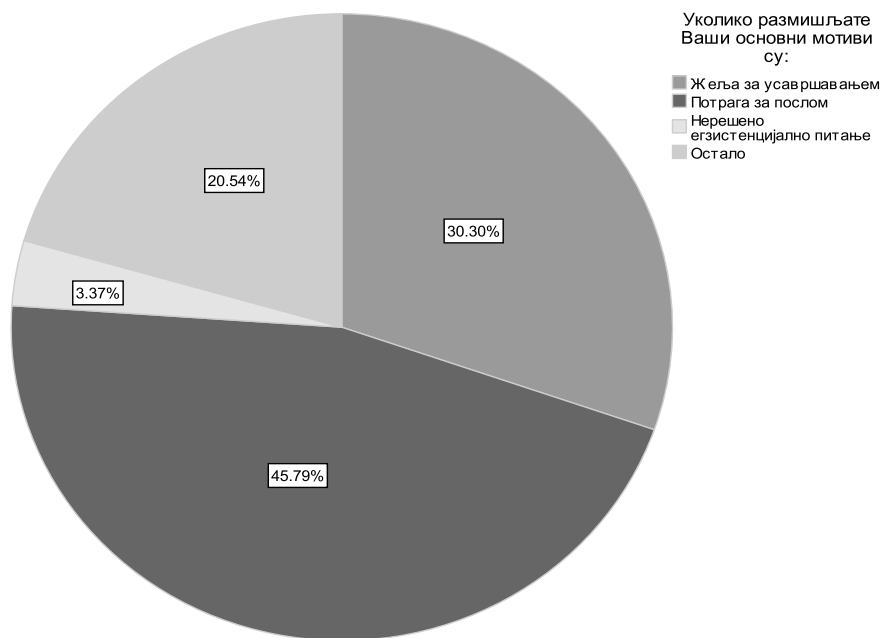
Извор: Аутор

Табела 105. Мотиви за одлазак из Србије, према полу

Пол	Основни мотиви за одлазак			
	Жеља за усавршавањем	Потрага за послом	Нерешена егзистенција	Остало
Мушки	35	65	5	25
Женски	55	71	5	36

Извор: Аутор

Графикон 25. Уколико размишљате о одласку мотиви



Извор: Аутор

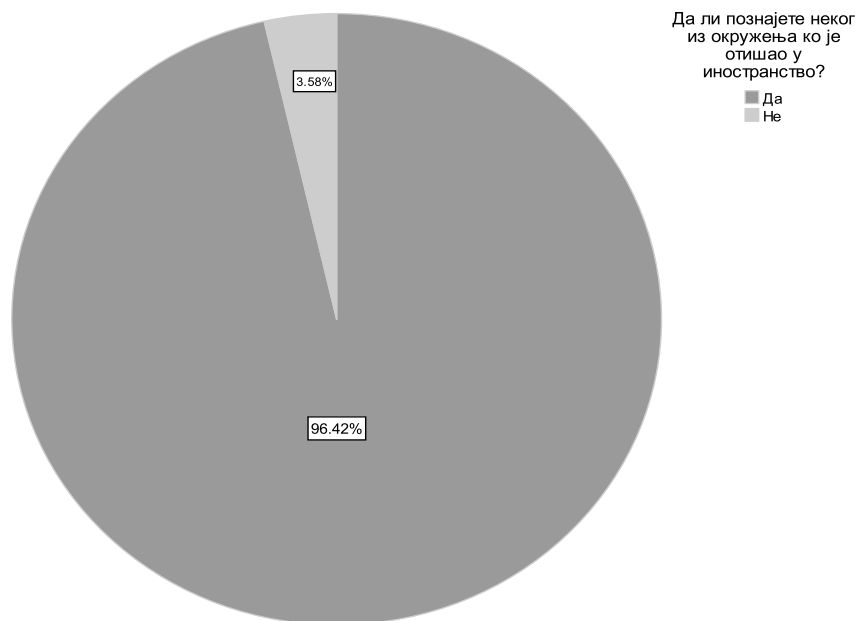
Размишљање младих о одласку из земље које има преко 50% испитаника продубљује и чини га алармантним и сазнање да испитаници ове Анкете познају 96,3% људи из свог окружења који су напустили Србију. Такво окружење неповољно утиче да ставове младих о постојању услова за бављење малим бизнисом.

Табела 106. Да ли познајете некога из окружења ко је отишао у иностранство

Познајете некога из окружења ко је отишао у иностранство	Број	%	Cumulative %
Да	316	96,3	96,3
Не	12	3,7	
Σ	328	100,0	100,0

Извор: Аутор

Графикон 26. Да ли познајете некога из окружења ко је отишао у иностранство



Извор: Аутор

На питање која земља нуди најбоље услове за пословну каријеру из Табеле бр. 91. видимо да је 35% младих испитаника одговорило да је то Немачка, затим Швајцарска – 9,6%, Америка – 9,3%, Скандинавске земље (Шведска-6,9% и Норвешка-5,7%), Аустрија – 2,7%.

Овај податак из спроведене Анкете потврђује опште мишљење младих у Србији о одласку у Немачку као земљу која пружа најбоље услове за рад. У Немачку

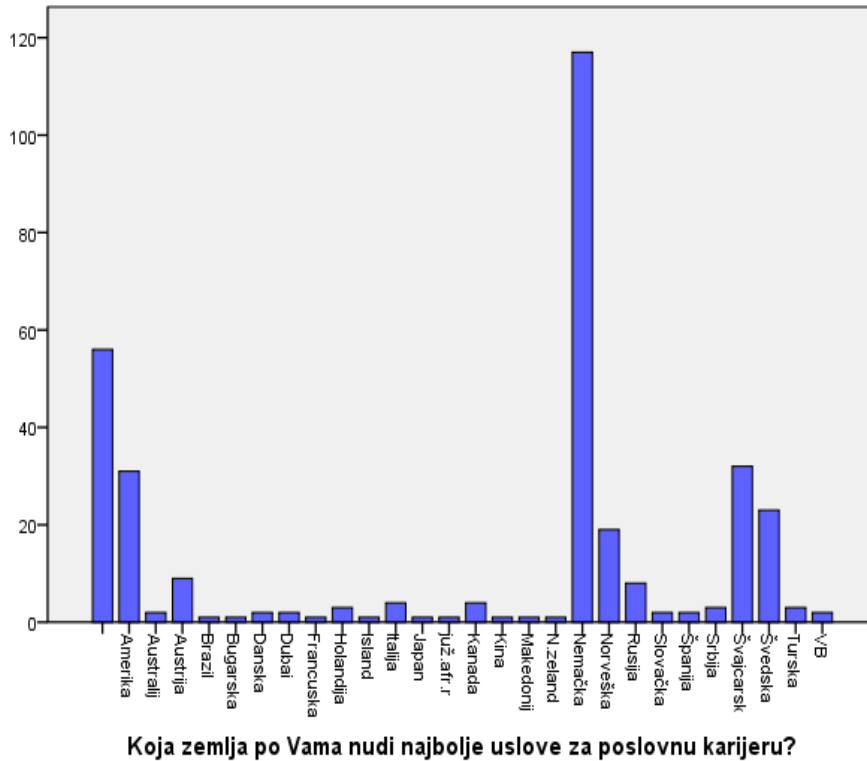
је отишло око 70% младих из Србије у периоду од 2008. до 2014. године. У VI делу смо видели да је Немачка земља која има развијене програме подршке за нове предузетничке идеје, пословне инкубаторе, повољне кредите за младе предузетнике, бесплатне пословне просторе на коришћење за мали бизнис. Наша подршка и помоћ би могла искористити и прилагодити нешто од ових програма помоћи младима.

Табела 107. Која земља по Вама нуди најбоље услове за пословну каријеру

Најбоље земље за пословну каријеру	Број	%	Cumulative %
Америка	31	9,3	26,1
Аустралија	2	0,6	26,7
Аустрија	9	2,7	29,4
Бразил	1	0,3	29,7
Бугарска	1	0,3	30,0
Данска	2	0,6	30,6
Дубаи	2	0,6	31,2
Француска	1	0,3	31,5
Холандија	3	0,9	32,4
Исланд	1	0,3	32,7
Италија	4	1,2	33,9
Јапан	1	0,3	34,2
Јужноафричка Репуб.	1	0,3	34,5
Канада	4	1,2	35,7
Кина	1	0,3	36,0
Македонија	1	0,3	36,3
Нови Зеланд	1	0,3	36,6
Немачка	117	35,1	71,8
Норвешка	19	5,7	77,5
Русија	8	2,4	79,9
Словачка	2	0,6	80,5
Шпанија	2	0,6	81,1
Србија	3	0,9	82,0
Швајцарска	32	9,6	91,6
Шведска	23	6,9	98,5
Турска	3	0,9	99,4
Велика Британија	2	0,6	0,6
Σ	333	100,0	100,0

Извор: Аутор

Графикон 27. Земље са најбољим условима за пословну каријеру



Извор: Аутор

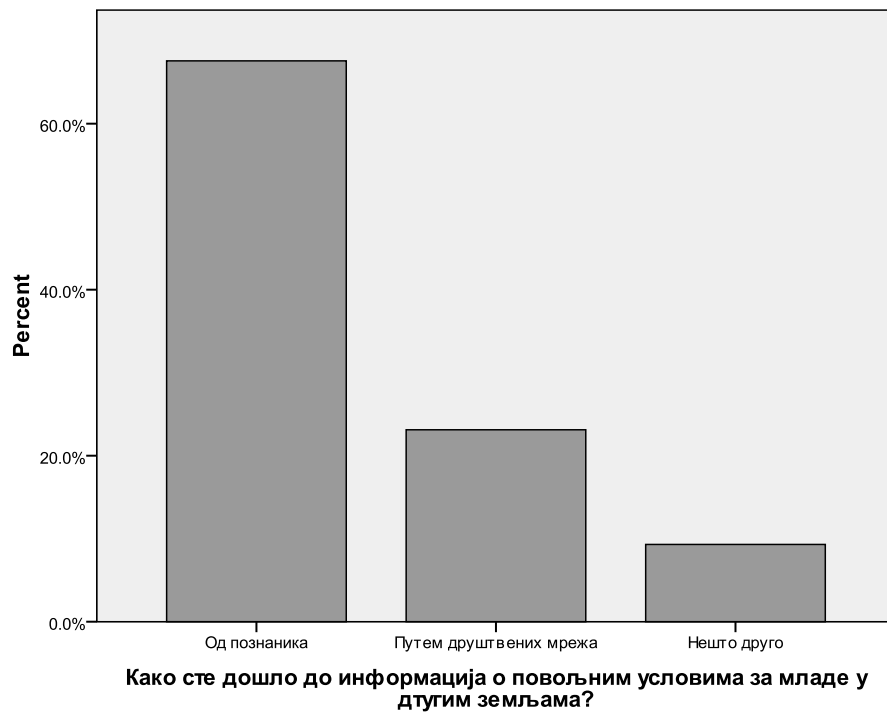
До информацијама о повољнијим условима за одлазак из земље млади испитаници су највише сазнали од познаника – 66,9%, а 23,6% преко друштвених мрежа. Окружење је још увек то које обликује и пружа информације младима о могућностима и условима за рад, како у Србији тако и за остале земље, најчешће се ради о земљама Европе. Коришћење друштвених мрежа је такође значајан информативни пут ка размишљању о одласку из земље. Србија би требало да искористи друштвене мреже које су атрактивне за младе, како би промовисала програме и подршку коју пружа и подстакла младе на мали бизнис.

Табела 108. Како сте дошли до информација о условима за младе у другим земљама

Информације о условима за младе у другим земљама	Број	%	Cumulative %
Од познаника	218	66,9	66,9
Путем друштвених мрежа	77	23,6	90,5
Нешто друго	31	9,5	
Σ	100,0	100,0	100,0

Извор: Аутор

Графикон 28. Добијање информација о бољим условима за пословну каријеру у другим земљама



Извор: Аутор

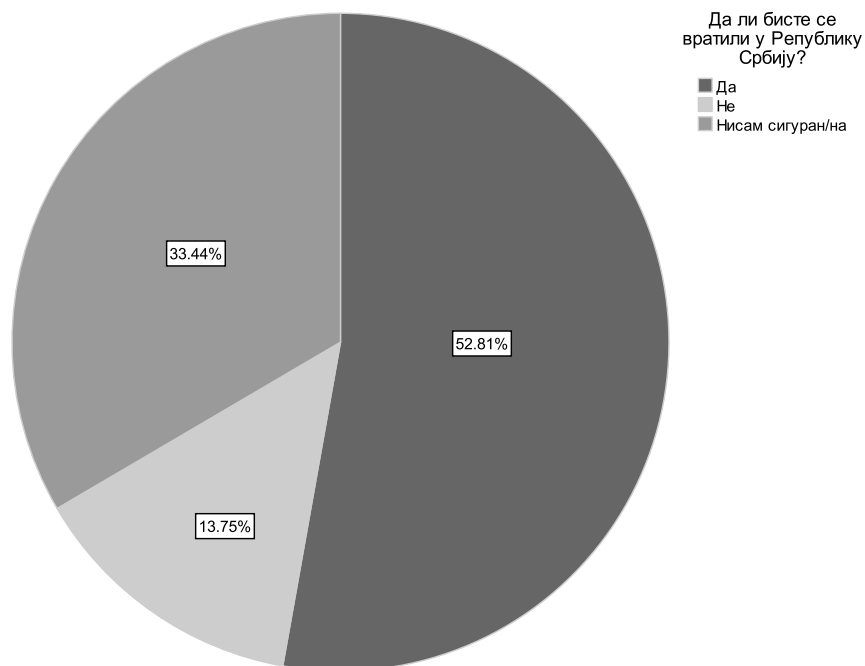
Из табеле 93. охрабрују подаци да би се 52,5% испитаника вратило у земљу, али чак 33,5% није сигурно.

Табела 109. Да ли бисте се вратили у Србију

Да ли би се вратили у Србију	Број	%	Cumulative %
Да	165	52,5	52,5
Не	44	14,0	66,6
Нисам сигуран/на	105	33,4	100,0
Σ	314	100,0	

Извор: Аутор

Графикон 29. Да ли бисте се вратили у Србију



Извор: Аутор

Анализа према полу није показала веће разлике у одговору о повратку у Србију. Преко 50% младих жена и мушкараца би се вратило у Србију што охрабрује и отвара пут ка адекватнијој и циљаној подршци и помоћи младим потенцијалним предузетницима.

Табела 110. Да ли бисте се вратили у Србију према полу

Пол * Да ли бисте се вратили у Србију? Crosstabulation

			Да ли бисте се вратили у Србију?			Total
			Да	Не	Нисам сигуран	
Пол	Мушки	Count	59	14	29	102
		% within Пол	57.8%	13.7%	28.4%	100.0%
	Женски	Count	79	23	50	152
		% within Пол	52.0%	15.1%	32.9%	100.0%
Total		Count	138	37	79	254
		% within Пол	54.3%	14.6%	31.1%	100.0%

Извор: Аутор

Резултати анкетног истраживања показују да се озбиљно мора приступити развијању предузетничке културе и вештина, уз уважавање локалних специфичности и потреба младих потенцијалних предузетника. Неопходна је боља координација и информисаност младих о спровођењу финансијске и нефинансијске помоћи и подршке. Промовисање самозапошљавања и предузетништва допринеће привредном и економском расту и развоју.

Међутим, и поред нестабилног пословног амбијента више од 50% младих испитаника озбиљно размишља о покретању малог бизниса. Сигурнији је мушки пол од жена у погледу бављења малим бизнисом, што упућује да приоритет у доношењу и спровођењу стратегија и подршки треба да буду младе жене.

Суочени са ризиком од незапослености, сиромаштвом, млади људи размишљају о одласку како би стекли веће могућности за запошљавање и боље образовање. Резултати анкете показују да чак 62% испитаника размишља о одласку из земље уз охрабрујући податак из анкете да би се вратило у земљу 52,5% испитаника.

3. Закључак и допринос истраживања

Анкета је састављена из два дела. Циљ анкетног истраживања првог дела (I део) је прикупљање података о упознатости младих са термином-појмом предузетништво, њиховој инклинацији ка самосталном започињању посла, оцени услова пословања у Србији. Други део анкетног испитивања (II део) је био усмерен ка прикупљању података о тенденцији младих ка одласку из земље и разлозима за такву појаву. Испитаници су одговарали на 20 питања. Одговори су значајна база за пројектовање слике о будућности у и ван Србије.

Статистичко истраживање се састојало у дефинисању разлике у горе наведеним појавама по полу и нивоу школе (средња и висока школа). Коришћене су углавном непараметарске методе (Hi-квадрат и једнофакторске варијансе) и корелациона анализа.

Спроведеним истраживањем путем анкете дошли смо до следећих резултата:

1. На основу питања о упознатости са појмом предузетништво проналазимо статистички значајну разлику у разумевању појма између мушког и женског пола ($p=0,01$; $\phi=0,17$). Хипотеза да нема разлике у одговорима према полу је оборена.
2. Резултати показују да нема значајне разлике између одговора оба пола по питању упознатости са подстицајним – активним мерама Србије усмерене ка развоју предузетништва. Фреквенција у одговорима показује да је низак проценат младих упознат са овим мерама (7,61%), а чак 63% младих је само делимично упознат са подстицајним мерама које су намењене младима и спроводе се. Истраживање овог проблема би могло да потврди да су млади незаинтересовани за развој малог бизниса у земљи, без мотивације, или је у питању недостатак школског система. У процесу школовања потребна је већа заступљеност значаја предузетништва, развоја пословних идеја за осамостаљивање младих на тржишту рада.

Како је вредност статистике теста 0,93 већа од 0,05 не постоје значајне разлике у познавању активних мера у односу на ниво образовања. Испитаници у високошколској установи не добијају значајно предзнање о активним мерама, што је, рекло би се, недостатак нашег школског система. Не постоје значајне разлике у познавању активних мера ни у односу на пол. Вредност статистике теста 0,16 већа од 0,05 Овај налаз није изненађење ако упоредимо са претходном статистиком. Наиме, ниво образовања би требало да прави значајнију разлику, разлика у половима последично је и мање релевантна.

3. Како је вредност статистике теста $p=0,00$, дакле мања од $0,05$, проналазимо статистички значајну разлику у поседовању идеје за бављење сопственим бизнисом између мушког и женског пола методом χ^2 теста. Можемо претпоставити да овај резултат има психолошку основу у инклинацији полова према ризику. Жене су много несигурније у исказивању својих идеја и решености за покретање сопственог бизниса од мушког пола. Иако се ради на равноправности оба пола на тржишту рада, жене још увек осећају већу несигурност у спровођењу својих пословних идеја и покретању бизниса. Питање „Како ускладити посао и породичне обавезе“ још увек је препрека женама у Србији да се ухвате у коштац са пословним изазовима. Није пронађена значајна разлика између испитаника из различитог нивоа школе по идеји за покретање сопственог бизниса. Можемо закључити да године испитаника нису препрека за креативности и жељу за самосталним успехом. Како је вредност статистике теста $p=0,98$, дакле већа од $0,05$, не проналазимо статистички значајну разлику у поседовању идеје по нивоу образовања, методом χ^2 теста. Разлика у половима по овом питању има већи утицај.
4. Методом χ^2 теста испитали смо да ли постоји разлика између нивоа стручне спреме и решености за покретање сопственог бизниса. Резултати су потврдили постојање разлика $p=0,025$. Такође, испитали смо да ли постоји разлика између полова у решености за покретање сопственог бизниса. Резултати су потврдили постојање разлике, $p=0,01$. У Србији се чини значајан помак у покретању женског предузетништва. Званични подаци говоре да је у Србији удео женског предузетништва у укупном броју активних предузећа $25,8\%$, а европски просек износи 30% . Оно што је већи проблем је њихова одрживост.
5. Методом χ^2 теста испитали смо да ли постоји разлика између полова у усмерености бизниса ка одређеним секторима. Резултати су потврдили постојање разлике за $p=0,00$, уз средњу корелацију, тј. средњу јачину везе. Учешће жена у предузетништву је најчешће било заступљено у тзв. областима које су традиционално намењене женама (фризерски, козметички салони...) Међутим, данас су жене заступљене у областима маркетинга, туризма. Жене су према резултатима анкете потврдиле и остала спроведена истраживања да је њихов бизнис усмерен ка областима туризма, трговине, за разлику од мушког пола који је више окренут ИТ сектору. Резултати су потврдили постојање разлике на нивоу школе и усмерености бизниса ка одређеним секторима ($p=0,002$; $\phi=0,264$). Разлике према нивоу образовања у одабиру области за бављење предузетнишвом, такође показују различите одговоре између полова. Средња школа је више усмерена ка услугама, а висока школа ИТ сектор и пољопривреда.
6. Испитаници из средње и високе школе као разлог за бављење сопственим бизнисом највише наводе осамостаљење које доноси сопствени бизнис „радим за себе“. Самозапослење је последњи разлог који би покренуо младе

испитанике да се баве малим бизнисом. Последица оваквог размишљања младих лежи у препрекама које они виде за започињање и даљи живот малог бизниса. Методом χ^2 теста испитали смо да ли постоји разлика у разлозима за бављењем сопственим бизнисом у односу на школу. Нулта хипотеза је оборена, $p=0,38$, али уз слабу јачину везе. Пол није значајан фактор који прави разлике у одговорима на питање који је разлог за бављење приватним бизнисом испитаника.

7. Једнофакторском анализом варијансе (АНОВА) испитали смо да ли постоји разлика у оцени постојања услова за бизнис у Србији између испитаника који су одговорили на питање да ли размишљају да оду из Србије. Можемо да закључимо да постоји статистички значајна разлика између средњих вредности зависне променљиве на нивоу значајности $p=0,01$. Нулта хипотеза на овом примеру је одбачена. Испитаници који су потврдно одговорили на питање да ли би да оду из Србије су дали ниску оцену услова за развој малог бизниса и *vice versa*. Ово потврђује нашу хипотезу да младе не задржавају услови за предузетништво у Србији, већ размишљају о одласку из земље. Међутим, Србија последњих година посебан акценат ставља на активне мере запошљавања. Мере и програми се усмеравају ка младима, женама у предузетништву, рањивим групама на тржишту рада. Спровode се обуке, праћење реализације спроведених програма, субвенције за започињање посла.
8. Испитана је разлика између одговора испитаника да ли постоје препреке у бављењу предузетништвом у Србији и одговора да ли размишљају о одласку из Србије. Нулта хипотеза у овом случају је оборена, разлика је успостављена ($p=0,012$; $\phi=0,216$). Препреке које млади опажају за бављење предузетништвом могу бити пресудне за одлазак младих у иностранство у циљу тражења бољег пословног амбијента где је лакше пронаћи своју шансу.
9. Иако се по нивоу образовања жене које желе да се баве предузетништвом не разликују много од других европских држава, разлика постоји у разлозима за бављење предузетништвом. Наше истраживање је показало да за већину жена разлог за бављење малим бизнисом је нерешено егзистенцијално питање и потрага за послом, а у Европи је је то реализовање своје амбиције, претварање хобија у посао. Тежња је, промена свести младих жена и мотивисање за испуњење њихових идеја. На основу питања која земља је најпривлачнија резултати истраживања су потврдила да су Немачка као и земље Скандинавије најчешћи одговори већине младих у Србији.

ЗАКЉУЧАК

Процес транзиције у Републици Србији имао је другачији темпо и основе на којима је отпочео. За разлику од осталих земаља Источне и Централне Европе наша земља је имала отворену незапосленост и радна снага се неефикасно одржавала у сфери рада. Гомилањем радне снаге у предузећима проблем незапослености се није решавао већ је отворена незапосленост замењена прикривеном незапосленошћу. Трошкови ове запослености су се огледали у ниској продуктивности рада и губицима у производњи.

До 2000. године Србија је донела основне привредно-системске законе, али изграђеност тржишних институција и тржишних правила игре није било заокружено. Сувишно администрирање утицало је на незаконито пословање многих привредних објеката, системски закони су се неселективно и недоследно примењивали, а приватизација и реструктурирање су били успорени. Споро се остваривао програм трансформације великих друштвених предузећа од стратешког значаја. У тим предузећима је „монопол на радно место“ био веома заступљен. Овај период обележило је и НАТО бомбардовање што је додатно утицало на макроекономску стабилизацију и привредни опоравак Србије. Србија је изгубила значајан људски капитал.

Глобалну структуру тржишта рада карактерише значајно учешће неформалног сектора, реструктурирање радне снаге није ни започело, вишак запослених је износио више од 800 хиљада, лоша је квалификациона структура незапослених и изражен је дугорочни карактер незапослености.

После 2000. године и политичких промена пред Републиком Србијом су стари проблеми, нови изазови и дуг пут закаснеле борбе за постизање макроекономске стабилизације. Акцент је стављен на економски раст и смањење незапослености.

Циљ привредних реформи је био повећање личне и јавне потрошње и стварање услова за одржив развој кроз тржишне реформе, наставак приватизације, стране директне инвестиције.

Успели смо да побољшамо макроекономску стабилност, стопа привредног раста је била стабилна до 2008. године, до глобалне економске кризе. Србија је спроводила прву фазу економске транзиције која се односила на стварање тржишне привреде и успостављање макроекономске стабилности.

Економски опоравак Србије није допринео расту запослености. Наизглед постојао је привредни раст без отварања радних места. Негативни трендови пада запослености и раста незапослености из деведесетих година двадесетог века настављени су. Користи економског раста нису имали резултат у расту запослености.

Еластичност запослености у односу на кретање БДП-а углавном је била негативна, што значи да је раст БДП-а праћен падом запослености.

Ширење приватног сектора није могло да апсорбује радну снагу која је у процесу реструктурирања остала без посла. За стварање нових послова на тржишту рада није било реалних могућности. Ниска стопа активности говори о неискоришћености радног капитала.

То је последица делимично старења становништва и младих неактивних. У складу са ниском активношћу ниска је и стопа запослености, посебно жена и младих људи старости 15-24 године. Стопа запослености у Србији је била нижа од највећег броја земаља у региону. Истовремено повећан је и број неактивних.

Тржиште рада у Србији карактерише висока незапосленост, велики вишкови запослених, недовољна запосленост у приватном сектору, неусклађена понуда и тражња радне снаге и њена недовољна мобилност.

Млади групе старости 15-24 година су имали стопу активности 28,2% у 2010. години. Пред крај 2007. године дошло је до повољнијих кретања на тржишту рада младих, али су та позитивна кретања прекинута глобалном економском кризом крајем 2008. године и од тада се положај младих погоршава.

Пад запослености је био критичан и број запослених је од краја 2008. године до октобра 2010. године пао за око 8%, што је довело до пада стопе запослености. Пад запослености забележен је у групи младих од 15 до 24 године старости, са 21,2% на 15,2% у 2010. године, а 2015.- 5,0%. У овој групи незапосленост је такође опала јер алтернативу за налажење посла млади људи виде у наставку школовања. Више од 90% студената не ради док студира, а забрињава и податак да 9,6% младих није на школовању и не тражи посао. Економска криза уз процес транзиције и приватизације, који је одмакао и поред спорог темпа, утичу на погоршање основних индикатора тржишта рада. Млади са мање радног искуства су били маргинализовани на тржишту рада и излаз су налазили у неформалној економији. У периоду од 2011. године до 2015. године највише је младих особа у категорији 15-24 године неформално запослених.

Незапосленост младих је сигурно највећи проблем у Србији. Већа је осетљивост младих на тржишту рада од других старосних група и стопа незапослености значајно опада са годинама старости. Највећа је код младих особа старосне групе од 15 до 24 године старости, али и код старосне групе млађе одрасле особе од 25 до 34 године старости. Стопа незапослености младих старосне групе 15-24 године била је 2005. године 47,7%, 2010. – 46,1%, а 2015. године 43,3%. Ови подаци говоре о лошем положају младих на тржишту рада, сналажење без реалних планова, неактивност младих, неадекватне мере државе за њихово упошљавање.

У односу на одрасле, положај младих на тржишту рада се погоршао током кризе, јер се раскорак између стопе незапослености младих и осталих група старости проширио. Младима је у кризним ситуацијама теже него осталим старосним групама. Они краће раде у предузећима, раде на одређено време, често немају потребне способности и знање и тиме постају прве жртве економске и привредне кризе у земљи.

Извесна побољшања на тржишту рада забележена су 2015. године у односу на 2014. према подацима Анкете о радној снази која показује да се број незапослених смањило 2015. године у односу на 2014. годину, али код старосне категорија млади од 15-24 године је повећан као и код старосне групе млађи одрасли од 25-34 године са 31,21% на 33,19% у 2015. години што још више потврђује правило да је узрок њихове неактивности наставак образовања. Висока незапосленост представља озбиљну препреку за укључивање младих у друштвене и социјалне токове.

Велики је потенцијал у младима које треба активирати, посебно старосне доби од 15 до 24 године.

Емиграција високостручних кадрова из мање развијених земаља води смањењу људског капитала што може да успори раст. Интелектуална миграција је постојала и раније, пре санкција и транзиције. Међутим, санкције су само убрзале одлазак стручњака у иностранство, као и процес транзиције и немар у научној области. На самом почетку процеса транзиције, деведесетих година прошлог века, у нашој земљи је дошло до губитка стручног и квалитетног кадра. Велики одлив мозгова је доказ да су нам млади људи образовани и стручни. Ми немамо финансијских ни организационих услова да задржимо младе, али се нисмо ни потрудили да бар очувамо везе са њима. Чак и не знамо колико тачно стручњака имамо ван граница земље. Политика која треба да омогући убрзање целокупног развоја мора да иде у смеру успоравања одлива квалитетне радне снаге, привлачења етно-капитала и квалитетнијег коришћења интелектуалне дијаспоре. Мере за смањење одлива младих из земље нису једноставне. Прво је потребна реформа образовног система која ће омогућити коришћење стечених знања и вештина, адекватне услове за истраживачки рад, мотивацију научних радника и решавање egzистенцијалних проблема.

За ублажавање проблема незапослености, пре свега младих особа, потребно је ефикасно деловање тржишта рада. Политика запошљавања укључује фискалну политику, монетарну политику, политику плата, политику спољне трговине, политику девизног курса. На директнији начин она укључује политику образовања, социјалну политику, пољопривредну политику, трговинску политику, политику унапређења малих и средњих предузећа.

Пасивне мере претпостављају мању интензивираност на тржишту рада, слабе мотивацију за тражење посла, а подложне су и различитим злоупотребима.

Систем накнада за незапосленост у Србији се састоји само из компоненте осигурања, а не заштите - помоћи незапосленима. Према Извештају Међународне организације рада у 2014. години у Србији је било само 8,8% незапослених који су добијали накнаду.

Активне мере и акције усмерене на рањиве групе на тржишту рада, посебно младе, позитивно утичу јер млади стичу основне вештине, радне навике и радно искуство, што сигурно побољшава њихов положај на тржишту рада.

Евидентни су нежељени ефекти активних програма, али за дугорочно незапослене потребне су активне мере и подстицаји јер су им услед губитка вештина потребна додатна средства за нова знања која већина њих не могу сама обезбедити.

Поред ублажавања проблема везаног за систем накнада за незапослене, функције активне политике тржишта рада су: раст производње и благостања, одржавање величине ефективне радне снаге и реалокација рада између подтржишта на тржишту рада.

Активне мере треба да ублаже мањак радних места кроз субвенције, реалокацију радне снаге и усклађивање вештина са тржишним потребама кроз програме обуке.

Мала и средња предузећа и предузетништво имају кључну улогу у спровођењу структурних реформи и доприносе привредном расту и развоју отварањем нових радних места. Предузетнички смисао и култура, флексибилност на тржишту брзих промена, иновативност су предности малих и средњих предузећа и предузетништва и те потенцијале треба системски искористи.

Активне политике тржишта рада не могу саме решити проблем високе незапослености. Потребно је добро познавање искустава других земаља, али водити рачуна о њиховим специфичностима у погледу стања на тржишту рада. Велики број евалуација указује да су ефекти програма бољи уколико је привреда у експанзији и уколико су мере циљане. Правилно усмерене мере активне политике према одређеним демографским групама, регионима имају велики значај за успешност ових мера. Неопходно је уважавање локалних потреба и специфичности да би пружање подршке и помоћи за развој малог бизниса било успешно.

Повећање подстицаја за запошљавање и предузетништво и стварање мера којима би се санкционисала неактивност од значаја је за повећање стопе активности. Пословни амбијент се мора учинити стимулативним и стабилним за младе предузетнике, омогућити им боље информисање о пружању финансијске и нефинансијске помоћи и праћење њиховог рада и бизниса током развоја.

Унапређење образовног система и обуке је потребно да би се спречила застарелост знања и вештина. Неопходна је боља координација између привреде и тржишта рада. Омогућити праксу малдима у предузећима, да осете дух предузетништва и стекну радно искуство. Унапређење социјалног дијалога и адекватно усмеравање мера активне политике тржишта рада може помоћи у решавању проблема младих на тржишту рада.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Авлијаш, Р., Авлијаш, Г., (2013), Предузетништво, Универзитет Сингидунум, Београд
2. Арандаренко, М., Крстић, Г., Голицин, П., Вујић, В., (2013), Студија: Процена утицаја политика у области запошљавања, ФРЕН, Београд
2. Арандаренко, М., (2011), Тржиште рада у Србији-трендови, институције, политике, Центар за издавачку делатност, Економски факултет, Београд
3. Арандаренко, М., (2010), Тржиште рада-ефекти европских интеграција на тржиште рада у Србији, ФЕФА, Београд
4. Арандаренко, М., (2010), Помоћне стратегије за опоравак од кризе у југоисточној Европи, Студија процене: Србија, ИЛО
5. Арандаренко, М., (2009), Запосленост између транзиције и економске кризе, у: Церовић, Б., и Ковачевић, М., (уредници), *Транзиција у Србији и глобална економска криза*, Економски факултет, Београд
6. Арандаренко, М., (2009), Social Interests and the Global Crisis, Friedrich Ebert Stiftung Conference, 20 Years Towards the Market Economy, 28-29. септембар, Београд
7. Арандаренко, М., Крстић, Г., (2008), Анализа утицаја политике запошљавања и активних мера запошљавања у Републици Србији 2003-2007 године, Стратегија за смањивање сиромаштва
8. Allison, C., and Ringold, D., (1996), Labor markets in Transition in Central and Eastern Europe, 1989-1995., *In World Bank Technical Paper No. 352*, The World Bank. Washington D.C.
9. Barr, N., (1995) , A Strategy for Reform in Barr, N. Ed. *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe: the Transition and Beyond*, Oxford University Press, New York
10. Berg, J., Cazes, S., (2008), Policymaking Gone Awry: The Labor Market Regulations of the Doing Business Indicators, *Comparative Labor Law and Policy Journal* 29
11. Betcherman, G., Olivas, K., Dar, A., (2004), Impact of Active Labour Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries, *Social Protection Discussion Paper Series 0402*, the World Bank, January 2004
12. Бизнис и финансије, (2016), Раст емиграције из Србије: Збогом памети, <https://naslovi.net/2016-12-27/ekonomija/10>
13. Blanchard, O., Gali, J., (2010), Labor markets and monetary policy: a new keynesian model with unemployment, *American Journal of Macroeconomics*, 2.
14. Бобић, Д., (2017), Предузетништво младих у Србији-мапирање препрека за предузетништво младих, Центар за високе економске студије
15. Voeri, T., Ours, J., (2008), Active Labor Market Policies, pp. 255-276, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, 2008. http://press.princeton.edu/chapters/s12_8771.pdf

16. Brown, W., (1988), *Macroeconomic*, Prentice- Hall
17. Бубало-Живковић, М., Лукић, Т., (2015), *Млади у Србији почетком 21. века*, РЗС, Београд
18. Водич кроз стратегију Европа 2020, Европски покрет Србија
19. Вујовић, М., и др., (2013), *Достојанствен рад и сива економија*, Београд
20. Голубовић, Н., (1999), *Основне карактеристике незапослености у привредама у транзицији са посебним освртом на незапосленост у Југославији*, у: Економске теме број 1-2, Економски факултет, Ниш
21. Гречић, В., (1996), *Миграција високостручних кадрова и научника из СР Југославије*, Савезно Министарство за развој науке и животне средине, Београд
22. Гречић, В., (1997), *Проблеми и ограничења функционисања тржишта рада*, у: Економски анали бр. 131, Економски факултет, Београд
23. Гречић, В., (1999), *Превисока незапосленост-економски и политички неприхватљив феномен*, у: Зборник радова са саветовања економиста Југославије, 25. јун 1999., Економски факултет, Београд
24. Гречић, В., (2001), *Дијаспора у функцији унапређења економско-финансијских односа са иностранством*, у: Економски анали, јануар 2001., Економски факултет, Београд
25. Гречић, В., (2004), *Економија рада*, Економски факултет, Београд
26. Гречић, В., (2004), *Положај Србије и Црне Горе у савременим међународним економским процесима*, Институт за међународну привреду и политику, Београд
27. *Десет година транзиције*, (2002), Економска политика 28. јануар 2002. бр. 2597, Делови из Студије Светске банке
28. Динић, Г., (1995), *„Запосленост и незапосленост 1991-1994.“*, у: Југословенски преглед, број 2., Београд
29. Dlesk, M., (1996), *Institutional Support to Transition Policy.*, у: Пословна политика, Београд
30. Dornbusch, R., Fischer, S., (1990), *Macroeconomics*, McGraw-Hill, New York
31. Ђуричин, Д., (1997), *Приватизација у Србији*, у: Југословенски преглед, број 3, Београд
32. Економски институт, (1999), *Модел развоја Републике Србије и решавање проблема незапослености*, Београд
33. Економски институт, (2016), *Анализа регулаторног оквира предузетништва три најперспективније делатности, са предлогом поједностављења пословања за младе предузетнике*, www.mos.gov.rs/public/ck/.../Istrazivanje-PERFORM-preduzetnistvo-mladih-1.pdf
34. Economic Reform Monitor, (2001), Directorate General Economic and Financial Affairs European, Commission Forecast for the Candidate Countries, No 2/2001.
35. European Commission (2010), *Europe 2020: European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth*, Retrieved January 27, 2017, from <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE...>
36. European Commission (2013), *Employment in Europe 2013*.
37. European Economic Forecast, (2015), European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, No. 1/2015.

38. Еуростат, доступно на <http://www.euractiv.rs/eu-prioriteti/4645-nezaposlenost-mladih-50-u-paniji-grkoj>
39. Еуростат, (2017), Незапосленост у ЕУ, www.index.hr/.../eurostat-nezaposlenost...godina.../1010992.a
40. European microfinance network, 2012., Youth entrepreneurship, European microfinance network study
41. European Commission and OECD, 2014., Policy Brief on Access to Business Start-up Finance for Inclusive Entrepreneurship, Entrepreneurial Activities in Europe
42. Закон о раду, Службени гласник РС, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 33/2014.
43. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Службени гласник РС 36/2009, 88/2010, 38/2015
44. Зеџ, М., Мијатовић, Б., Ђурићин, Д., (уредници), (1994), Приватизација – нужност или слобода избора, Економски факултет и Југословенска књига, Београд
45. Зјалић, М. Ј., (1999), *Запосленост у условима неизвесности*, у: Финансије број 11-12.
46. Зубовић, Ј., (2011), Активне мере на тржишту рада и евалуација утицаја, *Тематски зборник: Активне мере на тржишту рада и питање запослености*, Институт економских наука, Београд
47. Извештај о МСПП 2016, (2017), Министарство привреде, Сектор за развој малих и средњих предузећа и предузетништва, <http://www.privreda.gov.rs>
48. Информација о МСПП сектору у Републици Србији (2008-2015. године), (2015), <http://privreda.gov.rs/mala-i-srednja-preduzeca-2/>
49. Институт друштвених наука, (2000), *Развитак становништва Србије 1991-1997.*, Центар за демографска истраживања, Институт друштвених наука, Београд
50. International Labor Organisation, 2015., *Global employment trends for youth 2015*, International Labor Organisation Geneva, ISBN 978-92-21301-80
51. Јакшић, М., (2004), *Макроекономија-принципи и анализа*, Економски факултет, Београд
52. Јандрић, М., (2013), *Флексибилност и сигурност на тржишту рада и утицај на незапосленост у земљама у транзицији*, Економски факултет, Београд
53. Јовановић-Гавриловић, Б., (2002), *Значај руралне запослености у условима транзиције привреде Србије*, Економски факултет; Београд
54. Јовановић-Гавриловић, Б., (1998), *Запосленост у условима транзиције*, Економски факултет, Београд
55. Јовановић-Гавриловић, Б., (1998), *Привредни раст и транзиција*, Економски факултет, Београд
56. Јовановић-Гавриловић, Б., (1995), *Проблем незапослености у Србији и Југославији и значај активне политике тржишта рада*, у: Економски анали, број 125., Економски факултет, Београд
57. Cazes, S., (1998), *Labour Market Transitions and Unemployment Duration: Evidence from Bulgarian and Polish micro-data*, Oxford University Press, Oxford
58. Квартални монитор економских трендова и политика у Србији, (2010-2017), Фонд за развој економске науке, број 20-50, Београд
59. Кејнс, Џ. М., (1956), *Општа теорија запослености, камате и новца*, Култура, Београд

60. Кејнс, Џ. М., (1987), Економски есеји, Матица Српска, Нови Сад,
61. Кекић, Ј. (1996), *Assessing and Measuring Progress in the Transition*, у: Economist Intelligence Unit, Country Forecast - Economies in Transition – Eastern Europe and the Former Soviet Union – Regional Overview 2nd quarter 1996., London Economist Intelligence Unit, октобар
62. Клуве <http://www.sciencedirect.com/science/journal/09275371/17>
63. Colander, C. D., (1981), *Inflation and Unemployment: the death of the Phillips Curve, Solutions to Unemployment*, Harcourt Brace Jovanovich, Inc
64. Cohen, J.W., (1988), *Statistical power analysis for the behavior Science (2end)*, Hillsdale, NJ:Lawrence Erlbaum Associates
65. Kew, J., Penfold, E., 2012., *Obstacles and opportunities for youth entrepreneurship, Co-ordinated approach critica to promote youth entrepreneurship*
66. Kelly, D., Brush, K., Green, P., Herrington, M., Ali, A., and Kew, P., 2015., *Womens entrepreneurship, GEM Special Report*
67. Corbanese, V., Gianni, R., (2009), *Смернице за спровођење активних мера запошљавања и тражења посла намењених угроженим младима*, ИЛО
68. Kornai, J. (1992), *Пут у слободну привреду*, Економски институт, Београд
69. Kohler, H., (1992), *Macroeconomic*, Heath,
70. Крстић, Г., Стојановић, Б., (2001), *Основне реформе тржишта рада у Србији*, у: Економска политика, број 2573., Београд
71. Lewis, W.A. (1994), *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour*, The Manchester School of Economics and Social Studies, Vol. 22.
72. Марјановић, Г., (2002), *Незапосленост и тржиште рада у привреди СР Југославије*, у: Економске теме, број 4., Економски факултет, Ниш
73. Marjanović, D., 2016., *The transition of young women and men in the labor market of the Republic of Serbia*, International Labour Organisation in Geneva, Work4 youth publication series, No.36
74. Марковић, Д., (2001), *Глобализација и незапосленост*, у: Директор, број 10., Грмеч, Београд
75. Марсенић, Д., (1993), *Привредна реформа 1990-пут у тржишну економију*, Центар за економска истраживања, Институт друштвених наука, Београд
76. Марсенић, Д., (1998), *Транзиција је дугорочан друштвено економски ток*, у: Зборник радова са саветовања економиста Југославије, децембар, СЕЈ и НДЕЈ, Београд
77. Martin, J.P. (2000), *What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences*, OECD *Economic Studies* 3, OECD Publishing
78. Мијатовић, Ј., (1999), *Перспективе и могућности запошљавања после агресије НАТО*, у: Зборник радова са саветовања економиста Југославије, јун, Економски факултет, Београд
79. Милановић, Б., (2001), *Шта можемо научити из досадашњег искуства земаља у транзицији*, у: Економист, број 60, јули, Београд
80. Митровић, Љ., (1999), *Неки аспекти тржишта рада и зарада*, у: Привредна изградња, број 1-2, Савез економиста Војводине, Нови Сад
81. Млади у Европској Унији, доступно на <http://www.koms.rs/mladi-u-eu-sve-obrazovaniji-ali-i-marginalizovaniji/>

82. Murphy, Kevin M. (1997), *Unemployment and Nonemployment*, American Economic Association, Nashville
83. Модела развоја предузетништва младих, (2015), www.agrosmart.net/mladi-selu/model-razvoja-preduzetnistva-mladih.htm
84. McConnell, C., (1987), «Economics», McGraw Hill, New York, 10 izd.
85. Народна банка Србије, статистички подаци доступни на: www.nbs.rs
86. Nicholson, N. (1988), *Managerial Job Change-Men and Women in Transition*, Cambridge University Press, Cambridge, GB
87. Националан стратегија запошљавања за период 2011-2020., www.nzs.gov.rs/...302_nacionalna_strategija_zapošljavanja_2011_2020...
88. Огњеновић, К., (2011), Регулаторни аспекти и реформе на тржишту рада, *Тематски зборник:Активне мере на тржишту рада и питање запослености*, Институт економских наука, Београд
89. OECD Economic Outlook, (2016), Retrieved January 12, 2017, from <http://www.oecd.org/eo/economic.outlook.htm>
90. Пејић, Л., Јакшић, М., (1993), Принципи економије, Економски факултет, Београд
91. Петковић, В., (1998), Процес транзиције и промене класно социјалне структуре, Економски факултет, Београд
92. Plan, UK, 2014., Boosting employment, Inspiring youth, EU, EU global job creation and youth entrepreneurship survey 2015
93. Развојна агенције Србије, (2017), Стање, потребе и проблеми предузетника у Србији, www.ien.bg.ac.rs/.../237-prezentacija-rezultata-istraivanja-gstanje-potrebe-i-problemi-
94. Ракић, Б., (1998), *Социјално-демографске последице транзиције*, у: Економске теме, број 1, Економски факултет, Ниш
95. Ратковић, М., (1996), *Политика запослености у Југославији пре и после санкција*, у: Економист, број 1-2, Београд
96. Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, (2010-2015), Билтени, Београд
97. Републички завод за статистику, Анкета о транзицији од школе до посла, (2015), Београд
98. Ристић, З., Павловић, Љ., (2012), Потребе тржишта рада и положај младих незапослених лица, Унија послодаваца Србије, Београд
99. Савић, Н., Питић, Г., (1999), Еуротранзиција, Економски институт, Београд
100. Савић, Н., Питић, Г., (2010), Куда иде конкурентност Србије, ФЕФА, Београд
101. Siebert, H., (1999), How can Europe Solve its Unemployment problem?, Wiel Institut fur Weltwirtschaft
102. Serbian association of employers, 2014., Better conditions for youth employment
103. СПСС, Приручник за преживљавање, (2016)
104. Statistical Office of the Republic of Serbia, (2015), Labour Force Survey
105. Стојановић, И., (1992), *Инфлација, незапосленост и политика*, у: Економски анали, број 111, Економски факултет, Београд

106. Стојиљковић, Д., (2004), *Незапосленост у Србији као последица изневерених транзиционих очекивања*, у: Економика, број 4-5, Економски факултет, Ниш
107. Томановић, С., Станојевић, Д., Млади у Србији 2015. стања, опажања, веровања и надања, Friedrics ebert stiftung , SeConS, Београд
108. Тошовски, Ј. (2000), *Неке лекције из процеса транзиције земаља Централне и Источне Европе 1990-2000*, у: Економски поглед, Савезни завод за развој и економску политику, Београд
109. The official website of Denmark, Rerieved March 30, 2017, from: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity>
110. Увалић, М., (2012), Транзиција у Србији ка бољој будућности, Завод за уџбенике, Београд
111. UN (1997-2001), *Economic Survey of Europe in 1996-2000*, Economic Commission for Europe, New York
112. FORSLUND et al <https://books.google.rs/books?id=kG7O6Dz-yakC&pg=PA148&lpg=PA148&dq=forslund+et+al+2011&source=bl&ots>
113. Frey, M. (1997), *Employment Policies and Programmes in Hungary*, in Godfrey, M. & Richards, P. Ed. *Employment Policies and Programmes in Central and Eastern Europe*, International Labour Office, Geneva
114. Friedman, M., (1981), *The Stages of the Phillips Curve, Solutions to Unemployment*, Harcourt Brace Jovanovich, Inc
115. Ham, John C. (1999), *Womens Unemployment During Transition Evidence from Cezch and Slovak micro-data*, Blackwell. Oxford. Malden
116. Шошкић, Б., Пејић, Л., Јакшић, М.(1992), „Токови економске мисли“, Савремена администрација, Београд
117. Шуковић, Д., (2006), *Тржиште рада и економске неједнакости*, Институт друштвених наука, Београд
118. Worl Bank, 2010., *Active labor market programs for youth*, World bank employment policy paper
119. World Bank, разна годишта, *Yugoslavia-Adustment Policies and Development Perspectives*, World Bank, Coutry Study
120. World Economic Forum, (2011), *Global Competitiveness Report 2011-2012.*, WEF

СПИСАК СЛИКА

1. Слика 1. Кејнсва ефективна тражња на страни 14.
2. Слика 2. Кретање инфлације и раст незапослености у 16 тржишних економија, 1945-1995. године на страни 19.
3. Слика 3. Новчана илузија на страни 21.
4. Слика 4. Ф-крива на страни 23.
5. Слика 5. Филипсова (Ф) крива на страни 24.
6. Слика 6. Кретање Ф-криве на страни 26.
7. Слика 7. Неокласично тржиште рада (флексибилне наднице) на страни 29.
8. Слика 8. Кејнзијанско тржиште рада (ригидне наднице) на страни 30.
9. Слика 9. Модел токова радне снаге на страни 32.
10. Слика 10. Незапосленост због смањења тражње на страни 38.
11. Слика 11. Запосленост у Србији, 2004-2010 на страни 66.
12. Слика 12. Незапосленост у Србији, 2004-2010. на страни 90.
13. Слика 13. Политика запошљавања и политика тржишта рада на страни 136.

СПИСАК ТАБЕЛА

1. Табела 1. Србија и Црна Гора/СР Југославија–главни макроекономски показатељи, 1989-1995, на страни 42.
- 3 Табела 2. СР Југославија – главни макроекономски показатељи, 1995-2000, на страни 44.
3. Табела 3. Србија – изабрани макроекономски показатељи 2001-2008. на страни 46.
4. Табела 4. Србија – изабрани макроекономски показатељи (2009-2015.), на страни 48.
5. Табела 5. Основни континенти становништва (15-64 године), 2005-2010., Србија, на страни 63.
6. Табела 6. Основни континенти становништва (15+ година), 2005-2010., Србија, на страни 64.
7. Табела 7. Стопе активности (15-64 године) по полу и старости, 2005-2010., Србија, на страни 65.
8. Табела 8. Стопе запослености (15-64 године) по полу и старости, 2005-2010., Србија, на страни 65.

9. Табела 9. Структура статуса на тржишту рада младих (15-24) према укључености у формално образовање, 2008., (у%), Србија, на страни 67.
10. Табела 10. Кретање запослених по годинама старости и полу (15-64 године), 2011-2013., Србија, на страни 69.
11. Табела 11. Структура запослених по годинама старости и полу, (15-64), 2011-2013., Србија (у %), на страни 70.
12. Табела 12. Структура запослених по образовању (15-64), 2011-2013., Србија (%), на страни 71.
13. Табела 13. Основни контингенти радног становништва (15-64 године), 2011-2015, Србија, на страни 72.
14. Табела 14. Основни контингенти становништва (15+ година), 2011-2015., Србија, на страни 72.
15. Табела 15. Пад запослености у земљама Западног Балкана у периоду економске кризе на страни 74.
16. Табела 16. Структура запослених по радном статусу, (15-64), 2013., Србија (%), на страни 75.
17. Табела 17. Кретање запослених по годинама старости и полу (15 +), 2014-2015., Србија, на страни 76.
18. Табела 18. Структура запослених по годинама старости и полу, (15 +), 2014-2015., Србија, на страни 76.
19. Табела 19. Неактивна лица према субјективном статусу на страни 77.
20. Табела 20. Структура запослених по образовању (15-64), 2014-2015., Србија, на страни 77.
21. Табела 21. Формално и неформално запослени према професионалном статусу, 2014., Србија, на страни 78.
22. Табела 22. Запослена лица по сектору делатности и полу, (15+), 2014-2015., Србија, на страни 79.
23. Табела 23. Запослена лица по сектору делатности и полу, (15-64), 2014-2015., Србија, на страни 80.
24. Табела 24. Најзначајнији узроци сиве економије према степену развијености земље, на страни 84.
25. Табела 25. Учешће неформалне запослености у укупном броју запослених по полу, образовању, типу насеља и старости, 2011., Србија, на страни 85.
26. Табела 26. Учешће неформалне запослености у укупном броју запослених по полу, образовању, типу насеља и старости, 2012., Србија, на страни 86.
27. Табела 27. Учешће неформалне запослености у укупном броју запослених, по полу, образовању, типу насеља и старости, 2013., Србија, на страни 87.
28. Табела 28. Запослени у неформалном радном односу, према по полу, старости и професионалном статусу, (2014-2015), Србија, на страни 88.
29. Табела 29. Основни индикатори тржишта рада: Србија и одабране земље, 2005., на страни 92.
30. Табела 30. Стопе незапослености (15-64), по полу и старости, 2005-2010., Србија, на страни 93.
31. Табела 31. Структура незапослености (15+) према основним карактеристикама, 2005-2010., Србија, на страни 94.

32. Табела 32. Стопа дугорочне незапослености (15-64), Србија, на страни 95.
33. Табела 33. Старосна структура незапослених лица (15+), Србија (%), на страни 96.
34. Табела 34. Квалификациона структура незапослених лица, (%), Србија, на страни 96.
35. Табела 35. Основни континенти незапосленог становништва (15-64 године), 2011-2015., Србија, на страни 100.
36. Табела 36. Кретање незапослених по годинама старости и полу 2011-2013., (15+), Србија, на страни 101.
37. Табела 37. Структура незапослених по годинама старости и полу, (15+), 2011-2013., Србија (%), на страни 102.
38. Табела 38. Структура незапослених по образовању (15+), 2011-2013. Србија, (%), на страни 103.
39. Табела 39. Структура незапослених према дужини тражења посла и полу, (15+), 2011-2013., Србија, на страни 104.
40. Табела 40. Кретање стопе незапослености и неактивности, (15-64), 2014-2015., Србија, на страни 105.
41. Табела 41. Кретање незапослених по годинама старости и полу (15 +), 2014-2015., Србија на страни 105.
42. Табела 42. Структура незапослених по годинама старости и полу, (15 +), 2014-2015., Србија, на страни 105.
43. Табела 43. Структура незапослених по образовању (15+), 2014-2015., Србија, на страни 106.
44. Табела 44. Незапослени према дужини тражења посла и полу, (15+), 2014-2015., Србија, на страни 106.
45. Табела 45. Структура незапослених према дужини тражења посла и полу, (15+), 2014-2015., Србија, на страни 107.
46. Табела 46. Структура лица на раду-боравку према државама (%), на страни 116.
47. Табела 47. Лица на раду у иностранству према полу и старости, попис 2011., (%), на страни 117.
48. Табела 48. Лица на раду-боравку у иностранству према старости, по регионима, попис 2011., (%), на страни 118.
49. Табела 49. Лица на раду-боравку у иностранству према школској спреми и полу, по регионима, попис 2011., (%), на страни 119.
50. Табела 50. Висина накнаде за незапослене у изабраним земљама, на страни 138.
51. Табела 51. Незапослени према евиденцији Националне службе за запошљавање, 2015, Србија, на страни 140.
52. Табела 52. Циљеви активних програма тржишта рада, на страни 142.
53. Табела 53. Удео издатака за активне мере у БДП, Србија, (у %), на страни 148.
54. Табела 54. Одговори студената према жељеном радном месту, на страни 152.
55. Табела 55. Број испитаника према школи, на страни 161.
56. Табела 56. Број испитаника према полу, на страни 162.

57. Табела 57. Број испитаника према одсеку у Високој пословној школи струковних студија Блаце, на страни 162.
58. Табела 58. Број испитаника према смеру у Средњој школи „Вук Караџић“ Стара Пазова, на страни 162.
59. Табела 59. Број испитаника према узрасту, на страни 163.
60. Табела 60. Упознатост са термином предузетништво, на страни 163.
61. Табела 61. Упознатост са термином предузетништво према школи, на страни 165.
62. Табела 62. Разлике у упознатости са термином предузетништво у односу на образовање, на страни 165.
63. Табела 63. Упознатост са термином предузетништво према полу, на страни 166.
64. Табела 64. Разлике у упознатости са термином предузетништво према полу, на страни 167.
65. Табела 65. Да ли сте у току школовања учествовали у пројектима *Омладинско предузетништво*, на страни 167.
66. Табела 66. Да ли сте у току школовања учествовали у пројектима *Омладинско предузетништво* према полу, на страни 168.
67. Табела 67. Да ли сте у току школовања учествовали у пројектима *Омладинско предузетништво* према школи, на страни 169.
68. Табела 68. Колико сте упознати са подстицајним мерама Републике Србије, на страни 171.
69. Табела 69. Колико сте упознати са активним мерама Републике Србије, према школи, на страни 171.
70. Табела 70. Разлике у упознатости са активним мерама, на страни 172.
71. Табела 71. Колико сте упознати са активним мерама Републике Србије према полу, на страни 172.
72. Табела 72. Разлике у упознатости са активним мерама према полу, на страни 172.
73. Табела 73. Поседовање идеје за бављење сопственим бизнисом, на страни 174.
74. Табела 74. Поседовање идеје за бављење сопственим бизнисом према полу, на страни 174.
75. Табела 75. Разлика у поседовању идеје за бављење сопственим бизнисом према полу, на страни 175.
76. Табела 76. Да ли поседујете идеју за бављење сопственим бизнисом, на страни 175.
77. Табела 77. Разлика у поседовању идеје за бављење сопственим бизнисом према нивоу образовања, на страни 176.
78. Табела 78. Да ли озбиљно размишљате да покренете сопствени бизнис према школи, на страни 176.
79. Табела 79. Разлика између нивоа стручне спреме и решености за покретање сопственог бизниса, на страни 177.
80. Табела 80. Да ли озбиљно размишљате да покренете сопствени бизнис према полу, на страни 178.
81. Табела 81. Разлике између полова у покретању бизниса, на страни 179.

82. Табела 82. Усмереност бизниса ка областима, на страни 179.
83. Табела 83. Усмереност бизниса ка областима према полу, на страни 180.
84. Табела 84. Разлика између полова у усмерености бизниса ка одређеним секторима, на страни 181.
85. Табела 85. Усмереност бизниса ка областима према школи, на страни 182.
86. Табела 86. Разлика у нивоу стручне спреме и усмерености бизниса ка одређеним секторима, на страни 182.
87. Табела 87. Да ли постоје услови за бизнис у Србији, на страни 183.
88. Табела 88. Разлика у оцени постојања услова за бизнис у Србији између испитаника различитог пола и различитог нивоа образовања, на страни 185.
89. Табела 89. Разлика у оцени постојања услова за бизнис у Србији између испитаника који су одговорили на питање да ли размишљају да оду из Србије, на страни 188.
90. Табела 90. Корелациона анализа узраста испитаника и њихове оцене услова за бављењем бизнисом у Србији, на страни 189.
91. Табела 91. Да ли по вашем мишљењу постоје препреке у бављењу предузетништвом, на страни 190.
92. Табела 92. Постоје ли препреке за предузетништво према полу, на страни 190.
93. Табела 93. Разлике у поимању препрека за бављењем предузетништвом међу половима, на страни 191.
94. Табела 94. Постоје ли препреке за предузетништво према школи, на страни 191.
95. Табела 95. Разлике у поимању препрека за бављењем предузетништвом по нивоу образовања, на страни 192.
96. Табела 96. Да ли постоје препреке за предузетништво и размишљате ли о одласку из Србије, на страни 192.
97. Табела 97. Разлика између одговора испитаника да ли постоје препреке у бављењу предузетништвом у Србији и одговора да ли размишљају о одласку из Србије, на страни 193.
98. Табела 98. Ваши разлози за бављење сопственим бизнисом, на страни 193.
99. Табела 99. Ваши разлози за бављење сопственим бизнисом према школи, на страни 195.
100. Табела 100. Разлика у разлозима за бављењем сопственим бизнисом у односу на ниво образовања, на страни 195.
101. Табела 101. Разлика у разлозима за бављењем сопственим бизнисом у односу на пол, на страни 196.
102. Табела 102. Ваши разлози за бављење сопственим бизнисом према полу, на страни 196.
103. Табела 103. Да ли размишљате о одласку из Србије, на страни 197.
104. Табела 104. Уколико размишљате (о одласку) који су ваши основни мотиви, на страни 198.
105. Табела 105. Мотиви за одлазак из Србије према полу, на страни 199.
106. Табела 106. Да ли познајете некога из окружења ко је отишао у иностранство, на страни 200.

107. Табела 107. Која земља по Вама нуди најбоље услове за пословну каријеру, на страни 201.

108. Табела 108. Како сте дошли до информација о условима за младе у другим земљама, на страни 203.

109. Табела 109. Да ли бисте се вратили у Србију, на страни 204.

110. Табела 110. Да ли бисте се вратили у Србију према полу, на страни 205.

СПИСАК ГРАФИКОНА И ДИЈАГРАМА

1. Графикон 1. Удео младих узраста 25 до 30 година са завршеним терцијарним образовањем, 2013. година на страни 59.
2. Графикон 2. Формална запосленост према АРС и ЦРОСО, Србија на страни 89.
3. Графикон 3. Стопа незапослености у узрасној групи 15 до 24 на страни 108.
4. Графикон 4. Статус активности упоредно земље ЕУ-28 и млади у Србији, 2015., (у %) на страни 108.
5. Графикон 5. Статус активности-упоредно земље региона 16 до 25 година, 2015., (у %), на страни 109.
6. Графикон 6. Нето прилив личних трансфера, дознака радника и страних директних инвестиција у Србији, 2012-2015. на страни 131.
7. Графикон 7. Учешће нето прилива личних трансфера, дознака радника и страних директних инвестиција у БДП-у, Србија, 2012-2015. на страни 132.
8. Графикон 8 . Учешће нето прилива личних трансфера, дознака радника и страних директних инвестиција у БДП-у, Србија, 2012-2015. на страни 133.
9. Графикон 9. Упознатост са термином предузетништво, на страни 164.
10. Графикон 10. Упознатост са термином предузетништво према полу, на страни 166.
11. Графикон 11. Учешће у пројекту *Омладинско предузетништво*, на страни 168.
12. Графикон 12. Учешће у пројекту *Омладинско предузетништво* према полу, на страни 169.
13. Графикон 13. Учешће у пројекту *Омладинско предузетништво* према школи, на страни 170.
14. Графикон 14. Упознатост са активним мерама Републике Србије, на страни 170.
15. Графикон 15. Поседовање идеје за бављење сопственим бизнисом, на страни 173.
16. Графикон 16. Озбиљност у размишљању о покретању сопственог бизниса према школи, на страни 17.

17. Графикон 17. Озбиљност у размишљању о покретању сопственог бизниса према полу, на страни 178.
18. Графикон 18. Усмереност бизниса ка областима, на страни 180.
19. Графикон 19. Усмереност бизниса ка областима према полу, на страни 181.
20. Графикон 20. Постојање услова за бизнис у Србији, на страни 184.
21. Графикон 21. Да ли размишљате о одласку из Србије, на страни 184.
22. Графикон 22. Постојање препрека за бављење предузетништвом према полу, на страни 190.
23. Графикон 23. Разлози за бављењем сопственим бизнисом, на страни 194.
24. Графикон 24. Размишљање о одласку из Србије, на страни 198.
25. Графикон 25. Уколико размишљате о одласку мотиви, на страни 199.
26. Графикон 26. Да ли познајете некога из окружења ко је отишао у иностранство, на страни 200.
27. Графикон 27. Земље са најбољим условима за пословну каријеру, на страни 202.
28. Графикон 28. Добијање информација о бољим условима за пословну каријеру у другим земљама, на страни 203.
29. Графикон 29. Да ли бисте се вратили у Србију, на страни 204.
30. Дијаграм 1. Разлике у оцени услова постојања услова за бизнис у односу на пол, на страни 186.
31. Дијаграм 2. Разлике у оцени да ли постоје услови за бизнис по школи, на страни 187.
32. Дијаграм 3. Да ли размишљате о одласку из Србије, на страни 188.

БИОГРАФИЈА

Слађана Мушикић је рођена 18.12.1966. године у Земуну. Основну школу „Бошко Палковљевић-Пинки“ и средњу економску школу „Вук Караџић“ завршила је у Старој Пазови.

Дипломирала је на Економском факултету у Београду, Универзитет у Београду, 1998. године, одсек Општа економија одбранивши дипломски рад на тему - Развој и перспективе ДД „Напредак“ Стара Пазова.

На истоименом факултету уписује магистарске студије, одсек Теорија и политика привредног развоја, које завршава 2003. године са просечном оценом 9,37. Тема магистарског рада „Незапосленост у процесу транзиције привреде Републике Србије“.

До 1996. године. запослена је као наставник у средњој економској школи у Старој Пазови, а од школске 2003/2004. године ради у звању предавача у Високој пословној школи струковних студија у Блацу на предметима: Економија, Економија капитала и финансирање развоја, Тржиште рада.

Објавила је, самостално или у сарадњи са другим ауторима стручне радове у часописима, на међународним и домаћим конференцијама. Оооо