

Na
ŠTA
*misl*imo
KADA
kažemo

**RADNA SNAGA -
POTENCIJAL
I ISKORIŠĆENOST**

MARIJA DROBNJAKOVIĆ, MILENA PANIĆ I
VLASTA KOKOTOVIĆ KANAZIR

Na šta mislimo kada kažemo...
Radna snaga - potencijal i iskorišćenost

Beograd, 2022.

EDICIJA TRG

Urednici edicije:

Srđan Prodanović, Ivica Mladenović i Jelena Vasiljević

Naslov:

Na šta mislimo kada kažemo...
Radna snaga – potencijal i iskorišćenost

Autorke:

Marija Drobnjaković, Milena Panić i
Vlasta Kokotović Kanazir

Izdavač:

Institut za filozofiju i društvenu teoriju
Univerzitet u Beogradu

Dizajn korica:

Nikola Stevanović

Prelom:

Sonja Nikolić, Tijana Baltić

Mesto i godina izdanja:

Beograd, 2022

ISBN:

978-86-82324-00-3

Štampa:

Sajnos

Tiraž:

100 primeraka



**INSTITUT
ZA FILOZOFIJU
I DRUŠTVENU
TEORIJU**

**FONDACIJA ZA
OTVORENO DRUŠTVO**
SRBIA

Ova publikacija je nastala u okviru projekta "Program stipendija Fondacije za otvoreno društvo" koji realizuje Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu, uz podršku Fondacije za otvoreno društvo. Stavovi izrečeni u tekstu predstavljaju stavove autora.

SADRŽAJ:

Polazne pretpostavke.....1

Radiografija stanja.....6

Preporuke.....11

Na šta mislimo kada kažemo...

Radna snaga - potencijal i iskorišćenost

Radna snaga podrazumeva
*“celokupnost fizičkih i duhovnih sposobnost
koje postoje u telesnoj, živoj ličnosti čovekovoј,
i koje on stavlja u pokret kad god proizvodi
upotrebne vrednosti ma koje vrste.”*

Karl Marks

Polazne pretpostavke

Problematika radne snage predstavlja aktuelnu temu na ovim prostorima još od II svetskog rata, kada su započete intenzivne strukturne promene u privredi. Ubrzani pomaci preduzeti su tzv. Titovim Petogodišnjim planom¹, industrijalizacijom i agrarnim reformama, a

---

¹ Macura, Miloš, “Sastav i važniji problemi radne snage Jugoslavije”, u: Branislav Đerić (ur.), *Izabrani radovi. Radna snaga i stanovništvo*. Knj. III, 1997a, Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, str. 339-402.

nastavljeni su kroz savremene strukturne tranzicione transformacije privrede². Naročito su dobile na intenzitetu poslednjih decenija, nakon dezintegracije SFRJ i sankcija UN, uslovljene političkim i ekonomskim reformama koje su išle u pravcu makroekonomske stabilizacije, liberalizacije tržišta, privatizacije i restrukturiranja bankarskog sistema³. Ipak, pomenute turbulentne okolnosti onemogućile su formiranje konzistentnih i aplikativnih rešenja, što se odrazilo na produbljivanje socijalnih i ekonomskih disproporcija, regionalnih razvojnih dispariteta, narušavanje prostorne distribucije kontingenta radne snage, emigraciju mlade i visoko kvalifikovane radne snage i drugo.

Pogledi na razvoj radne snage tokom evolucije društva su se menjali. Pojam potiče od marksističkih pogleda na stvaranje maksimalnih dobiti iz proizvodnje⁴ gde je radna snaga viđena isključivo kao resurs. Međutim, tokom socijalizma sagledavanje radne snage kroz akumulaciju kapitala postepeno je ublaženo, da bi u kapitalizmu povratilo neke od osnovnih marksističkih postavki, ali u drugom svetlu. Strukturna obeležja društva i stečene veštine iskazane kroz humani kapital uticale su na regulisanje tržišta radne snage, kao i na mogućnost intenzivne podele rada i stvaranje kapitala⁵. Razvoj industrije omogućio je apsorpciju viška radne snage iz poljoprivrede, dok je tranzicija katalizirala njihov transfer kroz različite sektore delatnosti. Na ovim prostorima, taj

---

² Miletić Radmila, "Globalna međuzavisnost i prestrukturiranje industrijske proizvodnje". *Glasnik Srpskog geografskog društva*, 88(2), 2008, str. 51-65.

³ Paunović et al 2005 nedostaje u referencama

⁴ Macura Miloš, 1997a, isto.

⁵ Becker, S.G., Murphy, K.M., Tamura, R.F., "Human Capital, Fertility, and Economic Growth", *The Journal of Political Economy*, 98(5), 1990, pp. 12-37.

proces se odvijao stihijski, bez regulatornih i stimulativnih mera koje su usmeravale distribuciju i razvoj radne snage u željenom pravcu, što je ujedno ukazalo na značaj korišćenja radne snage u društveno-ekonomske i političke svrhe. U tom smislu, problem efikasne i potpunije iskorišćenosti radne snage je aktuelizovan, a fokus je usmeren na kvalitet radne snage, sagledan kroz razvijanje veština, iskorišćenost starosnih kategorija i polnih prednosti u pojedinim granama privrede i slično. Jačanje konkurentnosti država na svetskom tržištu i uključivanje u savremene razvojne procese iziskuje orijentisanost ka visoko edukovanoj i dobro obučenoj radnoj snazi⁶, koja je adaptabilnija na nove tehnološke i inovativne zahteve, što pozitivno utiče na ekonomski rast.

Radna snaga i privredni sistem kauzalno su povezani – razvoj privrede nekog prostora zavisi od toga kako se koristi taj “živi” faktor proizvodnje, koji ujedno vrši pritisak na zajednicu u pogledu stvaranja uslova za efikasno angažovanje radne snage, što se reflektuje na privredne tokove i sveukupne životne uslove⁷. Iz tog razloga, radna snaga je prepoznata kao “dinamički” funkcionalni kontingent, a ujedno i najbitniji stub ekonomske i reproduktivne revitalizacije prostora.

Globalna demografska i ekonomska kretanja usloвила su promene u veličini i strukturi radnog kontingenta, koji dalje uslovljava razvoj prostornih celina. Veličinu radnog kontigenta primarno određuju demografski faktori (fertilitet, mortalitet, migracije), koji svojim delovanjem na

---

⁶ Jokić, V., Dželebdžić, O., Petovar, K., “Human capital and its spatial distribution as limiting factors for balanced development of Serbia”. *Spatium*, 34, 2015, pp. 46-55.

⁷ Macura Miloš, “Ekonomska sastav stanovništva”, u: Branislav Đerić (ur.), *Izabrani radovi. Radna snaga i stanovništvo*, Knj. III, 1997b, Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, str. 303-338.

starosno-polnu strukturu determinišu obim radne snage, dok migraciona komponenta uslovljava aktivne fluktuacije u obimu i strukturi funkcionalnih kontingenata⁸. Međutim, tržište rada ne može biti sagledano samo kroz prizmu demografskih procesa, koji određuju vitalni segment i kvantitet radne snage. Nužno je uključiti saznanja o nivou obrazovanja i kulturno-socijalnim odlikama radnog kontingenta, koji značajno opredeljuju efikasnost tržišta rada, a indirektno i ukupni nivo ekonomskog razvoja⁹.

Obim, struktura i stepen kvalifikacija radnog kontingenta deluje na neki prostor usmeravajući ga ka određenim delatnostima^{10,11}, uslovljavajući razvoj pojedinih ekonomskih grana, primenu inovacija i slično. Tzv. viškovi radne snage ukazuju na privrednu orijentaciju i razvijenost nekog prostora, te indikuju promene proizvodne strukture u pogledu razvijenosti i specifikuma tržišta radne snage. Upravo, struktura stanovništva prema zanimanju jedan je od najznačajnijih segmenata ekonomskih obeležja stanovništva, kojom je moguće prikazati odraz svih objektivnih činjenica u društvu, ukazati na produkcijske odnose date populacije, kao i na organizaciju privrede¹². Nekada veliki višak radne snage u poljoprivredi i visoka angažovanost na individualnom poljoprivrednom gazdinstvu, upućivali su na nedovoljnu razvijenost kapaciteta industrije i drugih neagrarnih delatnosti. U

---

⁸ Stojilković Jelena, Devedžić Mirjana, "Odnos broja penzionera i zaposlenih u kontekstu demografskog starenja u Srbiji", *Zbornik Matice srpske za društvene nauke* 131, 2010, str. 177-186.

⁹ Šuković Damir, "Stanovništvo Srbije u fokusu tržišta rada", *Stanovništvo*, 47(2), 2009, str. 85-99.

¹⁰ OECD, 2021. "Labour force (indicator)".

¹¹ Agarwal, S., Rahman, S., Errington, A., "Measuring the determinants of relative economic performance of rural areas", *Journal of Rural Studies*, 25(3), 2009, pp. 309-321.

¹² Macura Miloš, 1997b, isto.

savremenim okolnostima poslovanja, odmakloj tranziciji i završenom procesu deagrarizacije, došlo je do gubitka pojedinih kategorija zanimanja, dok se globalizacijom, mehanizmima međunarodne trgovine, a posebno tehnološkim inovacijama vrši direktan uticaj na razvoj radne snage u određenim sektorima i pojavu novih zanimanja. To je rezultiralo fenomenom regionalnog ili nacionalnog "mismatch"-a, odnosno neusklađenostima između ponude i potražnje rada, kao i nemogućnosti da se nezaposlenost nadomesti slobodnim radnim mestima¹³.

Višak radne snage, kao njen neiskorišćen deo, trebalo bi da ukaže na to da na određenom prostoru i u određenom sektoru delatnosti postoje rezerve radne snage, uvažavajući polnu i starosnu strukturu kao i stepen obrazovanja, koje se mogu iskoristiti za pokretanje razvoja ili popunjavanje kapaciteta drugih delatnosti. Ukoliko kvalifikovana radna snaga na određenom prostoru ne može pronaći adekvatno zaposlenje, više ne predstavlja njegov potencijal¹⁴, što implicira rast nezaposlenosti, slabu iskorišćenost radne snage, pojavu procesa emigracije radne snage, a vremenom i procesa depopulacije¹⁵. Takvi prostori gube svoj potencijal, a ujedno i svoju kompetitivnost i konkurentnost.

Još jedan bitan segment razvijenosti radnog kontingenta sagledava se kroz polnu strukturu, odnosno njenu izbalansiranost, koja pruža uvid u distribuciju ekonomskih

---

¹³ Šuković Damir, 2009, isto.

¹⁴ Springer, M., "Survival of the Fittest!?, Multi-State Population Projections by Education for the EU and the European "Newbies" - Croatia, Macedonia, Montenegro and Turkey", Wien: Universität Wien, 2012.

¹⁵ Pantelić, M., Stojanović, V., Stojasavljević, R., "Unemployment as a major issue in Vojvodina Province: A case study of Kikinda municipality", *Geographica Timisiensis*, 23(2), 2014, pp. 51-61.

pozicija. U tradicionalističkim društvima, veliki je udeo žena koje nisu radno aktivne, te se one posmatraju kao značajna rezerva radne snage¹⁶, što ujedno čini žene vulnerabilnom kategorijom i zapostavljenim segmentom društva. Suprotno tome, moderne kapitalističke zemlje tretiraju žene kao najmoćnije pokretače privrednog rasta, s obzirom na njihov visok stepen obrazovanja i sve veću zaposlenost, što se direktno odražava na povećanje GDP-a¹⁷.

Radiografija stanja

Republiku Srbiju više od šezdeset godina karakterišu nepovoljni trendovi u pogledu prirodnog kretanja stanovništva - niske stope fertiliteta i relativno visoke stope mortaliteta. Kriza rađanja, posebno je izražena protekle dve decenije, a broj živorođene dece u proteklih šest decenija je više nego prepolovljen¹⁸, što je determinisalo veličinu i strukturu radnog kontingenta, dodatno podstaknuto smerom migratornih kretanja. Proces emigracije je dugoročno prisutan u Srbiji sa uzrocima koji se nadovezuju i prepliću decenijama unazad, uslovljavajući slabljenje stope nataliteta i prenošenje pozitivnih efekata na zemlje receptore¹⁹.

---

¹⁶ Leschke, J., Jepsen, M., "Transitional Labour Markets, From Theory to Policy Application. Can Transitional Labour Markets Contribute to a Less Traditional Gender Division of Labour?" Centre d'Economie de la Sorbonne Working Papers, no. 27.

¹⁷ Savić, M., Mihajlović Mihić, S., "Varijacije na tržištima rada u Evropi sa aspekta pola", *Stanovništvo*, 48(2), 2010, str. 53-74.

¹⁸ Penev Goran, "Struktura stanovništva prema polu i starosti", u: Vladimir Nikitović (ur.), *Populacija Srbije početkom 21. veka*, 2015, Beograd: Republički zavod za statistiku, str. 130-165.

¹⁹ Nikitović Vladimir, "Serbia as Immigration Country - Foreseeable Future?", *Stanovništvo*, 47(2), 2009, pp. 31-52.

Radni kontingent se decenijski kreće na nivou od oko 65%²⁰. Do 1980-ih beleži se blagi porast, kao efekat baby-boom generacija. Privredni rast i rapidna industrijalizacija uzrokovali su prostornu i sektorsku preraspodelu radne snage sa dugoročnim implikacijama. Recentni period obeležio je trend postepenog, ali kontinuiranog slabljenja radnog kontingenta.

Veličinu i kvalitet radne snage determiniše intenzitet ekonomskog aktiviranja unutar radnog kontingenta²¹. Poslednje decenije beleži se blago pozitivan trend aktivnosti, izražen rastom stope aktivnosti i zaposlenosti, što je rezultat stvaranja povoljnijeg ekonomskog okruženja nakon tranzicionog perioda i regulisanja penzionog sistema. Uprkos datom poboljšanju ekonomskih uslova registrovano je smanjenje veličine radnog kontigenta, što je posledica narušene starosne strukture i intenzivnih migracija koje se transformišu od internih ka internacionalnim²². U protekloj deceniji učešće radnog kontingenta u ukupnoj populaciji smanjivalo se godišnje 0,5% na nacionalnom nivou. Najveći obuhvat imaju radni kontingent u opštinama Regiona Beograd i Vojvodine, dok je najniži u Regionu Južne i Istočne Srbije. Porast radnog kontingenta zabeležen je u sedam opština.

Radni kontingent u Srbiji ima odlike prostornog disbalansa i to u korist urbanih sredina (61,6%), što se objašnjava internim migracijama i transformacijom ekonomske

---

²⁰ Stojilković Jelena i Devedžić Mirjana, 2010, isto.

²¹ Radivojević Biljana, "Ekonomske strukture stanovništva", u: Vladimir Nikitović (ur.), *Populacija Srbije početkom 21. veka*, 2015, Beograd: Republički zavod za statistiku, str. 222-261.

²² Nikitović Vladimir, Predojević-Despić Jasna, Marinković Ivan, "Migrantsko stanovništvo", u: Vladimir Nikitović (ur.), *Populacija Srbije početkom 21. veka*, 2015, Beograd: Republički zavod za statistiku, str. 98-127.

strukture stanovništva. Polna struktura radnog kontingenta obeležena je blagom prednosti ženske populacije u većim gradskim sredinama, dok muška populacija dominira u populaciono manjim i dominantno ruralnim opštinama. Odnos polova u okviru radnog kontingenta prema mestu prebivališta pokazuje izvestan nesklad, što ukazuje na tendenciju veće participacije žena u migratornim kretanjima i napuštanju ruralnih prostora. Raspodela mlade radne snage između urbanog i ruralnog prostora je 60:40. Manji udeo mladih u urbanim sredinama ukazuje na kasnije uključivanje u radni proces, dok mladi u ruralnim područjima ranije postaju radno aktivni. Položaj mladih u radnom kontingentu u Srbiji je na nezadovoljavajućem nivou, usled dvostruko višoj nezaposlenosti nego u zemljama EU²³.

U Srbiji je radna snaga angažovana najviše u sektoru usluga i državne uprave sa 65,2%, u proizvodnom sektoru sa oko 30%, dok je u primarom sa oko 5%, što je u skladu sa prisutnom tercijarizacijom aktivnosti. Nivo obrazovanosti radnog kontingenta je nezadovoljavajuća. Najzastupljenija su lica sa završenom srednjom školom, dok je udeo visoko i nisko obrazovanih na trostruko nižem, približno istom nivou. Koncentracija najkvalifikovanije radne snage je u većim centrima sa diverzifikovanom privrednom strukturom.

Posmatrano na lokalnom nivou, u Srbiji se izdvaja pet tipova opština sličnih karakteristika radnog kontingenta i potencijala - dva tipa visokog potencijala, jedan umerenog i dva tipa slabog potencijala:

---

²³ ETF (European Training Foundation), "Youth Situation in Serbia - Employment, skills and social inclusion", 2021a.

Tip I - osam opština slabog potencijala radne snage. Karakterišu ih izrazito nepovoljni demografski trendovi. Pretežno su locirane u jugoistočnom i istočnom delu Srbije. U njima se beleži najmanja veličina radnog kontingenta sa najintenzivnijim promenama i najslabijim izgledima za biološku obnovu radnog kontingenta, kao i izrazito loša obrazovna struktura. Odlikuju se najslabijom iskorišćenosti radnog kontingenta usled visoke nezaposlenosti i veoma nepovoljnih obeležja u oblasti zaposlenja - polna divergentnost zaposlenih u korist muške populacije, nerazvijenost i ruralni karakter opština.

Tip II - 36 uglavnom populaciono manjih opština, slabog potencijala radne snage, dominantno rasprostranjenih u istočnom i jugoistočnom delu Srbije. Izložene su dugogodišnjim negativnim demografskim trendovima, intenzivnom smanjenju radnog kontingenta. Opštine ruralnog tipa i dominantno agrarne strukture imaju nepovoljnu obrazovnu strukturu, dok veći centri nekada značajnije privredne razvijenosti imaju značajniji udeo visokoobrazovanog kadra. Ionako slab potencijal nedovoljno je iskorišćen sa posebno izraženim problemima u pogledu zapošljavanja mladih i žena, naročito u ruralnim opštinama.

Tip III - 55 opština male populacione veličine, disperzne prostorne distribucije, sa izraženijim regionalnim specifičnostima. Odlikuju se umerenim potencijalom radnog kontingenta. Ove opštine karakterišu nepovoljni demografski trendovi, slabijeg intenziteta. Nivo obrazovanja radnog kontigenta je uslovno povoljan. Opštine dominantno ruralnog karaktera i izolovane pogranične opštine karakteriše

radna snaga najslabijih kvalifikacija, dok opštine polifunkcijske strukture imaju nešto značajniji obrazovni potencijal. Step en iskorišćenosti radne snage je nizak, uprkos višoj zaposlenosti omogućenoj diverzifikovanom privredom i blizinom većih centara rada. Neke od prepreka su orijentisanost ka radnointenzivnim prerađivačkim i agrarnim delatnostima, slaboj uposlenosti mladih, nižih kvalifikacija i slabije iskorišćenosti ženske populacije, posebno u monofunkcijski profilisanim opštinama.

Tip IV - 51 opština visokog potencijala radne snage, heterogene strukture i sastava: prigradske beogradske opštine, nekadašnji industrijski centari, regionalni centri, demografski vitalne opštine. Upravo se zbog uslovno povoljnih demografskih karakteristika i privrednih prilika ova grupa opština izdvojila po najvišem udelu radnog kontingenta i relativno povoljnom trendu promena njegove veličine. Obrazovne karakteristike radne snage su nešto povoljnije. Potencijal radne snage nije dovoljno iskorišćen, što je uzrokovano različitim faktorima: monofunkcijski orijentisana privreda kao nefleksibilan okvir za zapošljavanje, niže kvalifikacije mladih nezaposlenih, dugogodišnja nezaposlenost kao produkt kraha vodeće privredne grane i sl.

Tip V - 16 opština gradskih sredina, najvišeg potencijala radnog kontingenta. To su radno intenzivne opštine, diferencirani centri rada, visokog udela radnog kontingenta, koji je pretrpeo najmanje promene. Uočava se izvesna mozaičnost demografskih i ekonomskih prilika u opštinama ovog tipa. Opštine koje čine rubne delove gradova predstavljaju zonu intenzivnog priliva stanovništva i urbane ekspanzije, dok centralne gradske opštine odlikuje nepovoljna prirodna komponenta radne snage. Karakterišu ih

najviše kvalifikacije radne snage. U proseku, svaki treći stanovnik radne dobi je visokoobrazovan. Iskorišćenost radnog kontingenta je na najvišem nivou usled najpovoljnijih obeležja u oblasti zapošljavanja.

Jedan od faktora koji determiniše iskorišćenost radnog kontingenta jeste usklađenost ponude poslova sa potražnjom izraženom kroz strukturu i kvalifikacije radne snage. Pokazatelji nezaposlenosti u opštinama u Srbiji jasno ukazuju na neusklađenost između ponude i potražnje poslova, koja je različite prirode (nezaposlenost mladih, dugogodišnja nezaposlenost, peobrazovanost radne snage i dr.). Sa smanjivanjem potencijala radne snage disbalans između potreba na tržištu rada i obeležja slobodne radne snage raste. U opštinama sa značajnim potencijalom, svega dva nezaposlena dolaze na jedno ponuđeno radno mesto, dok se u opštinama sa slabim potencijalom na jedno radno mesto može konkurisati 17 nezaposlenih lica.

Preporuke

Smanjenje radnog kontingenta nameće se kao izazov koji zahteva hitne i sistemski postavljene dugoročne mere, prilagođene specifičnostima lokalnih sredina. S obzirom na kompleksnost teme, potrebno je fokusirati se na: i) utvrđivanje potencijala radne snage na nivou opština; ii) utvrđivanje stepena iskorišćenosti radne snage; iii) mapiranje radne snage prema obimu, strukturi i prostornoj dimenziji; iv) identifikaciju zona u prostoru, homogenih u pogledu obeležja radne snage, u cilju kreiranja politika adaptibilnih i primenljivih na lokalnom nivou u pogledu upravljanja potencijalom radne snage i borbe protiv njegove dalje erozije. Za svaki tip su identifikovani problemi i predložene preporuke usmerene ka poboljšanju iskorišćenosti potencijala radne snage.

Opšte mere i preporuke:

- podrška dijalogu o javnim politikama, deljenje dobrih praksi i učenja od drugih zemalja u oblasti obrazovanja, socijalne inkluzije i unapređenja poslovanja;
- horizontalno i vertikalno povezivanje strategija razvoja, socijalne politike i obrazovanja;
- poštovanje načela jednakosti na tržištu rada;
- utvrđivanje stepena usklađenosti politike zapošljavanja i obrazovanja u lokalnim sredinama;
- utvrđivanje potencijala „slobodne“ radne snage;
- subvencioniranje poslodavaca koji zapošljavaju ranjive grupe i promovišu diverzifikaciju radne snage (mladi, žene, stari i druge vulnerabilne grupe);
- podrška u identifikovanju mogućnosti za zapošljavanje kroz konsultovanje i druge oblike pomoći (seminari, sajmovi zapošljavanja i slično);
- prilagođavanje obrazovnog sistema potrebama na tržištu rada (usklađivanje nastavnog plana i programa, kontinuirano ispitivanje potreba na tržištu rada);
- formiranje institucionalnog sistema za identifikaciju postojećih i budućih kvalifikacija, kao i njihovo implementiranje u politike i programe zapošljavanja;
- podrška daljem razvoju dualnog sistema obrazovanja;
- procena stečenih znanja, sprovođenje redovne analize dimenzija i uticaja neusklađenosti kvalifikacija;
- modernizacija programa za funkcionalno obrazovanje odraslih;
- razvoj infrastrukture za podršku sistema obrazovanja odraslih (pravna legislativa, pristup fondovima i finansiranje, akreditacija; monitoring i praćenje kvaliteta);

- jačanje kapaciteta obrazovnih institucija za ostvarivanje kontakta sa poslodavcima po osnovu potrebnih veština i obrazovnih profila;
- unapređivanja obrazovnog sistema kroz formirane praktičnih i savremenih kurikuluma u visokom obrazovanju, koji su u skladu sa stanjem na tržištu rada u Srbiji;
- pokretanje socijalnog dijaloga o politikama zapošljavanja mladih na lokalnom nivou i podizanje svesti lokalnih zajednica, kao i među kreatorima nacionalne politike.

Tip I – Mere i preporuke:

- stvaranje povoljnog okruženja za privlačenje investicija u cilju diverzifikacije lokalne privrede;
- promovisanje zelene ekonomije uz podsticaje lokalne samouprave;
- podrška preduzetništvu kroz bolji pristup razvojnim fondovima, savetodavne usluge i poreske podsticaje;
- saradnja NSZ i lokalne samouprave u popularizaciji deficitarnih i inovativnih zanimanja;
- promovisanje mera za uključivanje starih (65+) u radni proces;
- unapređenje nivoa kvalifikovanosti radne snage kroz razvijanje programa za obrazovanje odraslih (kursevi za sticanje osnovnih veština, prekvalifikacija, unapređivanje tehničkih znanja i veština);
- formiranje centara za edukaciju i promociju tehnika traženja zaposlenja (seminari za remotivaciju i usmeravanje karijere).

Tip II – Mere i preporuke:

- stručna podrška unapređenju znanja u oblasti poljoprivrede;
- jačanje ljudskih kapaciteta u domenu prerade poljoprivrednih proizvoda;

- podsticanje udruživanja poljoprivrednih proizvođača;
- subvencionisanje zapošljavanja u turističkoj delatnosti, posebno mladih i žena;
- podrška dnevnoj mobilnosti radne snage;
- usklađivanje programa srednjeg stručnog obrazovanja sa aktuelnim potrebama tržišta putem "work-based learning" procesa;
- promovisanje mera za uključivanje starih (65+) u radni proces;
- podrška za veću inkluziju žena u radni proces;
- podizanje svesti o zapošljavanju mladih;
- unapređenje znanja i kapaciteta lokalnih stakeholdera za borbu protiv nezaposlenosti mladih kroz participativni pristup;
- organizacija podrške mladima pri odlučivanju o samozapošljavanju;
- formiranje centara za edukaciju i promociju tehnika traženja zaposlenja (seminari za remotivaciju i usmeravanje karijere).

Tip III - Mere i preporuke:

- podsticanje zapošljavanja viška radnika iz preduzeća u rekonstrukciju;
- stvaranje povoljnog okruženja za promociju i privlačenje novih investicija;
- podsticanje zapošljavanja u domenu neagrarne ruralne ekonomije (mladi i žene);
- podrška dnevnoj mobilnosti radne snage;
- podrška povećanju obrazovanosti žena;
- promovisanje mera za veću inkluziju žena u radni proces;
- promocija upotrebe fleksibilnih oblika rada (nepuno radno vreme, rad od kuće i slično);
- promovisanje mera za uključivanje starih (65+) u radni proces;

- transfer ekspertskih znanja kroz razvoj edukativnih kurseva za nezaposlene;
- saradnja NSZ i lokalne samouprave u popularizaciji deficitarnih i inovativnih zanimanja;
- usklađivanje kurikuluma srednjeg stručnog obrazovanja sa aktuelnim potrebama tržišta rada putem "work-based learning" procesa;
- podizanje svesti o zapošljavanju mladih;
- formiranje centara za edukaciju i promociju tehnika traženja zaposlenja (seminari za remotivaciju i usmeravanje karijere).
- unapređenje znanja i kapaciteta lokalnih stejkholdera za borbu protiv nezaposlenosti mladih kroz participativni pristup;
- organizacija podrške mladima pri odlučivanju o samozapošljavanju.

Tip IV – Mere i preporuke:

- podsticanje zapošljavanja viška radnika iz preduzeća u rekonstrukciji;
- stvaranje fleksibilnijeg okruženja za promociju i privlačenje novih investicija;
- podrška razvoju preduzetništva u sektoru usluga kroz bolji pristup razvojnim fondovima, savetodavne usluge i poreske podsticaje;
- investiranje u tehnološki naprednije industrije sa ciljem razvoja usluga zasnovanih na znanju;
- uspostavljanje moderne infrastrukture za neformalno obrazovanje radnika kroz transformaciju srednjih stručnih škola u centre za obrazovanje odraslih;
- stimulisanje i usmeravanje nove radne snage programima stipendiranja, stanovanja i sl.;
- transfer ekspertskih znanja kroz razvoj edukativnih kurseva za nezaposlene;
- usklađivanje kurikuluma srednjeg stručnog

obrazovanja sa aktuelnim potrebama tržišta rada putem "work-based learning" procesa;

- transformacija kvalifikacija u pravcu nove ekonomije i digitalnih veština;
- identifikacija preobrazovanosti usled neujednačene teritorijalna distribucije potražnje radne snage;
- podrška dnevnoj mobilnosti radne snage;
- promovisanje mera za aktiviranje starih (65+) u domenu prenošenja znanja i veština, mentorstva;
- saradnja NSZ i lokalne samouprave u popularizaciji deficitarnih i inovativnih zanimanja;
- jačanje kapaciteta regionalnih centara u pogledu upravljanja kvalitetom radne snage i promocije tehnika traženja zaposlenja;
- subvencionisanje zapošljavanja žena i mladih u sredinama monofunkcijskog karaktera;
- podizanje svesti i kapaciteta za zapošljavanje mladih, posebno u nerazvijenim opštinama;

Tip V – Mere i preporuke:

- investiranje u tehnološki naprednije industrije sa ciljem razvoja usluga zasnovanih na znanju;
- podrška razvoju sektora preduzetništva;
- podrška mladima za samozapošljavanje;
- transfer ekspertskih znanja kroz razvoj edukativnih kurseva za nezaposlene;
- transformacija kvalifikacija u pravcu nove ekonomije i digitalnih veština;
- saradnja NSZ i lokalne samouprave u popularizaciji digitalnih veština i inovativnih zanimanja;
- identifikacija preobrazovanosti usled neujednačene prostorne distribucije potražnje radne snage;
- jačanje kapaciteta stejkholdera za uključivanje u proces razvoja novih obrazovnih profila;
- promovisanje mera za aktiviranje starih (65+) u domenu prenošenja znanja i veština, mentorstva;

- subvencionisanje fleksibilnih oblika rada za žene;
- podrška suzbijanju neformalne ekonomije;
- jačanje kapaciteta u pogledu upravljanja kvalitetom radne snage;
- podrška promociji tehnika traženja zaposlenja i usmeravanje karijere.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.101.262(497.11)

ДРОБЊАКОВИЋ, Марија, 1982-

Na šta mislimo kada kaĝemo --. Radna snaga - potencijal i iskorišćenost / Marija Drobnjaković, Milena Panić i Vlasta Kokotović Kanazir. - Beograd : Institut za filozofiju i društvenu teoriju, Univerzitet, 2022 (Novi Sad : Sajnos). - 17 str. ; 18 cm. - (Edicija Trg)

Tiraĝ 100. - "Ova publikacija je nastala u okviru projekta 'Program stipendija Fondacije za otvoreno društvo' ... " --> kolofon.

ISBN 978-86-82324-00-3

1. Панић, Милена, 1978- [аутор] 2. Кокотовић Каназир, Власта, 1984- [аутор]

а) Радна снага-- Тржиште-- Србија

COBISS.SR-ID 65396233

