



Studija o zapošljivosti mladih/NEET mladi u prekograničnoj regiji Sandžaka



Izdavač:

Forum mladi i neformalna edukacija
Bratstva i jedinstva 4
81000 Podgorica

Istraživački tim:

Dr Mihajlo Đukić
Dr Dejana Pavlović
Stevan Kandić

Novi Sad, Podgorica
Oktobar, 2024. godine

*Ova publikacija je pripremljena uz finansijsku podršku Evropske unije. Za sadržaj publikacije je isključivo odgovoran izdavač Forum Mladi i neformalna edukacija i ni na koji način ne odražava stavove Evropske unije.

SADŽAJ:

UVOD	9
Zapošljivost mladih – ključni elementi strateškog okvira u EU, Srbiji i u Crnoj Gori	10
METODOLOŠKI OKVIR	15
DESK ISTRAŽIVANJE	19
Mladi u Republici Srbiji	19
Prikaz indikatora ekonomskog razvoja i položaja mladih na tržištu rada u Novom Pazaru, Sjenici i Tutinu	22
Mladi u Crnoj Gori	27
Prikaz indikatora ekonomskog razvoja i položaja mladih na tržištu rada u Beranama, Bijelom Polju i Rožajama	30
EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE	35
Republika Srbija	35
Rezultati upitnika – Mladi	35
Rezultati upitnika – Organizacije civilnog društva (OCD)	39
Rezultati upitnika – Privredna društva	41
Rezultati upitnika – institucije podrške društva	43
Crna Gora	43
Rezultati upitnika – institucije podrške društva	43
Kvantitativno istraživanje	49

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA I PREPORUKE	53
LITERATURA	58
ANEKSI	61
Republika Srbija	61
Aneks 1 – Upitnik mladi	61
Aneks 2 – Upitnik privreda	64
Aneks 3 – Upitnik organizacije civilnog društva	64
Aneks 4 – Upitnik institucije podrške	65
Crna Gora	66
Aneks 1 – Vodič za fokus grupe	66
Aneks 2 – Vodič za intervju	68
Aneks 3 – Upitnik za preduzeća i organizacije civilnog društva	69

SADRŽAJ TABELA, SLIKA I BOKSOVA

Slika 1. Stopa nezaposlenosti kod mladih u Republici Srbiji	19
Tabela 1. Stopa nezaposlenosti kod mladih prema regionima	20
Slika 2. Stopa aktivnosti kod mladih u Republici Srbiji	20
Slika 3. Stopa zaposlenosti kod mladih u Republici Srbiji	21
Slika 4. NEET stopa u Republici Srbiji	21
Slika 5. Broj stanovnika i udio mladog stanovništva u ukupnom broju stanovnika u Republici Srbiji i analiziranim jedinicama lokalne samouprave u 2022. godini	22
Tabela 2. Stopa zavisnosti mlađeg stanovništva u periodu 2013-2022. godina	23
Slika 6. Obrazovna struktura stanovništva u Republici Srbiji i posmatranim jedinicama lokalne samouprave u 2022. godini	23
Tabela 3. Obuhvat osnovnim obrazovanjem i stopa odustajanja od srednjeg obrazovanja u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u periodu 2016-2022. godina	24
Tabela 4. Rashodi posmatranih jedinica lokalne samouprave prema rashodima budžeta za obrazovanje, zdravstvo i socijalnu zaštitu u 2022. godini.	24
Tabela 5. Struktura nezaposlenih lica u posmatranim jedinicama lokalne samouprave na 31.12.2022. godine	25
Tabela 6. Struktura zaposlenih lica u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u 2022. godini (godišnji presjek)	25
Slika 7. Udio prosječne zarade bez doprinosa u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u odnosu na prosek Republike Srbije u periodu 2018-2023. godina	26
Tabela 7-1. (Republika Srbija i Novi Pazar) Učešće vodećih 5 djelatnosti prema zaposlenosti u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u 2022. godini	26
Tabela 7-2. (Sjenica i Tutin) Učešće vodećih 5 djelatnosti prema zaposlenosti u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u 2022. godini	27
Tabela 8. Ukupan broj privrednih subjekata i iznos podsticaja regionalnog razvoja u posmatranim jedinicama lokalne samouprave	27
Tabela 9. Socio-demografske karakteristike NEET populacije (podaci predstavljeni u %)	28
Tabela 10. NEET stope u Crnoj Gori (u %)	29
Tabela 11. Mladi NEET u Crnoj Gori po potkategorijama (u %)	30
Tabela 12. Udio posmatranih jedinica lokalne samouprave u ukupnoj populaciji i površini Crne Gore	31
Slika 8. Visina prosječne netto zarade u Crnoj Gori u junu 2024. godine	31
Tabela 13. Promjene u broju stanovnika između 2011. i 2023. godine	32
Tabela 14. Promjene u broju nezaposlenih lica prijavljenih na ZZZ u periodu 2020-2024	33
Tabela 15. Struktura nezaposlenih lica u posmatranim jedinicama lokalne samouprave na dan 31.8.2024.	33
Tabela 16. Ukupan broj privrednih subjekata u posmatranim jedinicama lokalne samouprave	34
Slika 9. Socio-demografske karakteristike ispitanika	35
Slika 10. Analiza odgovora trenutnog statusa ispitanika	36

Slika 11. Odgovor na pitanje "Da li ste do sada učestvovali u obukama, kursevima ili treninzima za sticanje vještina neophodnih za traženje posla?"	36
Slika 12. Analiza pitanja „Ukoliko bi bili u prilici da se uključite u obuke, kurseve ili treninge, za koje bi se programe najviše zainteresovali?“	37
Tabela 17. Analiza samoprocjene korišćenja određenih računarskih vještina kod ispitanika	38
Slika 13. Analiza pitanja „Šta vidite kao tri najučestalija problema za pokretanje sopstvenog biznisa?“	38
Tabela 18. Samoprocjena vještina neophodnih za pokretanje sopstvenog biznisa	39
Slika 14. Dostupnost obuka i efikasnost postojećih programa izgradnje kapaciteta mladih	49
Slika 15. Na koji način obično zapošljavate (moguće više odgovora)	50
Slika 16. U posljednjih 12 mjeseci, zaposlene sa kojim od sljedećih vještina je bilo najteže naći na tržištu rada?	51
Slika 17. U posljednjih 5 godina, u kojoj mjeri se promijenio značaj sljedećih vještina na tržištu rada?	51
Slika 18. U posljednjih 12 mjeseci, zaposlene sa kojim od sljedećih digitalnih vještina je bilo najteže naći na tržištu rada?	52
Slika 19. U posljednjih 5 godina, u kojoj mjeri se promijenio značaj sljedećih digitalnih vještina na tržištu rada?	52

Autori zahvalnost duguju Republičkom zavodu za statistiku Srbije (RZS) i Upravi za statistiku Crne Gore (MONSTAT).

Pored toga, autori zahvaljuju svim osobama koje su učestvovale u procesu prikupljanja podataka. Njihova otvorenost i spremnost da podijele svoja iskustva, uvjerenja i stavove pozitivno je uticala na sadržajnost i bogatstvo samog izvještaja.

UVOD

Cilj projekta „Regionalna akademija za povećanje zapošljivosti NEET mladih”, koji sprovode Forum mladi i neformalna edukacija (Forum MNE) iz Crne Gore u partnerstvu sa Centrom za omladinski rad (CZOR) iz Srbije, Građanskom inicijativom mladih Rožaje i Kancelarijom za mlade Novi Pazar, predstavlja povećanje zapošljivosti mladih u prekograničnom području Sandžaka u Crnoj Gori i Srbiji. Polazeći od „one-stop-shop“ modela kao razvijenog i u ranijim projektima, testiranog mehanizma podrške mladima da steknu odgovarajuće meke, digitalne i preduzetničke vještine (Centar za omladinski rad, 2020), projektom se nastoji ojačati zapošljivost mladih u targetiranim opštinama sandžačkog područja – gradu Novom Pazaru i opštinama Tutin i Sjenica¹⁰ u Republici Srbiji, te opštinama Berane, Bijelo Polje i Rožaje u Crnoj Gori. Kako bi se osmislio odgovarajući kurikulum za program obuke, projektom je planirano istraživanje kojim je potrebno identifikovati jaz između ponude i tražnje na tržištu rada prateći pri tome afinitete mladih, realne razvojne mogućnosti u posmatranom geografskom području i uočene trendove na tržištu rada.

Kao **specifični ciljevi projekta** mogu se izdvojiti sljedeći:

- Promovisanje *one-stop-shop* programa obuke u cilju sticanja novih znanja i vještina za povećanje zapošljivosti NEET mladih;
- Podrška u prevazilaženju jaza u vještinama potrebnim za pristup tržištu rada kroz programe izgradnje kapaciteta za unaprjeđenje znanja i vještina za nezaposlene mlade u prekograničnom području Sandžaka.

S obzirom na postavljene ciljeve, istraživanjem je neophodno analizirati odgovarajuće elemente institucionalnog i strateškog okvira omladinske politike u Crnoj Gori i Republici Srbiji, kao i sekundarne podatke o karakteristikama tržišta rada i razvojnim potencijalima kako u obje gore navedene države, tako i u posmatranom području Sandžaka. Ipak, zarad dobijanja potpune i jasne slike o tome u kojim oblastima treba tražiti potencijal za razvoj vještina, kao i tehničkim aspektima planiranih obuka – trajanje, intenzitet, tipovi obuka, itd. – od ključnog je značaja dobiti i primarne podatke o stavovima ključnih aktera – mladih, posebno onih koji spadaju u ranjive kategorije (NEET mladi), državnih institucija i drugih institucija podrške, privrednih subjekata i civilnog sektora. Kao rezultat istraživačkog procesa i analize dobijenih podataka potrebno je dobiti mapu vještina koje odgovaraju potrebama tržišta rada i koje će poslužiti kao osnova kreiranja programa obuka.

Prilikom razvijanja specifičnih mehanizama podrške, uvijek je potrebno nacionalne prioritete prilagoditi specifičnostima lokalnog okruženja u kojem se mjere omladinske politike implementiraju. Stoga je sprovedena analiza osmišljena na način da uvaži ključne elemente lokalnog razvojnog konteksta. U prvom redu, u obzir su uzeti demografski pokazatelji, aktivnost lokalnih aktera, karakteristike lokalne privrede i

¹⁰ Prema Zakonu o teritorijalnoj organizaciji Republike Srbije (“Sl. glasnik RS”, br. 129/2007, 18/2016, 47/2018 i 9/2020 - dr. zakon) Grad Novi Pazar i opština Tutin pripadaju Raškom okrugu, dok je opština Sjenica dio Zlatiborskog okruga.

uspostavljeni prioriteti lokalnog ekonomskog razvoja. Posmatrane opštine nalaze se ispod nivoa državnog prosjeka prema stepenu razvijenosti definisanom odgovarajućim aktima¹¹ obje države. Konkretno, Novi Pazar spada u treću grupu opština sa nivoom razvijenosti od 60 do 80% republičkog prosjeka, dok se opštine Sjenica i Tutin respektivno nalaze u četvrtoj grupi sa nivoom razvijenosti ispod 60% i grupi devastiranih opština (ispod 50% republičkog prosjeka). Kada je riječ o Crnoj Gori, opštine Bijelo Polje i Berane spadaju u četvrtu grupu opština sa nivoom razvijenosti od 50 do 75% državnog prosjeka, dok se opština Rožaje nalazi u petoj grupi sa nivoom razvijenosti ispod 50% državnog prosjeka. Uzimaći u obzir da je udio mladog stanovništva u sve tri jedinice lokalne samouprave značajno iznad prosjeka Srbije¹², od izrazitog je značaja pružiti dodatnu podršku mladima da ostvare željene ishode na tržištu rada i izbore se sa relativno nepovoljnim okolnostima kada je lokalni privredni ambijent u pitanju. Jačanje zapošljivosti i kompetencija mladih u tom smislu treba posmatrati i kao ključ transformacije lokalne privrede jer mladi zapravo predstavljaju ogroman potencijal razvoja posmatranih opština i sandžačkog područja u cjelini. Identifikacijom ključnih oblasti razvoja i vještina koje je potrebno razvijati, mjere podrške mogle bi rezultirati značajno većim uključivanjem mladih na tržište rada i povećanjem broja onih koji pokreću sopstvene biznise.

Izveštaj je strukturiran u pet cjelina koje prate logiku istraživanja. Nakon uvodnog razmatranja koje uključuje i kratak osvrt na osnovne elemente strateškog okvira omladinske politike u Evropskoj uniji (EU), Srbiji i Crnoj Gori s posebnim osvrtom na pitanja zapošljivosti mladih, u drugom dijelu dat je prikaz metodološkog okvira istraživanja. U trećem dijelu, koji se odnosi na desk istraživanje, prikazani su statistički podaci u vezi sa položajem mladih na tržištu rada i perspektivama, uključujući mjere i programe podsticanja zapošljavanja. Dodatno, u ovom dijelu dati su i uvidi u trenutno stanje razvijenosti analiziranih opština sandžačkog područja, osnovni indikatori tržišta rada, karakteristike obrazovnog sistema i ključne razvojne šanse. Četvrti dio predstavlja analizu podataka dobijenih empirijskim istraživanjem, odnosno daje uvid u stavove ciljnih grupacija u vezi sa ključnim izazovima s kojima se suočavaju mladi u posmatranom području, poželjnim vještinama, perspektivnim poslovima i mogućnostima za dodatno obrazovanje. Konačno, u posljednjem dijelu istaknuti su ključni zaključci sprovedenog istraživanja i dat konkretan set preporuka za razvijanje planiranih programa obuka.

Zapošljivost mladih – ključni elementi strateškog okvira u EU, Srbiji i u Crnoj Gori

Jačanje zapošljivosti mladih jedan je od ključnih prioriteta omladinske politike i kao takav je prepoznat kako u globalnim, tako i u dokumentima javnih politika u Republici Srbiji i u Crnoj Gori. Evropska strategija za mlade (2019-2027) se pitanjima zapošljivosti mladih eksplicitno bavi realizacijom dva od jedanaest definisanih strateških ciljeva. Strateški cilj 7 – „Kvalitetan posao za sve“, predviđa razvijanje pristupačnog tržišta rada koje kreira prilike za mlade kako bi pronašli kvalitetan posao. Strateški cilj 8 – „Kvalitetno učenje“, podrazumijeva integraciju i unaprjeđenje različitih oblika učenja s ciljem pripremanja mladih za izazove promjenljivih životnih okolnosti u 21. vijeku. Indirektno, zapošljivost mladih zavisi i od uspješnog ostvarivanja ostalih strateških ciljeva Evropske strategije za mlade (npr. cilja 5 koji ima fokus na mentalno zdravlje i blagostanje ili cilja 6 koji se bavi kreiranjem boljih uslova za mlade u ruralnim područjima da ostvare svoj puni potencijal). Stoga se može reći da je jačanje zapošljivosti mladih jedan od, horizontalno

¹¹ U Crnoj Gori ovo pitanje reguliše Pravilnik o utvrđivanju liste stepena razvijenosti jedinice lokalne samouprave (Službeni list CG, 103/2023) dok je u Republici Srbiji ono regulisano Uredbom o klasifikaciji opština (Službeni glasnik RS, 104/2014).

¹² Najnoviji komparativni podaci za Crnu Goru nisu dostupni, budući da je redovni popis stanovništva u Crnoj Gori sproveden u decembru 2023. godine, dok se objavljivanje zvaničnih rezultata očekuje u drugoj polovini oktobra 2024. godine. Međutim, prema rezultatima popisa iz 2011. godine, prosječna starost stanovnika Rožaja iznosila je 31,7 godina, što je znatno niže od crnogorskog prosjeka koji je iznosio 37,2 godine. Opštine Bijelo Polje (36.1 godina) i Berane (36,4 godine) su se takođe nalazile neznatno iznad državnog prosjeka.

posmatrano, ključnih prioriteta omladinske politike na evropskom nivou čije ostvarivanje zavisi od velikog broja aktera koji imaju različite prioritete. Strategija omladinskog sektora do 2030. godine Savjeta Evrope takođe se velikim dijelom bavi pitanjima zapošljivosti mladih, posebno naglašavajući značaj kreiranja mogućnosti za mlade u NEET statusu (mladi van obrazovnog sistema i bez zaposlenja). Rad na podizanju atraktivnosti omladinskog rada i jačanju održivosti pružalaca omladinskog rada od ključnog su značaja za sistemsko rješavanje problema mladih koji spadaju u posebno ugrožene grupe. Konačno, potrebno je napomenuti i Podršku omladinskom zapošljavanju (*EU Youth Employment Support*) čije su integralne komponente i Garancija za mlade (*Youth Guarantee*) i Inicijativa o omladinskom zapošljavanju (*Youth Employment Initiative*). Navedeni dokumenti predstavljaju konkretizaciju postavljenih ciljeva i sistemske podrške za smanjenje nezaposlenosti i jačanje zapošljivosti mladih u zemljama Evropske unije. U tom smislu, navodi se smanjenje stope NEET populacije na 9% do 2030. godine u odnosu na 12.6% u 2019. godini (*European Pillar of Social Rights Action Plan*, 2019).

Strateški okvir omladinske politike u **Srbiji** u velikoj mjeri je prilagođen evropskom. Srbija je u nacionalne strateške dokumente u oblasti omladinske politike inkorporirala ciljeve najznačajnijih evropskih dokumenata, a nedavno je i početkom pilotiranja Garancije za mlade u odabраних 22 jedinice lokalne samouprave krenula da sprovodi mjere jačanja zapošljivosti koje već više od decenije primjenjuju zemlje članice EU. Uz to, Srbija je tokom 2023. godine otpočela implementaciju Bonskog procesa (*Bonn Process*) čiji je osnovni cilj jačanje omladinskog rada. Solidan napredak je zabilježen i u oblastima obrazovanja i dostojanstvenog rada koji su prepoznati u okviru Ciljeva 4 i 8 Agende održivog razvoja Ujedinjenih nacija (*UN SDG Agenda*). U periodu 2010-2019. Srbija bilježi značajan napredak u kontekstu učešća populacije s visokim obrazovanjem koji je u posmatranoj deceniji zabilježio rast od 13.5 procentnih poena i dostigao 54.7%. Ipak, udio mladih (15 do 24 godine starosti) koji tokom godine učestvuju u formalnom i neformalnom obrazovanju i treninzima (Indikator 4.3.1 Ciljeva održivog razvoja) i dalje iznosi oko dvije trećine i relativno je stabilan godinama unazad bez vidljivog napretka. Prema istraživanju Ministarstva omladine i turizma (2021), četvrtina mladih, pretežno žene, učestvuje u vannastavnim aktivnostima poput kurseva i obuka. Iako 63% mladih smatra da je važno dodatno se usavršavati van formalnog obrazovanja, samo 24% njih je pohađalo dodatne kurseve, što je pad u odnosu na 2018. godinu. Mlade najviše interesuju obuke na temu ličnog razvoja. Kod kurseva, najvažniji kriterijumi su lični i profesionalni razvoj (21%), besplatnost (20%), dobijanje sertifikata (16%), usklađenost s interesovanjima (13%) i dostupnost u njihovom mjestu (11%).

Podaci Izvještaja o položaju i potrebama mladih ukazuju da najviše učesnika u neformalnim obrazovnim programima su mladi uzrasta 20–25 godina, dok su mladi od 15 godina najmanje aktivni. Kada je u pitanju udio mladih (15-29 godina) u NEET statusu, on bilježi smanjenje u periodu 2014-2020. godina kada je iznosio oko 20%, što je smanjenje od preko pet procentnih poena. Ovo je ipak još uvijek više u odnosu na većinu evropskih zemalja. Uz to, položaj mladih na tržištu rada još uvijek karakteriše relativno visok udio neformalne zaposlenosti, veći u odnosu na ostale starosne kategorije, kao i niži nivo aktivnosti i zaposlenosti. Smanjenje udjela mladih u NEET statusu i smanjenje učešća mladih van tržišta rada predstavljaju neke od osnovnih indikatora uspješnosti omladinske politike u Srbiji odnosno Strategije za mlade 2023-2030. koja kao osnovni cilj postavlja unaprjeđenje kvaliteta života mladih. Kada su u pitanju ishodi na tržištu rada, Strategija za mlade 2023-2030. se bavi pitanjima jačanja zapošljivosti mladih posebno u okviru Strateškog cilja 1 koji se odnosi na pitanja omladinskog rada i Cilja 4 koji se bavi razvojem vještina i kompetencija. U tom smislu treba istaći praćenje udjela mladih koji učestvuju u programima podrške organizovanim od strane omladinskih radnika i finansiranim iz javnih sredstava. Cilj je da do 2030. godine barem 10,000 mladih godišnje učestvuje u ovakvim programima, od kojih barem 1,000 iz ranjivih grupa.

Kada je u pitanju jačanje kompetencija, strategijom se u okviru dizajniranog seta indikatora prati udio mladih koji pohađaju treninge koji nisu dio formalnog sistema obrazovanja (ciljana vrijednost od 35% u

odnosu na sadašnjih 23.5%), udio mladih u riziku socijalne isključenosti koji je dobio podršku za razvoj kompetencija (ciljana vrijednost od 50%) i udio mladih preduzetnica u ukupnom broju mladih preduzetnika (ciljana vrijednost od 50% u odnosu na sadašnjih 23.1%). Na osnovu svega navedenog jasno je da jačanje kompetencija mladih i adresiranje izazova s kojima se suočavaju mladi u rizičnim kategorijama predstavlja nesumnjivo prioritet omladinske politike u Srbiji koji zahtjeva posvećenu i koordiniranu podršku državnih institucija, organizacija mladih i za mlade, civilnog sektora i privrede.

Kada je o **Crnoj Gori** riječ, strateški okvir na nacionalnom nivou za sprovođenje omladinske politike definisan je Strategijom za mlade za period 2023-2027. Zapošljavanje je ovom strategijom indirektno targetirano kroz dva od četiri operativna cilja – „Razvoj održivog, kvalitetnog i inkluzivnog sistema servisa i programa za podršku mladima pri tranziciji u odraslo doba” i „Ostvarivanje međuresornog doprinosa poboljšanju položaja mladih”. Međutim, za razliku od prethodne strategije, stopa NEET mladih se ne uzima kao indikator uspjeha prilikom ocjene realizacije ni za jednu od mjera predviđenih strategijom.

Dva krovna strateška dokumenta koja prepoznaju NEET populaciju mladih u Crnoj Gori su Nacionalna strategija održivog razvoja (NSOR) do 2030. godine i Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2021–2025. Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine kao jedan od prioriteta postavlja ostvarivanje ekonomske i socijalne sigurnosti mladih kroz omogućavanje olakšanog pristupa tržištu rada i sticanju zaposlenja, te omogućavanje mladim ljudima da postanu aktivni i motivisani učesnici u razvoju Crne Gore. U okviru Akcionog plana NSOR-a, u okviru mjere 2.5.2 “Osigurati socijalnu stabilnost i smanjiti stopu siromaštva” jedna od podmjera odnosi se upravo na NEET populaciju. U pitanju je podmjera 2.5.2.2 “Značajno smanjiti udio mladih koji nisu obuhvaćeni zapošljavanjem, obrazovanjem ili obukom”. Opšti cilj Nacionalne strategije zapošljavanja 2021–2025, koja je usvojena u decembru 2021. godine, jeste stabilan i održiv rast zaposlenosti zasnovan na jednakim mogućnostima i dostojanstvenom radu, uz razvoj znanja i vještina i veću socijalnu uključenost. U okviru trećeg operativnog cilja Strategija predviđa mjere koje su direktno usmjerene na unaprjeđenje položaja mladih na tržištu rada. Strategija prepoznaje mlade kao posebno osjetljivu kategoriju nezaposlenih lica. Kao jedan od indikatora učinka, odnosno praćenja ispunjenosti opšteg cilja Strategije navodi se povećanje stope zaposlenosti mladih na 35.0% do 2025. godine. Istovremeno, Strategijom je planirano smanjenje učešća mladih do 29 godina u registrovanoj nezaposlenosti na 20.3% do 2025. godine.

Državni organi planiraju da na smanjenju stope NEET mladih rade kroz uvođenje programa Garancija za mlade koja će kao pilot projekat početi da se implementira u tri¹³ crnogorske opštine od 2025. godine. Na taj način, Garancija za mlade će se primjenjivati paralelno sa Programom stručnog osposobljavanja visokoškolaca koji se na nacionalnom nivou sprovodi od 2013. godine i godišnje obuhvata između 2500 i 3000 visokoškolaca, što predstavlja dominantnu većinu svršenih studenata u svakoj generaciji. Stručno osposobljavanje korisnika i korisnica traje devet mjeseci i priznaje se kao radno iskustvo u trajanju od 12 mjeseci, a takođe predstavlja uslov za polaganje odgovarajućeg stručnog ispita sa stečenim visokim obrazovanjem. Cilj Programa je da olakša prelazak mladih iz svijeta obrazovanja na tržište rada kroz pružanje mogućnosti za dodatno sticanje znanja, vještina i kompetencija. Program obezbjeđuje mogućnost mladima da rade u privatnom i javnom sektoru, te na taj način doprinosi i smanjenju nezaposlenosti mladih. Ipak, iako se za Program izdvaja oko 0.2% crnogorskog BDP-a¹⁴, njegova evaluacija sprovedena od strane MOR-a u toku 2022. godine ukazala je da Program ne donosi benefite u pogledu prilika za zapošljavanje i visine zarade polaznika nakon završetka Programa, te se kao preporuka evaluatora ističe da je potrebno sprovesti racionalizaciju utroška sredstava u okviru Programa, njegov redizajn i integraciju u jedan novi mehanizam podrške za zapošljavanje mladih. Ulogu tog novog mehanizma bi trebala da preuzme upravo Garancija za mlade.

13 Pored opštine Bijelo Polje koja je u fokusu ovog istraživanja, Garancija za mlade će obuhvatiti i opštine Nikšić i Ulcinj.

14 Više nego na sve druge aktivne politike zapošljavanja kumulativno

Buduće intervencije crnogorske državne administracije u pogledu javnih politika bi trebale da se fokusiraju na bržu implementaciju tekućih reformi zakonodavnog okvira i programskih politika, uključujući proširenje obrazovanja djece, reformu stručnog obrazovanja i obuke (nastavni plan i program zasnovan na ishodima, prilagođavanje trogodišnjih programa dualnog obrazovanja, proširenje učenja kroz praktični rad za četverogodišnje programe), preuređenje sistema obuke odraslih, uključujući ponudu obuke za odrasle od strane Zavoda za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG), kao i uvođenje karijernog obrazovanja i usmjeravanja na svim nivoima obrazovnog sistema.

Polazeći od strateškog okvira, pitanja jačanja zapošljivosti mladih i razvijanja politika unaprjeđenja položaja mladih u obje posmatrane države, prioritete nacionalne omladinske politike potrebno je prenijeti na lokalni nivo. To praktično znači da je potrebno na odgovarajući način koordinirati aktivnosti lokalnih aktera omladinske politike kako bi se njihovim aktivnostima postigli maksimalno mogući efekti i ostvarili željeni ishodi na tržištu rada – povećanje aktivnosti mladih, smanjenje stope nezaposlenosti, smanjenje udjela mladih u NEET statusu i ubrzanje procesa tranzicije iz obrazovnog sistema na tržište rada. Uz to, pronalaženje poslova za mlade ne smije biti jedini prioritet omladinske politike. Ostvarenje željenih ishoda podrazumijeva i to da mladi ostvare svoje potencijale, imaju mogućnosti da upravljaju svojom karijerom i izbjegnu prekarni rad koji karakterišu loši uslovi rada i visok stepen nesigurnosti. Jedini put u tom smislu predstavlja njihovo osnaživanje kroz jačanje vještina i kompetencija. Zbog toga je uloga neformalnih obrazovnih programa od ključnog značaja. Neformalnim programima obuke i podsticajima da nastave obrazovanje, mladima se otvara put da ostvare ekonomsku nezavisnost, izbjegnu nepovoljne radne uslove i budu aktivni akteri na tržištu rada koji će imati mogućnost da mijenjaju poslove, imaju otvoren stav prema dokvalifikacijama i prekvalifikacijama, razvijaju preduzetničke vještine i imaju sposobnost da se prilagođavaju promjenama u eksternom okruženju.

Ovaj projekat sufinansira Evropska unija u okviru finansijskog instrumenta prepristupne pomoći (IPA II) kroz Program prekogranične saradnje Srbija - Crna Gora 2014-2020.

Ugovor za sufinansiranje sredstvima Evropske unije potpisan je sa Ministarstvom finansija Republike Srbije – Sektorom za ugovaranje i finansiranje programa iz sredstava Evropske unije.

METODOLOŠKI OKVIR

Cilj studije je da doprinese socio-ekonomskom razvoju i unaprjeđenju prekogranične saradnje Republike Srbije i Crne Gore kroz povećavanje potencijala za zapošljivost, mobilnost i inkluziju najranjivijih grupa mladih, a posebno mladih u NEET statusu (mladi koji nisu zaposleni, nisu u procesu obrazovanja i nisu na obuci ili treningu, NEET eng.). Metodološki okvir studije „Studije o zapošljivosti mladih/NEET mladih u prekograničnoj regiji Sandžaka“ bazira se na modelu „Sve na jednom mjestu“, koji podrazumijeva istraživanje stavova nekoliko ključnih aktera omladinske politike. Sve na jednom mjestu ili one-stop-shop model zapošljavanja mladih ima za cilj jačanje zapošljivosti i vještina najranjivijih grupa mladih, kao što su mladi u NEET statusu, pružajući im podršku u tranzicionom periodu od škole do posla, uz definisanje nekoliko instrumenata podrške. Kao **specifični ciljevi istraživanja** mogu se izdvojiti sljedeći:

- Identifikovati NEET mlade, izazove sa kojima se NEET mladi suočavaju pri zapošljavanju, vještine koje bi željeli da steknu ili unaprijede kako bi bili konkurentniji na tržištu rada, kao i širu sliku potreba NEET mladih;
- Razumjeti ulogu ključnih aktera, kao što su javna i privatna partnerstva;
- Dobiti informacije o vještinama koje mladi treba da posjeduju ili unaprijede kako bi bili konkurentniji na tržištu rada od strane predstavnika javnog i privatnog sektora, sa fokusom na digitalne, meke i preduzetničke vještine.

Ključne ciljne grupe aktera uključuju:

- NEET mlade od 18-30 godina iz prekogranične regije Sandžaka bez znanja i vještina koje su potrebne na tržištu rada;
- Predstavnike/ce IT kompanija,
- Predstavnike/ce malih i srednjih preduzeća i civilnog sektora u prekograničnoj regiji Sandžaka;
- Predstavnike/ce državnih institucija.

Metodologija primijenjena za potrebe realizacije istraživanja u Republici Srbiji i Crnoj Gori sastoji se od dvije komponente – kabinetskog (desk research) i empirijskog dijela istraživanja. Desk istraživanje realizovano je korišćenjem dostupnih podataka institucija koje prate indikatore tržišta rada, nezaposlenosti mladih, mladih u NEET statusu i druge sekundarne podatke od značaja za razumijevanje aktuelnog stanja ekonomske razvijenosti analiziranih jedinica lokalne samouprave. Empirijsko istraživanje realizovano je korišćenjem upitnika kao instrumenta kojim su prikupljeni stavovi četiri grupe aktera – mladih u NEET statusu, institucija podrške, privrednika i organizacija civilnog društva sa teritorije Sandžaka koji uključuje opštine Sjenica i Tutin, kao i grad Novi Pazar u Republici Srbiji, te opštine Bijelo Polje, Berane i Rožaje u Crnoj Gori. Detaljnije informacije o upitnicima mogu se pronaći u Aneksu na kraju ovog dokumenta.

Prilikom kreiranja istraživačkih instrumenata, polaznu tačku predstavljali su unaprijed definisani projektni rezultati. Istraživanje je sprovedeno u periodu od juna do septembra 2024. godine, primjenom online upitnika, fokus grupa i dubinskih intervjuva u kojima su učestvovali predstavnici/ce četiri gore navedene grupe aktera.

Boks 1. Projektni rezultati

Sprovedeno istraživanje koje uključuje:

P1. Identifikovane **karakteristike, kompetencije, potrebe i afiniteti nezaposlenih mladih, sa fokusom na NEET mlade.**

P2. Procjena **potreba tržišta rada i neophodnih kompetencija** za povećanje zapošljivosti mladih u ciljanim opštinama.

P3. Analiza **dosadašnjih programa lokalne podrške jačanju zapošljivosti mladih**, s fokusom na NEET mlade u posmatranim jedinicama lokalne samouprave.

P4. Analiza **stavova ključnih aktera, njihovih kapaciteta i dosadašnje saradnje** u vezi sa mogućnostima zapošljavanja mladih, sa posebnim fokusom na potrebe privrede i IT kompanija koje posluju u posmatranim jedinicama lokalne samouprave.

P5. **Preporuke za kreiranje kurikuluma vještina i osmišljavanje programa podrške** u cilju stvaranja platforme – modela zapošljivosti mladih na jednom mjestu za buduća radna mjesta namijenjena ugroženim mladima u prekograničnom regionu.

Prva cjelina, **kabinetskog (desk research) istraživanja**, sprovedena je na sličan način u obje posmatrane države i predstavlja prikaz analize trenutnog stanja indikatora tržišta rada mladih (stopa zapošljavanja, stopa nezaposlenosti, stopa aktivnosti, NEET stopa) uz korišćenje dostupnih statističkih podataka preuzetih iz Ankete o radnoj snazi Republičkog zavoda za statistiku Republike Srbije (RZS) i Uprave za statistiku Crne Gore (MONSTAT). Dodatno, analiza uključuje ključne aspekte razvoja lokalne privrede, glavne ekonomske sektore, komparativne prednosti, infrastrukturu i postavljene pravce ekonomskog razvoja. U ovom dijelu, gdje god je to moguće, dat je prikaz i indikatora ekonomske razvijenosti, razvijenosti obrazovnog sistema, sistema socijalne podrške i drugih pokazatelja društvene razvijenosti. Kao glavni izvor podataka korišćeni su posljednji dostupni podaci Analitičkog servisa Republičkog sekretarijata za javne politike (RSJP), MONSTAT-a i ZZZCG-a.

U okviru **empirijskog istraživanja u Republici Srbiji** sprovedena su četiri upitnika: upitnik za mlade, upitnik za predstavnike civilnog sektora, upitnik za preduzetnike i predstavnike privrednih društava i upitnik za predstavnike lokalnih institucija. Prvi upitnik se mahom sastoji od pitanja zatvorenog tipa, dok se preostala tri upitnika uglavnom sastoje od pitanja otvorenog tipa sa ciljem dobijanja kvalitativnih uvida u pitanja zapošljivosti mladih, mogućnosti za sticanje i jačanje vještina, potreba tržišta rada i saradnje aktera omladinske politike. Prvi upitnik za mlade (starosti od 18 do 30 godina) ima za cilj prikupljanje podataka o karakteristikama, kapacitetima i potrebama jačanja zapošljivosti kod mladih koji su u NEET statusu, a žive na području Sandžaka. Upitnik za mlade predstavlja najznačajniji istraživački instrument kojim su prikupljene informacije od ključne ciljne grupe i sastoji se iz tri cjeline – ukupno 17 pitanja. Prvi dio sadrži pitanja za potrebe analize socio-demografskih karakteristika mladih u NEET statusu, starost, nivo obrazovanja, tip sredine (urbana/ruralna), itd. U drugom dijelu nalaze se pitanja u vezi sa neformalnim obrazovanjem, iskustvima mladih u vezi sa pohađanjem treninga, interesovanjima i preferencijama u vezi sa trajanjem obuka. U trećem dijelu nalaze se pitanja usmjerena na samoprocjenjivanje trenutnih vještina mladih, kompetencije i interesovanja u vezi sa pohađanjem obuka i pronalaženjem posla, kao i stavove u vezi sa preduzetništvom.

Ankete za predstavnike državnih institucija i institucija podrške, predstavnike privrede i civilnog sektora uključuju pitanja koja su strukturirana kao pitanja otvorenog tipa, sa ciljem prikupljanja njihovih stavova

o jačanju zapošljivosti i preduzetništva mladih iz Sandžaka. Pripremljeni upitnici su kreirani na način da obuhvate rezultate prethodno realizovanog desk istraživanja, uključujući potrebe privrede i vještine koje su relevantne za lokalno tržište, uključujući najpogodnije instrumente jačanja njihove zapošljivosti i druga pitanja od značaja za kreiranje obuka primjenom modela „Sve na jednom mjestu“. U tom smislu, kao ključni podaci koje je potrebno dobiti ovim upitnikom mogu se izdvojiti sljedeći:

- Ključni problemi mladih u kontekstu tranzicije iz obrazovnog sistema na tržište rada na području Sandžaka;
- Izazovi sa kojima se suočavaju mladi na području Sandžaka;
- Deficitna znanja i vještine na lokalnom tržištu rada;
- Specifični aspekti razvoja sandžačke privrede, problemi, potencijali i perspektive zapošljavanja mladih u narednom periodu;
- Uloge, kapaciteti i potencijal za saradnju lokalnih aktera omladinske politike;
- Vještine koje bi mogle biti dijelom programa obuka za mlade u okviru platforme „Sve na jednom mjestu“;
- Načini sticanja identifikovanih vještina.

Empirijsko istraživanje u Crnoj Gori sastoji se od dvije cjeline – kvalitativne i kvantitativne. Kvalitativna cjelina istraživanja posvećena je prepoznavanju stavova mladih o temama koje utiču na zapošljavanje – sa mladima je razgovarano o izazovima u procesu zapošljavanja, vještinama potrebnim za unaprjeđenje zapošljivosti, te smjernicama za izradu kurikuluma za program neformalnog sticanja vještina. U okviru ovog dijela istraživanja sprovedene su tri fokus grupe sa mladima starosti od 18 do 30 godina, po jedna u svakoj od opština obuhvaćenih istraživanjem. U fokus grupama je učestvovalo ukupno 23 mladih – 13 muškaraca i 10 žena, a trajale su između 75 i 110 minuta. Kao dopuna kvalitativnom dijelu istraživanja, sprovedeno je šest intervju sa predstavnicima ZZZCG-a i lokalnih institucija zaduženih za rad sa mladima. Cilj intervju bio je da prodube nalaze dobijene kroz fokus grupe i pruže dodatni kontekst za razumijevanje lokalne dinamike. Preporuka čitaocima ovog izvještaja je da stavove sagovornika iz fokus grupa i intervju čitaju uz potpunu svijest o kontekstu u kojem su prikupljeni podaci i o prirodi samih podataka. U tom smislu potrebno je naglasiti da cilj ovog dijela istraživanja nije da kvantifikuje, već da bolje razumije percepcije mladih. Informacije prikupljene tokom grupnih razgovora predstavljaju stavove, mišljenja, uvjerenja, ocjene i utiske mladih sa kojima smo razgovarali. Ovi lični prikazi nisu nužno u potpunoj mjeri usklađeni sa činjenicama na terenu, te se ne mogu generalizovati. Svrha ovog dijela istraživanja je da pruži dubinsko razumijevanje ne samo o tome kako sagovornici vide određene okolnosti, prilike ili politike, već i zašto.

Kao druga, upotpunjujuća, cjelina empirijskog istraživanja sprovedeno je i kvantitativno (anketno) istraživanje. Kroz anketno istraživanje analizirani su odgovori predstavnika/ca malih i srednjih preduzeća (uključujući IT kompanije) i civilnog sektora koji djeluju u Bijelom Polju, Beranama i Rožajama. Upitnik se bazirao na 21 zatvorenom pitanju, uz tri otvorena, koja su bila usmjerena na pribavljanje informacija o tome koliko su privreda i civilni sektor zainteresovani za programe obuka za svoje zaposlene, kako ocjenjuju dostupnost i efikasnost trenutno postojećih programa, te koje vještine smatraju deficitarnim i potrebnim kada su potencijalni zaposleni u pitanju. Prikupljanje podataka sprovedeno je kombinacijom CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) i CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*) tehnike, odnosno popunjavanjem upitnika online i telefonskim putem. Na taj način prikupljeno je 79 uspješno popunjenih upitnika. Iako je cilj ankete da kvantifikuje odgovore, zbog ograničenosti uzorka i činjenice da on nije reprezentativan, rezultati ankete mogu poslužiti jedino kao indikator smjera u kojem se kreću stavovi predstavnika/ca privrede i civilnog sektora i kao dopuna kvalitativnog istraživanja.

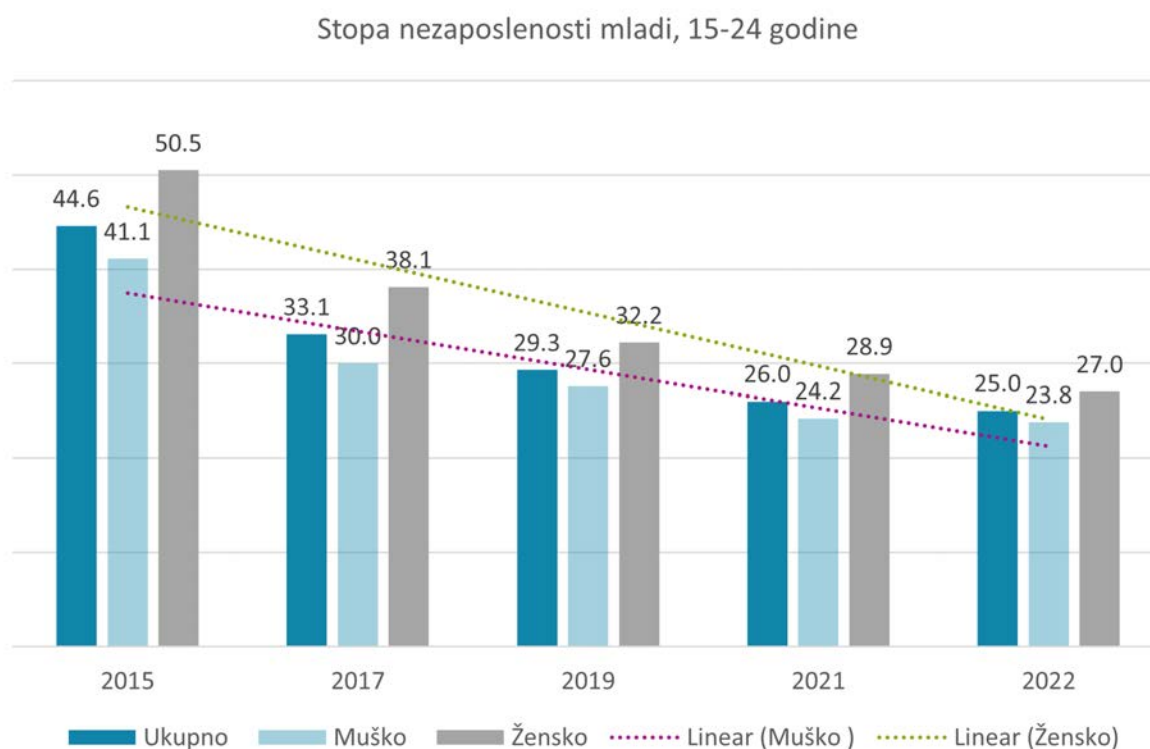
DESK ISTRAŽIVANJE

Mladi u Republici Srbiji

U Srbiji, stopa nezaposlenosti mladih, uzrasta od 15 do 24 godine, i dalje je visoka bez obzira na evidentne pozitivne pomake u posljednjih nekoliko godina. Konkretno, od 2015. do 2023. godine, stopa nezaposlenosti mladih smanjena je sa 43.3% na 25%. U istom periodu, stopa nezaposlenosti kod mladih muškaraca pala je za 16.3 procentna poena, dok je kod mladih žena zabilježen pad od 21.2 procentna poena.

Slika 1. Stopa nezaposlenosti kod mladih u Republici Srbiji

Izvor: Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 2023.



Prema regionalnim podacima, najveća stopa nezaposlenosti mladih (uzrasta od 15 do 24 godine) zabilježena je u regionu Južne i Istočne Srbije, gdje je 2023. godine dostigla 32.8%. S druge strane, najniža stopa nezaposlenosti mladih je u Beogradskom regionu, gdje je iznosila 21.2% prema podacima iz iste godine (Republički zavod za statistiku, 2023).

Tabela 1. Stopa nezaposlenosti kod mladih prema regionima

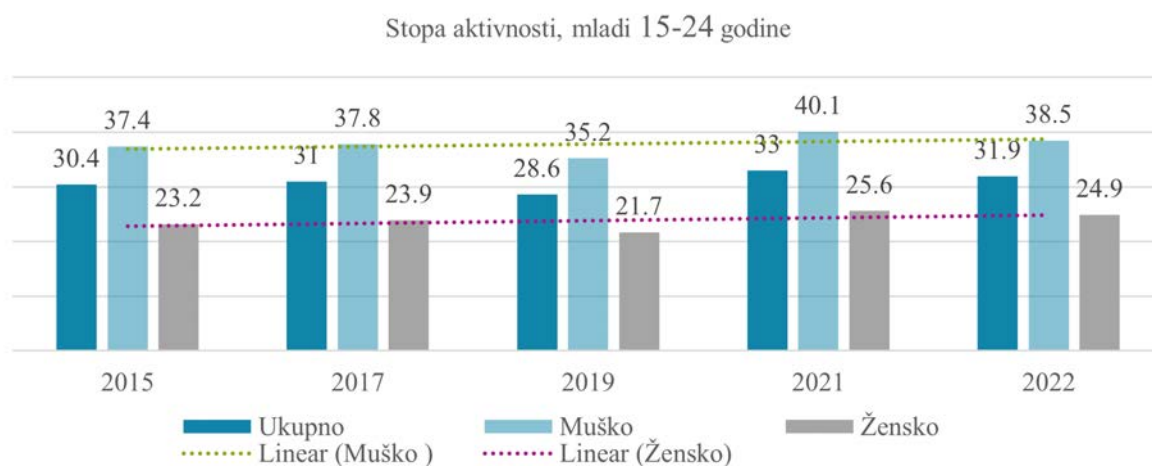
Izvor: Anкета o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 2023.

Stopa nezaposlenosti		15-24	15-29
Beogradski region	Ukupno	21.2	13.9
	Muško	20.5	14.2
	Žensko	22.1	13.6
Region Vojvodine	Ukupno	22.9	17.0
	Muško	22.3	18.3
	Žensko	24.0	15.2
Region Šumadije i Zapadne Srbije	Ukupno	24.9	19.9
	Muško	23.4	19.2
	Žensko	27.8	21.0
Region Južne i Istočne Srbije	Ukupno	32.8	24.8
	Muško	30.2	22.2
	Žensko	37.0	28.6

Nepovoljni demografski trendovi doprinijeli su smanjenju ključnih pokazatelja tržišta rada u Srbiji. Prvo, kao posljedica negativnog prirodnog priraštaja, broj stanovnika radnog uzrasta u periodu od 2015. do 2023. godine je opao, što je uticalo i na smanjenje stope nezaposlenosti, posebno među mladima. Broj mladih u Srbiji se smanjuje. Prema Popisu iz 2011. godine, Srbija je imala 7 186 862 stanovnika, a mladi uzrasta od 15 do 24 godine činili su 11.7% stanovništva, odnosno 841 735 stanovnika. Međutim, prema Popisu iz 2022. godine, ukupan broj stanovnika opao je na 6 647 003, a mladi od 15 do 24 godine sada čine 10.1%, što je pad u odnosu na 2011. godinu. U odnosu na Popis iz 2011. godine, broj mladih uzrasta od 15 do 19 godina se smanjio za 64 643; za 102 636 među mladima uzrasta od 15 do 24 godine; i za 107 199 među mladima uzrasta od 25 do 29 godina. Ukupno stanovništvo Srbije smanjeno je za 539 859 stanovnika u periodu od deset godina.

Slika 2. Stopa aktivnosti kod mladih u Republici Srbiji

Izvor: Anкета o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 2023.



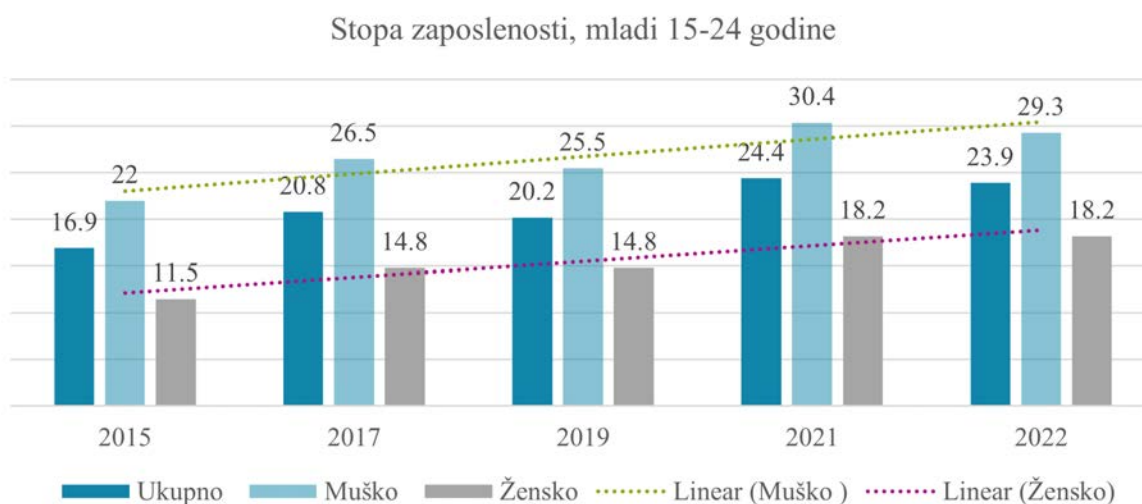
Od 2015. do 2023. godine, stopa aktivnosti mladog stanovništva nije značajno promijenjena, posebno u periodu od 2013. do 2019. godine. Za opštu populaciju, prosječna stopa aktivnosti u tom periodu bila je oko 54%, dok je među mladima iznosila oko 30%. Blagi rast zabilježen je od 2019. do 2021. godine, kada je stopa aktivnosti mladih uzrasta od 15 do 24 godine porasla za oko 4 procentna poena. Prema podacima za 2023. godinu, stopa aktivnosti mladih iznosi 31.9%, što predstavlja pad od jednog procentnog poena u odnosu na 2021. godinu.

Muška populacija ima veću stopu aktivnosti u odnosu na žensku (38.5% u poređenju sa 24.9%) (Republički zavod za statistiku, 2023).

Stopa zaposlenosti mladih uzrasta od 15 do 24 godine u 2023. godini iznosi 23.9%. Među muškarcima je ona viša, 29.3%, dok je među ženama nešto niža, 18.2%. U periodu od 2015. do 2023. godine, stopa zaposlenosti mladih porasla je za oko 6 procentnih poena, a najveći porast zabilježen je između 2019. i 2021. godine.

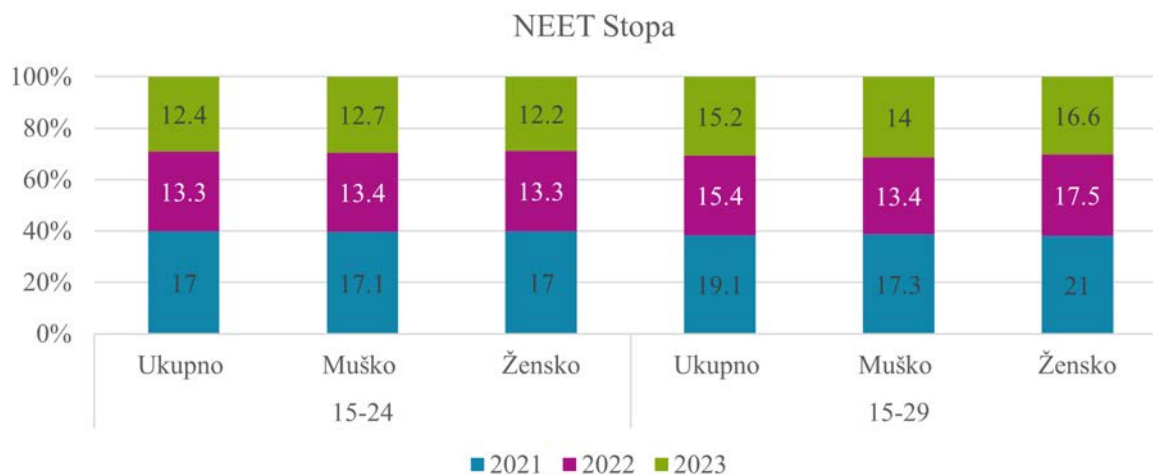
Slika 3. Stopa zaposlenosti kod mladih u Republici Srbiji

Izvor: Anкета o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 2023.



Slika 4. NEET stopa u Republici Srbiji

Izvor: Anкета o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 2023.



NEET stopa kod mladih uzrasta od 15 do 24 godine opala je sa 17% u 2021. na 12.4% u 2023. godini. Kod mlađih muškaraca zabilježen je pad sa 17.1% na 12.7%, a kod žena sa 17% na 12.2%. U starosnoj grupi 15–29 godina, stopa ukazuje na opadajući trend u posljednjih nekoliko godina, sa 19.1% u 2021. pala je na 15.2% u 2023. godini (Eurostat, 2023).

NEET stopa u gradskim sredinama u Srbiji za mlade uzrasta od 15 do 24 godine iznosila je 8.9%, dok je za starosnu grupu od 15 do 29 godina bila nešto viša i iznosila je 11.1%. Ona je niža u gradskim sredinama u poređenju sa prigradskim i seoskim sredinama. U prigradskim i ruralnim sredinama, NEET stopa je bila viša za približno 7 procentnih poena u odnosu na gradske sredine za mlade starosti od 15 do 29 godina, i za oko 6 procentnih poena za populaciju uzrasta od 15 do 24 godine (Eurostat, 2023).

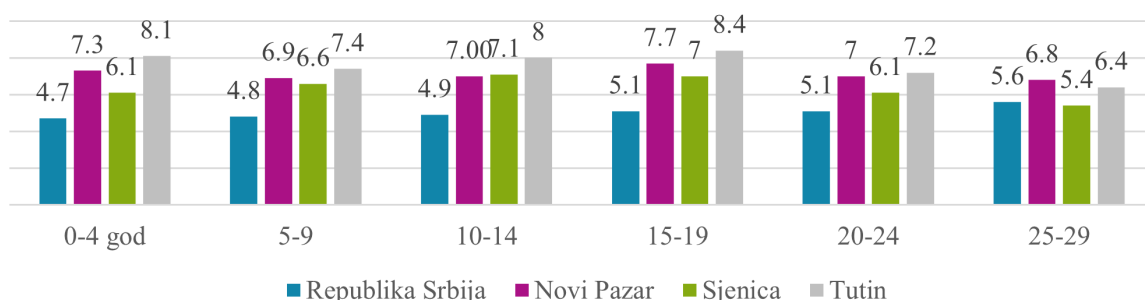
Prikaz indikatora ekonomskog razvoja i položaja mladih na tržištu rada u Novom Pazaru, Sjenici i Tutinu

U ovom dijelu dokumenta dat je kratak prikaz ekonomske razvijenosti posmatranih jedinica lokalne samouprave sa posebnim osvrtom na tržište rada i indikatore od značaja za zapošljavanje mladih. Posmatrajući nivo ekonomske razvijenosti prema Uredbi o klasifikaciji opština, grad Novi Pazar spada u treću grupu (60%-80% republičkog proseka), što ukazuje da je nivo ekonomske razvijenosti niži od proseka zemlje, te da su shodno tome i ekonomske perspektive ljudi koji u njoj žive, uključujući i mlade, skromnije. Situacija u opštinama Tutin i Sjenica još je nepovoljnija. Sjenica spada u četvrtu grupu opština koje imaju nivo razvijenosti ispod 60% republičkog proseka, dok je Tutin ispod 50% razvijenosti i spada u kategoriju devastiranih opština. Ove dvije opštine, kao izrazito ruralna područja, imaju veoma ograničene mogućnosti za mlade, a značajna sistemska podrška za mlade je neophodna kako bi se kreirale šanse za njihov izlazak iz NEET zone, odnosno efikasniju tranziciju iz obrazovnog sistema na tržište rada. U nastavku slijedi prikaz nekih od ključnih demografskih pokazatelja i pokazatelja ekonomske razvijenosti u posmatranim jedinicama lokalne samouprave.

Uvid u demografsku strukturu posmatranih opština pokazuje da ovo područje ima značajno mlađe stanovništvo u odnosu na prosjek zemlje i sve tri posmatrane jedinice lokalne samouprave mogu se svrstati u red najmlađih u Srbiji. Prema popisu iz 2022. godine, stanovništvo Republike Srbije staro je 43.85 godina, dok je prosječna starost stanovnika Novog Pazara 36.34 godine. Prosječna starost stanovnika Sjenice iznosi 39.4 godine. U prosjeku je najmlađe stanovništvo u Tutinu sa prosjekom od 34.6 godina, što ga čini najmlađom opštinom u Srbiji. Udio mladih u rasponu od 15 do 29 godina u ukupnom stanovništvu u posmatranim opštinama u prosjeku je za oko 5 procentnih poena veći u odnosu na oko 15.8% u Srbiji (Slika 5). Ovako visok udio mladih predstavlja solidan razvojni potencijal Sandžaka, ali istovremeno zahtjeva pojačane napore lokalnih aktera da se mladima obezbijede uslovi za razvoj vještina i odgovarajuće prilike da ostvare svoje potencijale.

Slika 5. Broj stanovnika i udio mladog stanovništva u ukupnom broju stanovnika u Republici Srbiji i analiziranim jedinicama lokalne samouprave u 2022. godini

Izvor: RZS



U prilog prikazanoj demografskoj strukturi ide i nešto veća stopa zavisnosti mlađeg stanovništva, koja predstavlja koeficijent koji se računa kao odnos između ukupnog broja mladih od 0 do 14 godina i broja lica radnog uzrasta (od 15 do 64). Ona u periodu 2013-2022. godina ima blago opadajući karakter (Tabela 2), ali jasno potvrđuje demografsku situaciju u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u kojima dominira mlado stanovništvo, i još jednom ukazuje na značaj jačanja aktivnosti formalnog i neformalnog obrazovanja.

Tabela 2. Stopa zavisnosti mlađeg stanovništva u periodu 2013-2022. godina

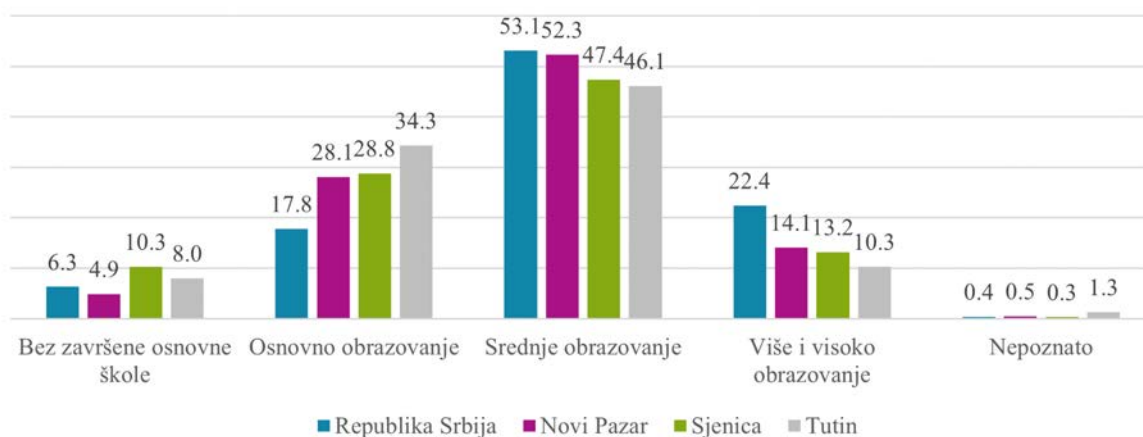
Izvor: Analitički servis RSJP

Stopa zavisnosti mlađeg stanovništva	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Novi Pazar	36.8	36.5	36	35.6	35.2	34.5	33.9	33.4	32.7	32.1
Sjenica	31.9	31.5	31.1	30.8	30.4	29.8	29.4	29.3	29.2	31.6
Tutin	40.2	40.2	40.1	39.8	39.5	39.0	38.7	38.5	38.2	35.9

Obrazovna struktura ne može se smatrati naročito povoljnom. Udio stanovništva bez završene osnovne škole i onih koji imaju samo osnovni nivo obrazovanja viši je u poređenju sa prosjekom zemlje, posebno u Sjenici i Tutinu. Primjera radi, dok je udio ove grupe stanovnika na nivou Srbije oko 24%, u Novom Pazaru gotovo svaki treći stanovnik spada u ovu grupaciju. U Sjenici i Tutinu oko 39,1% i 42,3% stanovnika spada u grupu onih koji imaju osnovno obrazovanje ili nisu završili ni osnovnu školu (Slika 6). Iako ove opštine spadaju u ruralna područja u kojima se značajan udio stanovništva bavi poljoprivredom, potrebno je usmjeriti lokalne razvojne politike na to da se obrazovna struktura unaprijedi i postupno smanji udio stanovništva sa najnižim obrazovanjem. Na taj način bi se kreirale mogućnosti da se u budućem periodu i privredni potencijali ovog područja unaprijede i stvore uslovi za ubrzani ekonomski razvoj.

Slika 6. Obrazovna struktura stanovništva u Republici Srbiji i posmatranim jedinicama lokalne samouprave u 2022. godini

Izvor: RZS



Preduslov promjene obrazovne strukture predstavlja sprovođenje mjera za povećanje obuhvata osnovnim obrazovanjem i smanjenje odliva mladih iz srednje škole. U tom smislu, posebno je potrebno obratiti pažnju na Sjenicu i Tutin, dok je Novi Pazar kao urbano područje manje izložen rizicima niskog obuhvata stanovništva osnovnim obrazovanjem. Stopa odustajanja od srednjeg obrazovanja u Novom Pazaru je na relativno prihvatljivom nivou, dok se u Sjenici i Tutinu nalazi na nivou od 8,8 i 9,7% (Tabela 3) respektivno, što je previsok procenat ukoliko se želi unaprijediti obrazovna struktura lokalnog stanovništva. Ovakve

visoke stope odliva mladih iz srednje škole nose značajne rizike ulaska mladih u NEET status i stoga je praćenje mladih u riziku od napuštanja osnovnog i sekundarnog nivoa obrazovanja i pravovremeno reagovanje jedna od prvih mjera prevencije.

Tabela 3. Obuhvat osnovnim obrazovanjem i stopa odustajanja od srednjeg obrazovanja u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u periodu 2016-2022. godina

Izvor: Analitički servis RSJP

Stopa odustajanja od školovanja u srednjem obrazovanju	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Novi Pazar	1.4	1.1	1.8	-0.7	-0.5	0.8	2.5
Sjenica	3.2	4.2	5.1	2.7	-2.5	1.2	9.7
Tutin	6.4	-1	0.1	6.6	0	0.9	8.8
Neto stopa obuhvata osnovnim obrazovanjem	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Novi Pazar	88.2	87.2	87.4	86.8	87.6	87.7	97.5
Sjenica	94.3	92.6	93.5	93.7	92.4	91.8	91.6
Tutin	94.1	92.8	91.2	89.7	88.1	89.5	88.9

Rashodi budžeta posmatranih lokalnih samouprava za zdravstvo, obrazovanje i socijalnu zaštitu relativno su stabilni u prethodnom periodu. Za potrebe ove analize posebno je značajno primijetiti da su rashodi za obrazovanje relativno ujednačeni u posmatranim lokalnim samoupravama, uz nešto niži iznos u Tutinu od oko 31 000 dinara (Tabela 4). Ovi iznosi niži su od prosjeka zemlje od oko 40 000 dinara, što je svakako posljedica i nešto slabije ekonomske pozicije i niže kategorije u klasifikaciji ekonomske razvijenosti opština. Ipak, utisak je da, imajući u vidu potrebe i specifičnosti lokalnog konteksta, rashodi za obrazovanje moraju biti povećani u narednom periodu kako bi se pružila značajnija podrška lokalnim obrazovnim institucijama i uvažile karakteristike demografske strukture.

Tabela 4. Rashodi posmatranih jedinica lokalne samouprave prema rashodima budžeta za obrazovanje, zdravstvo i socijalnu zaštitu u 2022. godini.

Izvor: Analitički servis RSJP

	Rashodi korisnika budžetskih sredstava za obrazovanje po stanovniku (RSD)	Rashodi korisnika budžetskih sredstava za zdravstvenu zaštitu po stanovniku (RSD)	Rashodi korisnika budžetskih sredstava za socijalnu zaštitu po stanovniku (RSD)
Novi Pazar	35 199	32 548	1 196
Sjenica	36 091	-	714
Tutin	31 431	11 463	5 603

U posljednjih nekoliko godina srpsko tržište rada karakterišu pozitivni trendovi u smislu smanjenja stope nezaposlenosti, smanjenja stope nezaposlenosti mladih i rasta stope aktivnosti. U skladu sa navedenim, situacija na tržištu rada u posmatranim jedinicama lokalne samouprave se popravlja, ali je još uvijek značajno nepovoljnija u odnosu na ostatak zemlje. Strukturu nezaposlenih lica karakteriše visok udio onih koji prvi put traže zaposlenje, značajan udio lica bez kvalifikacija, ali i relativno ujednačen broj muškaraca i žena. U odnosu na druge dvije jedinice lokalne samouprave, situacija je najnepovoljnija u Tutinu, u kojem

preko 90% lica na evidenciji nezaposlenih predstavljaju oni koji prvi put traže posao, dok je preko polovine njih bez kvalifikacija (Tabela 5). Potrebno je svakako dodatno analizirati uzroke nezaposlenosti ovih lica i njihovu demografsku strukturu, ali je nesumljivo, imajući u vidu opšte trendove i podatke Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ), da se značajan broj lica koji prvi put traže zaposlenje nalazi u kategoriji mladih. To implicira neophodnost aktivnijeg djelovanja u pravcu jačanja vještina ovih lica i njihovog eventualnog prekvalifikovanja i dokvalifikovanja kako bi se njihove kompetencije uskladile sa potrebama lokalnog tržišta rada, odnosno omogućilo njihovo eventualno samozapošljavanje.

Tabela 5. Struktura nezaposlenih lica u posmatranim jedinicama lokalne samouprave na 31.12.2022. godine

Izvor: RZS

	Ukupno	Prvi put traže zaposlenje		Bez kvalifikacija		Žene		Na 1000 stanovnika
		Svega	%	Svega	%	Svega	%	
Republika Srbija	427 152	242 892	56.9	148 790	34.8	239 448	56.1	64
Novi Pazar	23 444	18 576	79.2	9 632	41.1	12 559	53.6	220
Sjenica	4 273	3 008	70.4	1 907	44.6	2 254	52.7	177
Tutin	8 858	8 024	90.6	4 700	53.1	4 878	55.1	268

Struktura zaposlenosti pokazuje na značajne rodne disparitete. Broj zaposlenih muškaraca je u Novom Pazaru veći za oko 1.3 puta u odnosu na broj zaposlenih žena, što je nešto više u odnosu na prosjek zemlje, dok je taj odnos u Sjenici oko 1.4:1, a u Tutinu preko 1.8:1. S obzirom na to da je broj nezaposlenih muškaraca i žena koji traže posao približno jednak, može se zaključiti da je aktivnost žena na tržištu rada značajno niža u odnosu na muškarce u sve tri lokalne samouprave, a posebno u Tutinu. Učešće mladih u ukupnoj zaposlenosti je na nivou prosjeka zemlje i kreće se od 14.5% u Sjenici, do 17.8% u Novom Pazaru. Broj zaposlenih na 1000 stanovnika značajno je niži u sve tri lokalne samouprave i kreće se od svega 142 u Tutinu, do 206 u Sjenici (Tabela 6).

Tabela 6. Struktura zaposlenih lica u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u 2022. godini (godišnji presjek)

Izvor: RZS

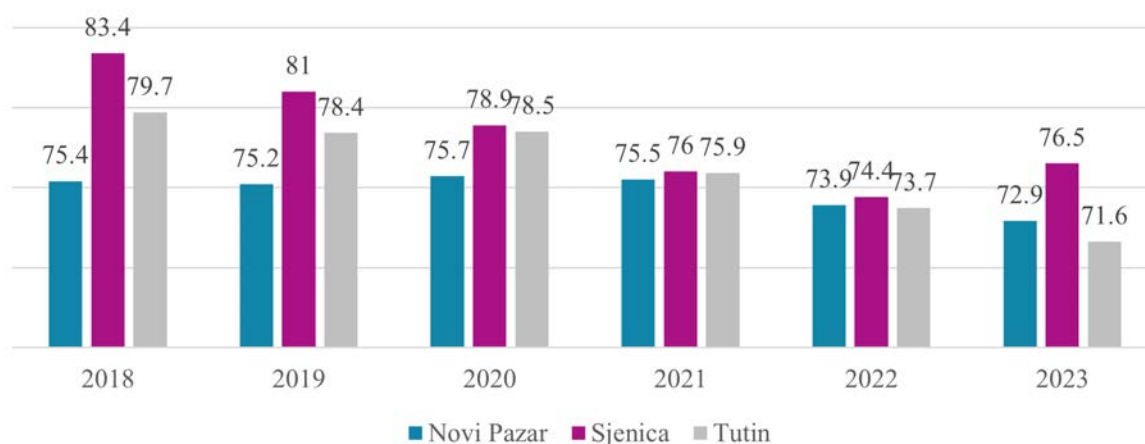
	Broj zaposlenih ukupno	Od toga:		Učešće zaposlenih starosti 15-29 godina u ukupnoj zaposlenosti, u %	Broj zaposlenih na 1000 stanovnika
		muškarci	žene		
Republika Srbija	2 310 035	1 227 901	1 082 134	15.6	347
Novi Pazar	20 468	11 697	8 771	17.8	192
Sjenica	4 981	2 916	2 065	14.5	206
Tutin	4 704	3 042	1 662	15.2	142

Nešto povoljnije ekonomske okolnosti u Sjenici u odnosu na Tutin mogu se primijetiti i na osnovu analize prosječne zarade (Slika 7). Raspon između prosječne plate u Republici Srbiji i plate u posmatranim opštinama najmanji je u Sjenici, u kojoj je prosječna plata u 2023. godini bila na nivou od 76.5% prosjeka zemlje. Udio prosječne neto zarade u Novom Pazaru i Tutinu iznosi 72.9% i 71.6% prosjeka zemlje respektivno. Uočljivo je ipak da se ovaj raspon u periodu ne smanjuje, već postepeno uvećava, tako da je udio prosječne zarade u Sjenici u 2018. godini iznosio 83.7% prosjeka, što pokazuje smanjenje od gotovo 7 procentnih poena u petogodišnjem periodu. Slični trendovi mogu se primijetiti i u preostale dvije an-

alizirane opštine. Svakako je da posmatrani trendovi ukazuju na postepenu divergenciju kada je brzina ekonomskog razvoja u pitanju i zahtijevaju ozbiljniji angažman kreatora ekonomske politike kako bi se spriječilo ekonomsko zaostajanje regiona koje bi bilo praćeno odlivom stanovništva i slabljenjem ekonomskih perspektiva za mlade.

Slika 7. Udio prosječne zarade bez doprinosa u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u odnosu na prosek Republike Srbije u periodu 2018-2023. godina

Izvor: RZS



Analiza strukture zaposlenosti prema ekonomskim djelatnostima ukazuje na karakteristike ekonomske aktivnosti na lokalnom nivou i indirektno predstavlja osnovu na kojoj se bazira lokalni ekonomski razvoj. Slično kao u cijeloj zemlji, prerađivačka industrija zauzima najveće učešće, uz izuzetak Novog Pazara. Novi Pazar kao trgovački centar u velikoj mjeri se oslanja na razvoj trgovine koja učestvuje sa oko 18.6% zaposlenosti. U sve tri opštine, imajući u vidu karakter djelatnosti, značajan udio zaposlenosti odnosi se na obrazovanje u kojem je zaposleno od 13.1% u Novom Pazaru do čak 17.4% u Tutinu. To indirektno ukazuje i da u posmatranim opštinama ne postoje drugi značajni poslodavci u privatnom sektoru. Visok udio zaposlenih individualnih poljoprivrednika od preko 10% izražen je u Sjenici i Tutinu, gdje je zahvaljujući razvijenom stočarstvu uočljiv visok udio zaposlenih u ovoj i srodnim djelatnostima. U Novom Pazaru značajan je udio i zaposlenih u sektoru građevinarstva od oko 9.3%.

Tabela 7-1. (Republika Srbija i Novi Pazar) Učešće vodećih 5 djelatnosti prema zaposlenosti u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u 2022. godini

Izvor: RZS

Republika Srbija	Prerađivačka industrija	Trgovina na veliko i malo i popravka motornih vozila	Zdravstvena i socijalna zaštita	Državna uprava i obavezno socijalno osiguranje	Obrazovanje
Učešće u %	21.5	15.6	7	6.9	6.8
Novi Pazar	Trgovina na veliko i malo i popravka motornih vozila	Prerađivačka industrija	Obrazovanje	Građevinarstvo	Zdravstvena i socijalna zaštita
Učešće u %	18.6	15.1	13.1	9.3	8.6

Tabela 7-2. (Sjenica i Tutin) Učešće vodećih 5 djelatnosti prema zaposlenosti u posmatranim jedinicama lokalne samouprave u 2022. godini

Izvor: RZS

Sjenica	Prerađivačka industrija	Obrazovanje	Registrovani individualni poljoprivrednici	Trgovina na veliko i malo i popravka motornih vozila	Državna uprava i obavezno socijalno osiguranje
Učešće u %	20.5	15.5	10.2	8.7	8.1
Tutin	Prerađivačka industrija	Obrazovanje	Registrovani individualni poljoprivrednici	Trgovina na veliko i malo i popravka motornih vozila	Zdravstvena i socijalna zaštita
Učešće u %	18.2	17.4	10.7	10.4	10.1

Novi Pazar kao urbanu sredinu karakteriše i nešto intenzivnija privredna aktivnost i shodno tome veći broj registrovanih privrednih društava i preduzetnika. Broj aktivnih privrednih društava u Novom Pazaru na 1000 stanovnika je gotovo dva puta veći u odnosu na druge dvije opštine. Sa 41.1 registrovanim preduzetnikom na 1000 stanovnika, broj onih koji se bave sopstvenim biznisom u Novom Pazaru je veći za oko 20% u odnosu na Sjenicu i oko 50% u odnosu na Tutin. Podsticaji regionalnog razvoja u posmatranim jedinicama lokalne samouprave su na sličnom nivou ako se posmatra kao odnos podsticaja po stanovniku i kreću se od 9.8 hiljada RSD u Novom Pazaru do 12.4 hiljade RSD u Sjenici (Tabela 8).

Tabela 8. Ukupan broj privrednih subjekata i iznos podsticaja regionalnog razvoja u posmatranim jedinicama lokalne samouprave

Izvor: Analitički servis RSJP

	ukupno	po stanovniku	ukupno	po stanovniku	ukupno	po stanovniku ¹⁰
Aktivna privredna društva u 2023. godini	1331	12.5	167	6.9	221	6.7
Aktivni preduzetnici u 2023. godini	4386	41.1	847	35.2	891	27.0
Podsticaji regionalnog razvoja (u hiljadama RSD) u 2022. godini	1 046 811	9.8	297 921	12.4	329 998	10.0

Mladi u Crnoj Gori

Procentualna stopa NEET osoba u ukupnoj populaciji mladih starosti 15-29 godina korelira sa opštim trendovima u crnogorskoj ekonomiji. Naime, u periodu od 2015. do 2018. godine stopa NEET je blago opala sa 23.4% na 21.0% mladih. Nakon toga, ovaj pokazatelj raste na visokih 26.6% ukupne populacije mladih u 2020. godini, što odgovara padu crnogorske ekonomije uzrokovanom COVID-19 pandemijom. Narednu godinu, 2021., obilježila je stagnacija - stopa NEET je iznosila 26.5%. Osjetan pad stope NEET zabilježen je tek u 2022. godini koja predstavlja godinu oporavka domaće ekonomije – prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS) za datu godinu, NEET populaciji je pripadalo nešto manje od četvrtine ukupne populacije mladih, odnosno 23.2% njih. Tokom 2023. godine ovaj pokazatelj nastavio je sa padom, prateći trendove pada opšteg nivoa nezaposlenosti u Crnoj Gori, te je na kraju date godine broj mladih u Crnoj Gori sa NEET statusom iznosio oko 27 100 pojedinaca ili 20.3% ukupne populacije mladih.

¹⁰ Broj aktivnih privrednih društava i preduzetnika je računat kao ukupan broj na 1000 stanovnika.

Poređenja radi, podaci EUROSTAT-a za 2023. godinu pokazuju da prosječna NEET stopa u EU iznosi 11.2%, dok najgore postignuće bilježe Rumunija (19.3%) i Italija (16.1%). Istovremeno, kada je riječ o zemljama sa kojima se Crna Gora graniči, EUROSTAT posjeduje podatke iz 2023. godine za Bosnu i Hercegovinu, Hrvatsku i Srbiju. Dok je stopa NEET mladih u BiH (22.2%) veća od crnogorske, u Srbiji (15.3%) i Hrvatskoj (11.8%) su zabilježene niže stope.

Kako bi bolje spoznali karakteristike NEET mladih u Crnoj Gori, u priloženoj tabeli ćemo predstaviti podatke koji bliže opisuju sastav ove populacione grupe. Tabela je kreirana na osnovu podataka ARS za period 2020-2023.

Tabela 9. Socio-demografske karakteristike NEET populacije (podaci predstavljani u %)

Izvor: MONSTAT

Godina	Starosna dob		Pol		Stepen obrazovanja			Status radne snage		Regija		
	15-24	25-29	Muškarci	Žene	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8	Nezaposleni	Neaktivni	Primorje	Centar	Sjever
2020	51.1	48.9	51.1	48.9	11.7	60.2	28.1	51.4	48.6	17.4	44.2	38.4
2021	48.6	51.4	54.9	45.1	8.5	63.3	28.1	53.5	46.5	19.6	42.0	38.4

Struktura NEET mladih s obzirom na starosnu dob nije doživjela značajnije promjene u odnosu na raniji period. Mladi starosti 15-24 godina i dalje čine blagu većinu ukupnog broja NEET mladih, pri čemu broj članova u obje starosne kategorije nastavlja pad u odnosu na prethodnu godinu¹¹. U pogledu polne strukture, udio muškaraca u NEET grupi u 2023. godini je po prvi put tokom posmatranog perioda neznatno manji u odnosu na udio žene (49.9% naprema 50.1%). Ovaj podatak ne razlikuje Crnu Goru od dominantne većine evropskih zemalja gdje NEET populaciju uglavnom čine žene. Kada je riječ o obrazovanju, podaci pokazuju značajan udio NEET mladih sa visokim obrazovanjem u ukupnoj NEET populaciji - 24.4% od ukupnog broja populacije NEET mladih ima visoko obrazovanje. Ipak, primjetan je blag, ali konstantan pad udjela ove podgrupe NEET mladih, što ukazuje na veliki značaj obrazovanja za izlazak iz NEET statusa.

Posmatrajući radni status NEET mladih, moguće je razlikovati dvije grupe mladih: nezaposlene i neaktivne, tj. mlade koji ne pripadaju radno sposobnom stanovništvu, odnosno ne traže posao. Posljednjih godina primjetan je trend povećanja udjela NEET mladih koji su nezaposleni, ali aktivno traže pristup tržištu rada – dok je 2020. godine njihov udio u ukupnom broju NEET mladih iznosio 51.4%, u 2023. godini porastao je na 61.0%. Do pada udjela neaktivnih NEET mladih u posmatranom period došlo je prije svega zbog značajnijeg smanjenja broja muškaraca koji pripadaju ovoj grupi – sa 8600 u 2021. godini na 5300 osoba u 2023. godini. Kada je riječ o geografskoj raspodjeli, najveći procenat mladih koji pripadaju NEET populaciji živi u centralnoj regiji Crne Gore, njih 47.7%, u sjevernom dijelu živi 42.3% te kategorije stanovništva, dok je najmanji udio na primorju, svega 10.3%. Na primorju je zabilježen i najznačajniji procentualni pad udjela NEET mladih u periodu 2020-2023, što ukazuje da tržište rada najdinamičnije funkcioniše upravo u ovom dijelu Crne Gore.

Iako podatak da 47.7% NEET mladih živi u centralnoj regiji pruža značajnu informaciju o ovoj populaciji, ne ukazuje nam u kojoj regiji je stopa NEET populacije mladih najveća. Konkretno, najveći broj NEET mladih živi u centralnoj regiji iz prostog razloga što je riječ o najnaseljenijoj regiji Crne Gore. Stoga, kako bi dobili pot-

¹¹ Broj NEET mladih starosti 15-24 opao je sa 17 100 u 2022. godini na oko 14 000 krajem 2023., dok je broj NEET mladih starosti 25-29 godin u istom vremenskom periodu opao sa oko 15 000 na oko 13 100.

punu sliku o NEET populaciji potrebno je ne samo analizirati podatke o NEET mladima koji su krostabulirani sa socio-demografskim potkategorijama, već ispitati brojnost NEET mladih kao podskupa jedne veće grupe – opšte populacije mladih starosti 15 do 29 godina u Crnoj Gori. Podaci su dati u priloženoj tabeli.

Tabela 10. NEET stope u Crnoj Gori (u %)

Izvor: MONSTAT

Godina	Starosna dob		Pol		Stepen obrazovanja			Regija		
	15-24	25-29	Muškarci	Žene	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8	Primorje	Centar	Sjever
2021	20.2	37.5	28.3	24.6	8.6	30.9	38.3	22.8	23.2	35.0
2022	20.0	28.4	24.6	21.7	7.3	27.5	29.1	11.9	23.0	32.6
2023	17.3	25.0	19.8	20.8	10.0	23.3	24.1	9.8	19.7	28.8

Tako, na osnovu podataka ARS za 2023. godinu, NEET status je znatno češće zastupljen među populacijom starosti 25-29 (njih 25.0%) u odnosu na mlade od 15 do 24 godine (17.3%). Ovaj podatak je intuitivan jer je veliki udio mladih koji imaju ispod 24 godine i dalje u procesu obrazovanja, te ne mogu biti dio NEET grupe. Interesantno je primijetiti i da su žene češće od muškaraca dio NEET grupe – tako, za razliku od ranijih perioda, u 2023. godini 20.8% žena i 19.8% muškaraca pripadali su NEET kategoriji. Posmatrajući period od 2021. godine, vidljivo je da broj muškaraca koji spadaju u NEET populaciju pada znatno brže od broja žena, što ukazuje na rodni aspekt nezaposlenosti u Crnoj Gori. Kada govorimo o regiji u kojoj mladi žive, NEET osobe se mogu najčešće sresti u sjevernoj regiji u kojoj se nalaze sve tri opštine koje su u fokusu našeg istraživanja – 28.8% svih mladih na sjeveru je u NEET statusu. Iako ovaj udio pada iz godine u godinu, on je i dalje drastično veći u odnosu na centralnu (19.7%) i južnu (9.8%) regiju. Ovaj podatak vrlo slikovito pokazuje sa kojim se izazovima susrijeću mladi na sjeveru Crne Gore, ali takođe i lokalni donosioci odluka koji ulaže napore da unaprijede ekonomsku sliku regije.

Kako je već pojašnjeno, NEET predstavlja zajednički naziv za heterogenu grupu mladih i nikako je ne možemo posmatrati jednodimenzionalno, s obzirom na to da se radi o različitim faktorima, karakteristikama i potrebama mladih unutar nje. U skladu sa tim, NEET populacija se najčešće dijeli u sedam podgrupa. U okviru grupe nezaposlenih NEET mladih razlikujemo kratkotrajno nezaposlene¹² i dugotrajno nezaposlene¹³, dok se neaktivni mladi dijele prema razlogu neaktivnosti u pet različitih grupa:

- obeshrabrene – smatraju da nemaju mogućnosti za zaposlenje i prestali su da traže posao,
- bolesne ili osobe sa invaliditetom – ne traže posao zbog bolesti ili invaliditeta, uključujući one koji primaju socijalnu pomoć;
- neaktivne iz porodičnih razloga – ne mogu da rade jer brinu o djeci ili nemoćnim odraslim osobama,
- neaktivne iz ličnih razloga - vode brige o prijateljima/licima koja nisu rođaci, žele više slobodnog vremena, želi da rade kraće od punog radnog vremena, sele se/mijenjaju mjesto stanovanja, na dugom su odmoru, žele da se usredsrijede na putovanja, hobije, bave se drugim aktivnostima npr. poput volontiranja;
- neaktivne iz drugih razloga – vrlo heterogena grupa, uključuje najranjivije ali i one privilegovane koji mogu sebi priuštiti da ne rade.

12 Mladi koji posao traže kraće od godinu dana

13 Mladi koji posao traže kraće od godinu dana

Preporuka je da kada govorimo o NEET populaciji posmatramo svaku od podgrupa ponaosob, a ne kao zajednički procenat. Usljed promjene regulative, a samim tim i upitnika ARS, podaci za period od 2021. godine nisu uporedivi sa ranijim. Stoga, u priloženoj tabeli data je kategorizacija NEET osoba za period 2021-2023.

Tabela 11. Mladi NEET u Crnoj Gori po potkategorijama (u %)

Izvor: MONSTAT

Godina	NEET nezaposleni			NEET neaktivni			
	Kratkotrajno nezaposleni	Dugotrajno nezaposleni	Obeshrabreni	Bolest ili invaliditet	Porodični razlozi/njega	Lični razlozi	Drugi razlozi
2021	23.2	30.3	7.8	3.2	8.4	6.1	20.9
2022	25.6	33.1	9.8	1.3	6.7	8.8	14.7
2023	26.5	34.6	9.2	-	5.9	7.7	14.0

Kao što je već ranije navedeno, unutar NEET mladih, natpolovičnu većinu čine osobe koje su nezaposlene, tj. koje aktivno traže posao – njihov zbirni udio iznosio je 53.5% u 2021. godini, dok je u 2023. porastao na 61.0%. Ipak, budući da je stopa NEET opala u posmatranom periodu, došlo je i do blagog pada broja NEET nezaposlenih sa 19 200 na 16 600 mladih u 2023. godini. U okviru grupe nezaposlenih koji spadaju u NEET kategoriju, u obje posmatrane godine evidentiran je veći procenat pojedinaca koji su nezaposleni duže od jedne godine u odnosu na kratkotrajno nezaposlene. Ovaj podatak brine jer je dugotrajna nezaposlenost najčešće praćena erozijom u znanju i vještinama koje mladi posjeduju, što im dodatno otežava zaposlenje, ali i ukazuje na značaj neformalnog obrazovanja koje datu eroziju može zaustaviti. Najznačajnije razlike u pogledu trajanja perioda nezaposlenosti prisutne su s obzirom na regiju u kojoj NEET mladi žive – podaci ukazuju da je dugotrajna nezaposlenost znatno češća na sjeveru Crne Gore u odnosu na ostale regione.

Kada je riječ o neaktivnim mladima, najveći procenat u toj grupi čine mladi ljudi koji su odvojeni od tržišta rada iz drugih, neutvrđenih razloga – u 2021. godini njihov udio je iznosio 20.9% ili 7400 osoba, dok je u 2023. smanjen na 14.0% ili oko 3800 pojedinaca. Ovaj podatak izaziva posebnu zabrinutost, jer bez jasno definisanih uzroka, nije moguće kreirati kvalitetan institucionalni odgovor. Dodatno brine i činjenica da je svaka deseta NEET osoba obeshrabrena, tj. smatra da nema dovoljno mogućnosti ili vještina za zaposlenje. Kontraintuitivno, većinu u ovoj grupi čine osobe starosti 15-24 godine koje tek ulaze na tržište rada – po procjenama ARS, u ovu starosnu grupu spada oko 1400 od ukupno oko 2500 mladih koji su obeshrabreni.

Prikaz indikatora ekonomskog razvoja i položaja mladih na tržištu rada u Beranama, Bijelom Polju i Rožajama

U ovom dijelu izvještaja dat je kratak prikaz ekonomske razvijenosti posmatranih jedinica lokalne samouprave sa posebnim osvrtom na tržište rada i indikatore vezane za zaposlenost stanovništva. Opštine Berane, Bijelo Polje i Rožaje čine 14.3% ukupne populacije Crne Gore i 12.9% njene ukupne površine. Područje koje je u fokusu istraživanja posjeduje značajne ljudske i prirodne resurse koji predstavljaju ogroman potencijal za ekonomski razvoj. Uz to, veliki broj porodičnih, prijateljskih i poslovnih veza sa stanovnicima Novog Pazara, Sjenice i Tutina dodatno naglašava mogućnosti koje ovaj region ima. Ova bo-

gata mreža kontakata ukazuje na to da sjeveroistočni dio Crne Gore u kojem se ove opštine nalaze može postati pokretač njenog privrednog napretka, ali i ključni faktor u unaprjeđenju prekogranične saradnje.

Tabela 12. Udio posmatranih jedinica lokalne samouprave u ukupnoj populaciji i površini Crne Gore

Izvor: MONSTAT

	Stanovništvo ¹⁰		Površina (u km ²)	
	Svega	Udio u %	Svega	Udio u %
Crna Gora	633 158	100.0	13812	100.0
Berane	25 162	4.0	717	5.2
Bijelo Polje	39 710	6.3	630	4.6
Rožaje	25 247	4.0	432	3.1

Međutim, trenutna situacija je znatno drugačija. U ranijem dijelu izvještaja naznačeno je da sve tri opštine imaju nivo ekonomske razvijenosti niži od prosjeka – dok opštine Bijelo Polje i Berane spadaju u četvrtu grupu opština sa nivoom razvijenosti od 50 do 75% državnog prosjeka, opština Rožaje nalazi u petoj grupi sa nivoom razvijenosti ispod 50% državnog prosjeka. To potvrđuju i podaci EU SILC istraživanja za 2023. godinu, prema kojima je stopa rizika od siromaštva u sjevernom regionu (34.2%) u kojem se nalaze tri posmatrane opštine više od dva puta veća u odnosu na centralni (15.6%) i više od tri puta veća u odnosu na južni (11.6%) region. Indikativni su i podaci o prosječnim netto zaradama, prema kojima se opštine Berane, Bijelo Polje i Rožaje godinama nalaze ispod crnogorskog prosjeka. Tako, prema podacima MONSTAT-a prosječna zarada bez poreza i doprinosa (tzv. netto zarada) je u junu 2024. godine iznosila 838 EUR na nacionalnom nivou, u Beranama 94.5% prosjeka, Bijelom Polju 89.6% i Rožajama 89.1% EUR. Ovi podaci ukazuju na ograničene mogućnosti za mlade i činjenicu da je neophodna značajna sistemska podrška sa centralnog nivoa kako bi se kreirale prilike za njihov razvoj, te lični i profesionalni napredak.

Slika 8. Visina prosječne netto zarade u Crnoj Gori u junu 2024. godine

Izvor: MONSTAT



¹⁰ Stanovništvo prikazano na osnovu preliminarnih rezultata sprovedenog krajem 2023. godine, koji su objavljeni u januaru 2024. Objavljivanje konačnih rezultata popisa očekuje se u drugoj polovini oktobra 2024. godine.

Potpuni uvid u demografsku strukturu posmatranih opština nije moguć, budući da konačni rezultati popisa sprovedenog krajem 2023. godine još nisu dostupni. Međutim, na osnovu popisa iz 2011. godine, procjena MONSTAT-a i preliminarnih rezultata popisa iz 2023. godine moguće je donijeti određene pretpostavke. Prema rezultatima popisa iz 2011. godine, prosječna starost stanovnika Rožaja iznosila je 31.7 godina i bila je najniža u Crnoj Gori¹¹. Opštine Bijelo Polje (36.1 godina) i Berane (36.4 godine) su se takođe nalazile neznatno iznad državnog prosjeka. Ipak, primjetno je da su smjerovi kretanja ove tri lokalne samouprave, barem kada su u pitanju demografski trendovi, divergentni. Tako, prema MONSTAT-ovim podacima iz 2022. godine, Rožaje su bile opština sa najvišom stopom prirodnog priraštaja (5.2 promila) u Crnoj Gori¹². Sa druge strane, opštine Bijelo Polje (-2.0 promila) i Berane (-3.2 promila) zabilježile su negativne stope rasta, tj. u njima je broj umrlih bio veći od broja rođenih. Na starost lokalnog stanovništva utiče i migracioni saldo, odnosno razlika između broja odseljenih i doseljenih pojedinaca, budući da se odseljavaju dominantno radno sposobne osobe mlađe i srednje dobi. Negativni migracioni saldo karakteristika je sjevernog regiona Crne Gore, pa tako i posmatranih opština. Prema podacima MONSTAT-a, najgori migracioni saldo u Crnoj Gori 2023. godine imala je opština Bijelo Polje (-156 stanovnika), dok isti pokazatelj u slučaju Rožaja iznosi -119, a u slučaju Berana -27.

Dugogodišnje negativne stope priraštaja i migracioni saldo istog predznaka rezultirali su time da se broj stanovnika Berana i Bijelog Polja u periodu od 2011. do 2023. godine smanji za sedminu. Konačni rezultati popisa će vjerovatno ukazati na smanjenje udjela mlade populacije i značajno povećanje prosječne starosti populacije. Sa druge strane, u Rožajama je visok prirodni priraštaj uticao na povećanje broja stanovnika za desetinu, i pored jakog negativnog migratornog trenda, što će vjerovatno rezultirati time da Rožaje i nakon ovog popisa budu opština sa najmlađim stanovništvom u Crnoj Gori.

Tabela 13. Promjene u broju stanovnika između 2011. i 2023. godine

Izvor: MONSTAT

	2023		2011		Indeks 2011=100
	Svega	Udio u %	Svega	Udio u %	
Crna Gora	633 158	100.0	620 029	100.0	102.1
Berane	25 162	4.0	28 488	4.6	88.3
Bijelo Polje	39 710	6.4	46 051	7.4	86.2
Rožaje	25 247	4.0	22 964	3.7	109.9

Obrazovna struktura posmatranih opština ne može se smatrati naročito povoljnom. Prema podacima sa popisa 2011. godine, 17% svih stanovnika Crne Gore imalo je visoko obrazovanje. Postignuća u tri lokalne samouprave koje su predmet ovog istraživanja su bila daleko ispod prosjeka – u Beranama je udio visokoškolaca iznosio 12%, Bijelom Polju 11% i Rožajama 10%. Iseljavanje najproduktivnijeg i najobrazovanijeg dijela stanovništva u potrazi za boljim uslovima života dodatno negativno utiče na obrazovnu strukturu, te će konačni rezultati popisa iz 2023. sigurno pokazati da ovaj region i dalje zaostaje iza nacionalnog prosjeka.

U posljednjih nekoliko godina crnogorsko tržište rada karakteriše pozitivan trend smanjenja stope nezaposlenosti. U skladu sa time, i u posmatranim opštinama broj nezaposlenih prijavljenih na ZZZCG opada

¹¹ Nacionalni prosjek iznosio je 37.2 godine.

¹² Nacionalni prosjek iznosio je 0.1 promila.

iz godine u godinu. Ipak, situacija je i dalje značajno gora nego u ostatku Crne Gore. Ranije smo već rekli da je prema preliminarnim rezultatima popisa iz decembra 2023. godine udio stanovništva posmatrane tri opštine u ukupnoj populaciji Crne Gore iznosio 14.3%. Istovremeno, udio nezaposlenih u ukupnoj populaciji nezaposlenih u Crnoj Gori u istom vremenskom trenutku iznosio je natprosječnih 31.8%. Bitno je naznačiti i da iako se broj nezaposlenih u posmatranim opštinama smanjuje u apsolutnim brojevima, njihov udio u ukupnom broju nezaposlenih postepeno raste – u decembru 2020. godine iznosio je 26.8%, a u avgustu 2024. godine čak 33.7%. Ukratko, nivo nezaposlenosti u Beranama, Bijelom Polju i Rožajama opada sporije nego u ostatku Crne Gore.

Tabela 14. Promjene u broju nezaposlenih lica prijavljenih na ZZZ u periodu 2020-2024

Izvor: ZZZCG

	Decembar 2020.		Decembar 2021.		Decembar 2022.		Decembar 2023.		Avgust 2024.	
	Svega	Udio u %	Svega	Udio u %	Svega	Udio u %	Svega	Udio u %	Svega	Udio u %
Crna Gora	47 509	100.0	57 386	100.0	46 596	100.0	39942	100.0	32 596	100.0
Berane	4712	9.9	5279	9.2	4515	9.7	4248	10.6	3783	11.6
Bijelo Polje	4061	8.6	5005	8.7	4165	8.9	3589	9.0	3095	9.5
Rožaje	3920	8.3	5522	9.6	5253	11.3	4871	12.2	4097	12.6

Strukturu nezaposlenih lica karakteriše visok udio onih koji prvi put traže zaposlenje, značajan udio pojedinaca bez kvalifikacija, ali i činjenica da većinu nezaposlenih lica čine žene. U odnosu na druge dvije opštine, situacija je najnepovoljnija u Rožajama – dvije trećine nezaposlenih u ovoj opštini su osobe koje po prvi put traže zaposlenje, a istovremeno njih tri petine ima osnovno ili niže obrazovanje. Mladima, koji čine značajan dio onih koji prvi put traže zaposlenje, neophodno je posvetiti posebnu pažnju. To ukazuje na potrebu za intenzivnijim radom na unaprjeđenju njihovih veština, kao i omogućavanjem da putem neformalnog obrazovanja steknu dodatne vještine tražene na tržištu rada.

Tabela 15. Struktura nezaposlenih lica u posmatranim jedinicama lokalne samouprave na dan 31.8.2024.

Izvor: ZZZCG

	Ukupno	Prvi put traže zaposlenje		Osnovno ili niže (ISCED 0-2) obrazovanje		Žene	
		Svega	%	Svega	%	Svega	%
Crna Gora	32 596	14 874	45.6	13 446	41.3	19 276	59.1
Berane	3783	1863	49.2	1501	39.7	2074	54.8
Bijelo Polje	3095	1229	39.7	1217	39.3	1795	58.0
Rožaje	4097	2670	65.2	2403	58.7	2375	58.0

Na nepovoljnu ponudu radnih mjesta ukazuje i činjenica da su u avgustu 2024. putem ZZZCG-a u ponudi bilo samo 132 prijavljena slobodna radna mjesta – 13 u Beranama, 77 u Bijelom Polju i 42 u Rožajama. Od toga, za 38 pozicija je traženo osnovno ili niže obrazovanje, za 57 srednje obrazovanje i za 37 pozicija više ili visoko obrazovanje.

Sa malim brojem ponuđenih slobodnih radnih mjesta korelira i nedovoljno jaka privredna aktivnost u tri posmatrane opštine – broj privrednih društava koja funkcionišu u datim opštinama u odnosu na broj stanovnika je dva do tri puta manji od crnogorskog prosjeka. Situacija je najbolja u Bijelom Polju koje važi za privredni centar sjeverne regije, ali se kada je ovaj pokazatelj u pitanju nalazi na 45.2% nacionalnog prosjeka. Istovremeno, Rožaje se nalazi na 35.2% prosjeka, a Berane na samo 31.9% crnogorskog prosjeka. Dodatno zabrinjava i trend koji smo već primijetili kada je pad nezaposlenosti u pitanju – iako je broj aktivnih privrednih društava za samo godinu dana¹³ porastao za gotovo petinu, taj rast je neravnomjerno raspoređen i zaobilazi sjever države, uključujući i tri posmatrane opštine. Tako, iako je broj aktivnih preduzeća povećan i u Beranama, Bijelom Polju i Rožajama, njihov udio u ukupnom broju preduzeća na kraju 2023. godine opao je u odnosu na 2022. godinu.

Tabela 16. Ukupan broj privrednih subjekata u posmatranim jedinicama lokalne samouprave

Izvor: MONSTAT

	2022		2023		Broj preduzeća na 1000 stanovnika
	Svega	Udio u %	Svega	Udio u %	
Crna Gora	45675	100.0	54094	100.0	85.4
Berane	649	1.4	685	1.3	27.2
Bijelo Polje	1432	3.1	1533	2.8	38.6
Rožaje	724	1.6	760	1.4	30.1

¹³ Rast u 2023. godini u odnosu na 2022. prouzrokovan je prije svega prilivom stranih državljana, dominantno iz Ukrajine, Rusije i Turske koji su zbog nepovoljnih političkih i/ili ekonomskih prilika u matičnoj državi odlučili da se presele u Crnu Goru i u ovoj zemlji pokrenu privrednu aktivnost.

EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

Republika Srbija

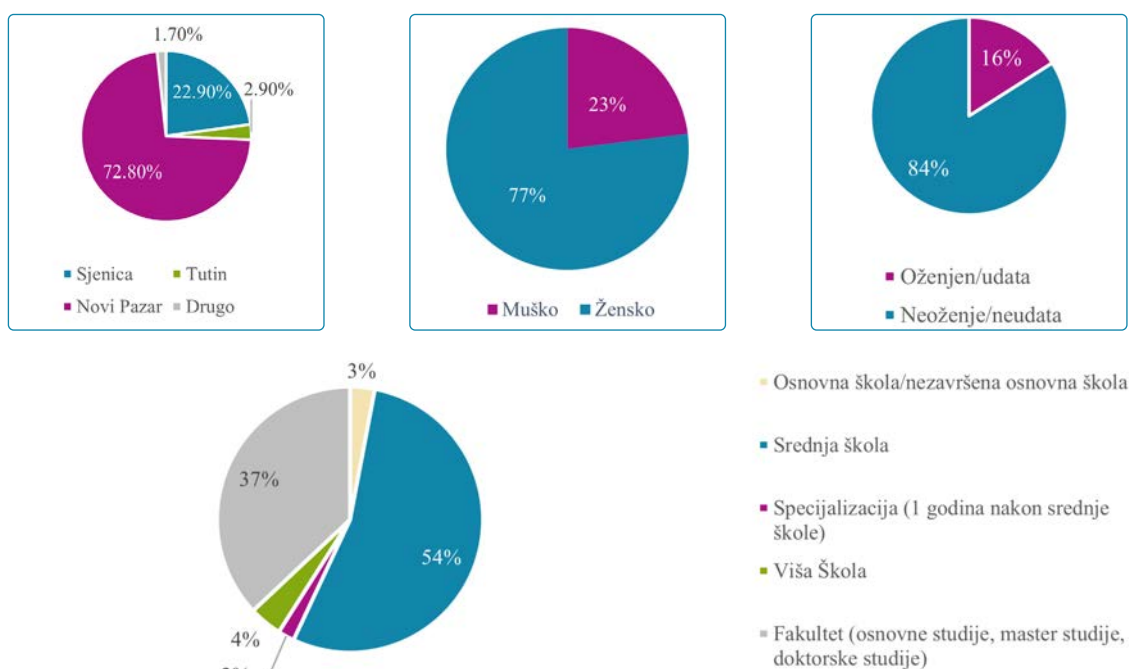
Rezultati upitnika – Mladi

U istraživanju je učestvovalo 69 mladih starosti od 18 do 30 godina, s tim što su većinu činili mladi između 21-23 godine (38%) i mladi starosti od 18 godina (13%). Od ukupnog broja prikupljenih odgovora, 72.8% ispitanika dolazi iz Novog Pazara, dok 22.9% ispitanika ima prebivalište u Sjenici. Mali broj ispitanika je iz Tutina i okolnih područja. U uzorku značajno dominira ženska populacija, koja čini 77% ispitanika, dok je učešće muškaraca 23%. Najveći dio ispitanika ima završeno srednje obrazovanje (54%), dok 37% njih posjeduje visoko obrazovanje. Anketu je popunilo i 3% ispitanika sa osnovnim stepenom obrazovanja. Što se tiče bračnog statusa, 84% ispitanika izjavilo je da nije u bračnoj zajednici.

Na pitanje „Da li ste napustili školovanje prije završetka započetog nivoa obrazovanja?“, više od 90% ispitanika dalo je negativan odgovor, dok je oko 5% navelo da su prekinuli studije na visokom obrazovanju (osnovne, master ili doktorske studije). Veoma mali broj mladih u okviru istraživanja je napustio školovanje u ranijim fazama obrazovanja.

Slika 9. Socio-demografske karakteristike ispitanika

Izvor: Autori



Na pitanje „Koji je vaš trenutni status?“, ispitanicima je data mogućnost da odaberu više odgovora. Od ukupno 69 učesnika ankete, samo tri ispitanika ispunjavaju kriterijume da budu kategorizovani kao mladi u NEET statusu (NEET - Neither in Employment, Education or Training). To su mladi koji su naveli da nisu zaposleni, ali aktivno traže posao i ujedno nisu uključeni u obuke ili treninge.

Većinu ispitanika čine mladi koji se isključivo školuju (23 ispitanika) ili studiraju (27 ispitanika). Od ukupnog broja učesnika, 14 mladih istovremeno studira i radi, dok je 11 ispitanika nezaposleno i aktivno traže posao. Ukupno 17 mladih iz istraživanja je zaposleno.

Slika 10. Analiza odgovora trenutnog statusa ispitanika

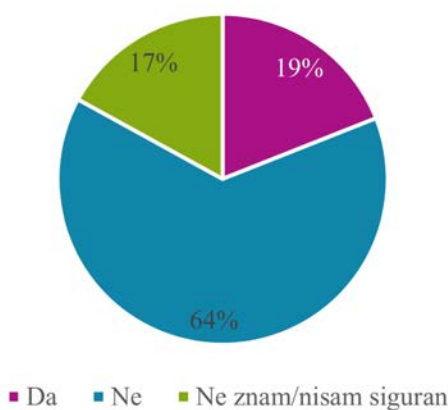
Izvor: Autori



Analiza odgovora pitanja koja se odnose na učešće u neformalnim programima ukazuje da većina ispitanika nije učestvovala do sada u treninzima ili obukama za sticanje određenih vještina. Čak 64% ispitanika je navelo da nisu bili uključeni u vanastavne aktivnosti, što ukazuje na značajan nedostatak pristupa ili zainteresovanosti za ovakve programe među mladima. S druge strane, 19% ispitanika je potvrdilo da su učestvovali u obukama, što je relativno mali broj u odnosu na ukupan uzorak. Dok je 17% ispitanika izrazilo nesigurnost u vezi sa svojim učešćem.

Slika 11. Odgovor na pitanje “Da li ste do sada učestvovali u obukama, kursovima ili treninzima za sticanje vještina neophodnih za traženje posla?”

Izvor: Autori



Mladi koji su do sada bili uključeni u vannastavne aktivnosti, istakli su da su se uglavnom bavili obukama za sticanje digitalnih vještina, uključujući video dizajn, korišćenje online sadržaja, i web development. Nekoliko ispitanika je takođe pohađalo kurseve stranih jezika, obuke za pisanje biografije, kao i programe za javni nastup.

Na pitanje „Ukoliko se odlučite za učešće u obukama, kursovima ili treninzima, šta vam je najvažnije?“ (ispitanicima je bilo ponuđeno nekoliko odgovora, a mogli su izabrati tri najznačajnija), najčešći odgovor bio je da obuka ili trening doprinosi njihovom ličnom i profesionalnom razvoju. Na drugom mjestu ispitanici su naveli važnost dobijanja sertifikata ili potvrde po završetku obuke, dok je treći najvažniji faktor bio da obuka bude prilagođena njihovom nivou znanja.

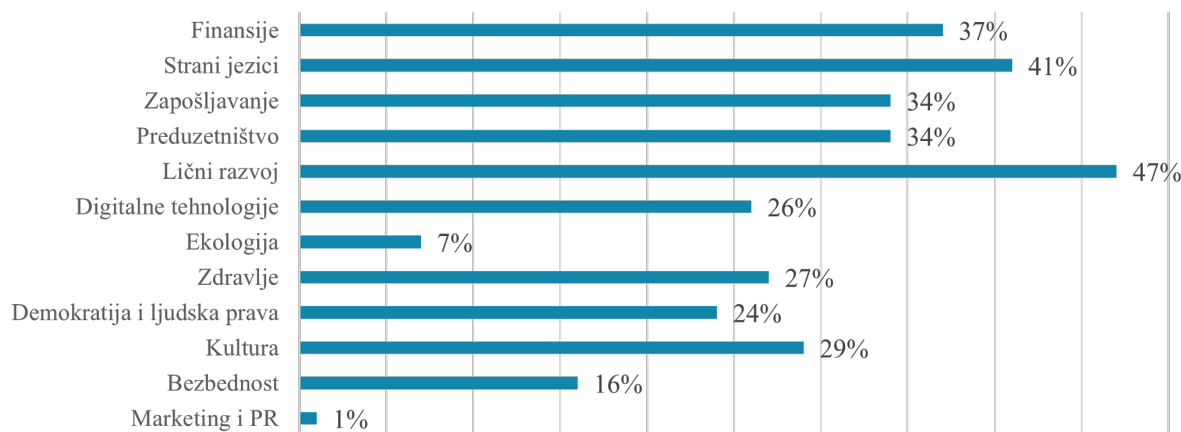
Ispitanici su takođe istakli da su u mogućnosti da izdvoje značajno vrijeme za učešće u obukama i kursovima. Konkretno, 34.3% ispitanika je izjavilo da mogu posvetiti do 5 sati nedjeljno, dok 30% može izdvojiti između 5 i 10 sati nedjeljno za učenje i usavršavanje.

Na pitanje „Ukoliko biste bili u mogućnosti da se uključite u obuke, kurseve ili treninge, za koje programe biste bili najviše zainteresovani?“, tri najčešća odgovora kod ispitanika su:

- Obuke za lični razvoj (47% ispitanika),
- Kursevi stranih jezika (41% ispitanika),
- Obuke iz oblasti finansija (37% ispitanika).

Slika 12. Analiza pitanja „Ukoliko bi bili u prilici da se uključite u obuke, kurseve ili treninge, za koje bi se programe najviše zainteresovali?“

Izvor: Autori



U okviru samoprocjene kapaciteta korišćenja određenih računarskih vještina, ispitanici su svoje znanje ocjenjivali na skali od 1 do 5, gdje je 1 predstavljala najnižu, a 5 najvišu ocjenu. Analiza rezultata pokazuje da mladi u prosjeku smatraju da vrlo dobro vladaju osnovnim računarskim vještinama kao što su rad na računaru, poznavanje Microsoft Word-a i PowerPoint-a, korišćenje društvenih mreža i alata, kao i pretraga interneta i slanje e-mailova. Međutim, poznavanje Microsoft Excel-a je ocjenjeno nešto niže u odnosu na ostale vještine.

Što se tiče specifičnih vještina, polovina ispitanika je svoje znanje Excel-a ocijenila kao vrlo dobro ili dobro, dok je sedam ispitanika navelo najnižu ocjenu, čime su ukazali na potpuno odsustvo znanja u ovoj oblasti. S druge strane, čak 41 ispitanik je svoje vještine slanja e-mailova ocijenio visokom ocjenom (4), dok su istu ocjenu za internet pretragu i korišćenje društvenih mreža dale 33 osobe.

Tabela 17. Analiza samoprocjene korišćenja određenih računarskih vještina kod ispitanika

Izvor: Autori

Opšte poznavanje rada na računaru	4
Poznavanje Word-a	4
Poznavanje Excel-a	3
Poznavanje Power Point-a	4
Internet pretraga (Google Chrome, Mozilla...)	4
Slanje email-a	4
Poznavanje društvenih mreža i alata	4
Rožaje	724

Analizom pitanja koja se odnose na razvoj preduzetništva kod mladih u Sandžaku, dolazi se do saznanja da oko 70% ispitanika je zainteresovano da pokrene sopstveni biznis, a kao najčešće probleme za pokretanje biznisa navode nedostatak finansija (61.4%), dok nešto manje od polovine ispitanika navode nedostatak znanja o finansijskim pitanjima (39%), strah od nepoznatog (37%) i nedostatak znanja o administrativnim pitanjima za pokretanje poslovanja (37%).

Slika 13. Analiza pitanja „Šta vidite kao tri najučestalija problema za pokretanje sopstvenog biznisa?“

Izvor: Autori



Ispitanici su ocjenjivali svoje vještine potrebne za pokretanje sopstvenog biznisa na skali od 1 do 5, gdje 1 predstavlja najnižu, a 5 najvišu ocjenu. Analiza dobijenih rezultata ukazuje na to da su najviše ocjene dali za komunikativne vještine (prosječna ocjena 3.9), kao i prezentacijske vještine i poznavanje stranog jezika (prosječna ocjena 3.4). Suprotno tome, najslabije ocijenjene vještine odnose se na upravljanje finansijama, konkretno na zaduživanje, kredite, kamate i subvencije, sa prosječnom ocjenom 2.0. Osim toga, i pisanje biznis plana (2.3) i proces osnivanja poslovnog subjekta (2.3) su takođe ocijenjeni kao oblasti u kojima je potrebno dodatno usavršavanje i podrška.

Tabela 18. Samoprocjena vještina neophodnih za pokretanje sopstvenog biznisa

Izvor: Autori

Pisanje biznis plana	2.3
Obračun zarada	2.5
Poslovno pregovaranje	2.9
Umrežavanje sa poslovnim saradnicima	2.8
Izrada ponude	2.8
Određivanje cijena	3.2
Istraživanje tržišta	3.0
Proces osnivanja poslovnog subjekta	2.3
Upravljanje finansijama	2.7
Štednja	3.1
Komunikativnost	3.9
Zaduživanje, krediti, kamate, subvencije	2.0
Prodaja i promocija	3.1
Prezentacijske vještine	3.4
Upravljanje ljudskim resursima	3.0
Poznavanje stranog jezika	3.4

Mladi, koji su učestvovali u istraživanju, su istakli da bi u narednom periodu željeli da unaprijede sljedeće vještine:

- Pisanje biznis plana (54% mladih);
- Umrežavanje sa poslovnim saradnicima (39% mladih);
- Poznavanje stranog jezika (37% mladih);
- Poslovno pregovaranje (33% mladih);
- Obračun zarada (33% mladih);
- Upravljanje finansijama (25% mladih).

Ostale vještine koje su im bile ponuđene su zanemarene, s obzirom da je interesovanje za njih prisutno kod manje od 25% ispitanika iz uzorka (upravljanje ljudskim resursima, prezentacijske vještine, istraživanje tržišta, štednja i dr.).

Rezultati upitnika – Organizacije civilnog društva (OCD)

U istraživanju koje je sprovedeno putem intervjua (upitnik sa setom otvorenih pitanja) sa predstavnicima civilnog sektora, učestvovalo je osam ispitanika. Polovina organizacija civilnog društva (OCD) koje su bile predmet analize imaju manje od pet zaposlenih i predstavljaju mlade organizacije, osnovane u posljednjih pet godina. Ovaj podatak ukazuje na ograničene kapacitete civilnog sektora u doprinosu poboljšanju zapošljivosti mladih, s obzirom na nedovoljno iskustvo i slabu prepoznatljivost među donatorima i donosocima odluka.

Pored stalno zaposlenih, OCD često angažuju spoljne saradnike, u skladu sa potrebama i obimom posla. Većina OCD navodi da eksterne saradnike zapošljavaju na projektnom osnovu, u skladu sa ad hoc zahtjevima projekata.

Na pitanje „Koja je osnovna oblast rada vaše organizacije?“, većina ispitanika je odgovorila da se bave radom sa mladima i drugim ranjivim grupama, kao i humanitarnim aktivnostima. Jedna od OCD se bavi kulturnim, a druga ekološkim pitanjima.

Šest od osam analiziranih organizacija ističe da se uglavnom bave pružanjem obuka, kurseva i seminara za mlade u oblasti neformalnog obrazovanja. Pored toga, određeni broj organizacija bavi se i omladinskim radom, a neke se fokusiraju i na zdravlje i savjetovanje mladih.

Jedan od predstavnika OCD navodi: „Imali smo obuke psihološkog osnaživanja mladih (nezaposlenih) u procesu traženja posla, kao i obuke pisanja CV-a, javnog nastupa i karijernog savjetovanja.“

Drugi predstavnik dodaje: „Iskustva naše organizacije u sprovođenju programa neformalnog obrazovanja, posebno vezanih za nezaposlenost mladih, su veoma pozitivna, ali i izazovna. Naši programi su bili usmjereni na sticanje praktičnih i mekih vještina kao što su komunikacija, timski rad i preduzetništvo.“

Svaka od ispitanih OCD je ostvarila saradnju sa poslovnim sektorom, donosiocima odluka i drugim organizacijama civilnog društva na teritoriji Sandžaka i šire.

Jedan predstavnik ističe: „Saradjujemo sa drugim udruženjima koja rade na poboljšanju položaja osoba sa smetnjama u razvoju, koji su nam bili partneri na različitim projektima, ali i sa drugim institucijama.“

Kao jedan od načina za unaprjeđenje položaja mladih na teritoriji Sandžaka, ispitanici vide u unaprjeđenju kapaciteta OCD i većim šansama za apliciranje na projekte međunarodnih organizacija. Na osnovu analize bloka pitanja koja se odnose na položaj mladih iz kategorije NEET, OCD su istakle da su glavni problemi i barijere sa kojima se ova kategorija mladih suočava:

- Nizak nivo obrazovanja;
- Nedostatak vještina;
- Nedostatak iskustva;
- Slaba informisanost o mogućnostima koje im se nude.

Problem dosezanja do mladih iz kategorije NEET (mladi koji nisu u sistemu obrazovanja, zapošljavanja ili obuke) postaje sve izraženiji. Ipak, većina organizacija koristi različite metode kako bi sa njima uspostavila kontakt, uključujući terenski rad i lične kontakte, koordinaciju sa lokalnim institucijama, kampanje na društvenim mrežama, mentorski programe, organizaciju događaja i upotrebu digitalnih alata.

Svi ispitanici koji su učestvovali u intervjuima istakli su da bi obuke i kursevi značajno doprinijeli povećanju zapošljavanja mladih. Što se tiče sandžačke privrede, većina ispitanika vidi potencijal za zapošljavanje mladih u sektorima agroindustrije, turizma, IT sektora i preduzetništva. Dok od vještina koje im nedostaju, OCD društva su izdvojile:

- IT vještine;
- Preduzetničke vještine;
- Prezentacione vještine;
- Poznavanje stranog jezika.

Rezultati upitnika – Privredna društva

Podaci o stavovima privrednika o trenutnom stanju, potencijalima i načinima jačanja zapošljivosti mladih dobijeni su na osnovu devet realizovanih online intervjua sa predstavnicima privrednih društava koja posluju na teritoriji tri posmatrane opštine. U fokusu analize bile su kompanije koje mahom posluju u oblastima informacionih tehnologija, obrazovanja, pružanja različitih tipova usluga i trgovine. Imajući u vidu da su posmatrane djelatnosti uglavnom tipične za urbane sredine, svi intervjuisani privrednici su sa područja Novog Pazara i okoline, i sva osim jednog spadaju u mikro preduzeća koja imaju do 10 zaposlenih. U nastavku slijedi pregled ključnih nalaza u skladu sa pitanjima koja se nalaze u korišćenim polustrukturiranim upitnicima (Aneks A3).

Kada je u pitanju način zapošljavanja, intervjuisani predstavnici privrede uglavnom se oslanjaju na lična poznanstva i preporuke, a u nešto manjoj mjeri i na online platforme koje postepeno postaju standardni način zapošljavanja radne snage u IT industriji. Zaposleni u IT sektoru nešto rjeđe koriste usluge Nacionalne službe za zapošljavanje, već posao traže preko online platformi koje im pružaju relativno dobar uvid u ponudu poslova u oblastima u kojima imaju odgovarajuću ekspertizu. Za poslodavce je u tom smislu, uz odgovarajuće vještine, posebno značajno da angažuju pouzdane ljude sa kojima dijele iste vrijednosti i sa kojima mogu ostvariti kvalitetnu komunikaciju. U IT industriji je to posebno značajno i usljed činjenice da se specifični zahtjevi posla rješavaju učenjem u hodu, te da su rijetke situacije kada zaposleni bez ikakve prethodne obuke može odmah početi da obavlja set definisanih aktivnosti koje su potrebne na određenom radnom mestu. U tom smislu, kao najznačajnija vještina često se navodi želja za učenjem.

Jedan od ispitanika ističe: „...Preferiramo da su to ljudi koje već poznajemo. Jako je bitno da imamo iste vrijednosti.”

Kada su u pitanju konkretne vještine i znanja, kao ključne vještine potrebne kompanijama u IT sektoru se navode sljedeće:

- Kreiranje online sadržaja;
- Razvoj aplikacija;
- UI/UX dizajn;
- AI development;
- Grafički i web dizajn;
- Rad u Adobe programu;
- Corel Draw program.

Od ostalih specifičnih vještina, navode se i sljedeće:

- Marketing;
- Računovodstvo;
- Online komunikacije/PR.

Veoma značajno mjesto u setu vještina koje se navode čine i horizontalne „meke“ vještine koje uključuju kreativnost, komunikacione vještine i poznavanje stranih jezika. Formalno obrazovanje ne igra odlučujuću ulogu u odnosu na specifične tehničke vještine.

Jedan ispitanik navodi: „...Nisu mi toliko bitni obrazovni profili koliko konkretne tehničke vještine. Nivo prethodnog iskustva takođe igra ulogu - ali obrazovanje ne,bitan nam je stav koji osoba ima i da zna osnove, sve ostalo može da se nauči.”

Poslodavci uglavnom praktikuju periode probnog rada koji služe kako za provjeru sposobnosti kandidata, tako i za potrebe obučavanja.

Kao glavni problemi i barijere sa kojima se mladi suočavaju navode se relativno skromna ponuda poslova, ograničene mogućnosti dodatnog obrazovanja i slaba informisanost u vezi sa perspektivama na tržištu rada i mogućnostima zapošljavanja. U tom smislu, potrebno je osmisliti kvalitetne programe sticanja vještina, a uloga privrednih društava može biti ključna. Preovlađujuće mišljenje privrednika je da mladi u Sandžaku često nisu svjesni mogućnosti koje pruža rad u IT industriji, a često i precjenjuju prepreke na putu u smislu potrebne dokvalifikacije i prekvalifikacije. Kao jedan od problema ističe se nedovoljna vjera u sopstvene mogućnosti i stav mladih da se bez završenog fakulteta teško mogu uključiti na tržište rada i konkurisati za početne pozicije u IT kompanijama. S druge strane, predstavnici kompanija manje vrednuju formalno obrazovanje nego što je to uvriježeno mišljenje, te bi kao glavnu prepreku trebalo izdvojiti nedovoljno iskustvo. Stoga bi programi jačanja tehničkih vještina i subvencionisanje zapošljavanja na prvim poslovima trebali biti obavezan element politika jačanja zapošljivosti, uz neizostavnu participaciju poslodavaca u kreiranju i sprovođenju obuka. Činjenica je da obrazovni sistem ne prati dinamičan razvoj IT sektora i zbog toga je uspostavljanje komunikacije obrazovnih institucija i privatnog sektora od ključnog značaja. Kada su u pitanju mladi u najnepovoljnijem položaju, najčešće usljed veoma lošeg socio-ekonomskog položaja, uloga obrazovnih politika je da ovim mladima u ranijim fazama školovanja (osnovno obrazovanje) pruži podršku za razvoj vještina koji ne smije biti uslovljen njihovim materijalnim stanjem. Mladi koji se suočavaju sa socio-ekonomskim i zdravstvenim barijerama zahtijevaju snažniju institucionalnu podršku koja mora biti sastavni dio procesa jačanja tehničkih vještina.

Ispitanik: „...Najveći problemi su nedovoljno tehničko znanje i manjak iskustva, kao i nedjelovanje na polju unaprjeđenja istog“.

Kao ključni sektori privrede koji imaju najveći potencijal za apsorpciju mladih, a posebno mladih u nepovoljnom položaju koji nemaju odgovarajuće formalno obrazovanje uz IT industriju navode se i finansije i druge oblasti uslužne industrije kao što su trgovina i turizam. U tom smislu, neke od specifičnih vještina koje su identifikovane na osnovu razgovora sa predstavnicima privatnog sektora uključuju:

- Programiranje, razvoj softvera i aplikacija;
- Cyber sigurnost;
- Analiza podataka;
- UI/UX dizajn;
- Digitalni marketing;
- Grafički dizajn;
- Upravljanje projektima.

Uz tehničke, gotovo podjednako značajne su i horizontalne vještine od kojih su posebno istaknute:

- Vještine prodaje;
- Komunikacione vještine;
- Znanje stranih jezika;
- Vještine rada u timu;
- Kreativnost.

Uz sve navedeno, posebno se navode i preduzetničke vještine koje podrazumijevaju realizaciju sopstvene ideje kroz samozapošljavanje.

Ispitanik: „...Preduzetnost i inovativnost kao vještine manjina kojima treba pružiti maksimalnu podršku jer oni su ti sa idejama koje planiraju realizovati i zaposliti ljude.“

Kao načini sticanja odgovarajućih vještina navode se različiti programi neformalnog obrazovanja i mentorska podrška za sticanje znanja preko online platformi (Coursera, Udemy, LinkedIn Learning). Kompanije navode i otvorenost za realizaciju programa praksi koje mogu biti način sticanja vještina uz mogućnost naknadnog zapošljavanja. Kao jedan od bitnih elemenata obuka navodi se ključna uloga kompanija u kreiranju sadržaja i realizaciji kurseva.

Ispitanik: „...kroz obavljanje rada besplatno u raznim kompanijama iz sektora koji ih interesuje. Na taj način stižu praktična i primjenljiva znanja, a i sebi otvaraju priliku da budu prvi u izboru zaposlenog za tu kompaniju“.

Rezultati upitnika – institucije podrške društva

U metodološkom okviru istraživanja, institucije koje se bave temom mladih predstavljaju ključne aktere u procesu konceptiranja obuka za mlade na teritoriji Sandžaka. Uprkos tome, prilikom kontaktiranja nekoliko važnih aktera u gradu Novom Pazaru i opštinama Sjenici i Tutinu, odziv je bio značajno nizak.

Mogući razlozi za ovaj nedostajući odgovor uključuju promjene u političkom kontekstu koje su se desile u prethodnom periodu, što može uticati na fokus i prioritete ovih institucija. Takođe, nedostatak vremena i resursa, kao i prelazak na nove aktere zadužene za aktivnosti u oblasti unaprjeđenja položaja mladih, mogu doprinijeti tome da neki akteri nisu bili u mogućnosti da odgovore na upitnike.

Crna Gora

Rezultati upitnika – institucije podrške društva

Sjever Crne Gore suočava se posljednjih godina sa migracijama ka razvijenijim djelovima države, naročito ka centrantralnoj regiji, ali i ka inostranstvu. Ova pojava je uticala na smanjenje radne snage i ograničila razvoj lokalne ekonomije u opštinama na sjeveru.

Uzimajući u obzir da su glavni resurs za razvoj i prosperitet države mladi i ljudski kapital koji ih karakteriše, razgovor sa sagovornicima i sagovornicama započeli smo sa pitanjem o izazovima sa kojima se suočavaju u Bijelom Polju, Beranama i Rožajama, i prilikama za poboljšanje kvaliteta života u tim sredinama.

Nastavak obrazovanja nakon srednje škole i činjenica da se visokoobrazovne institucije uglavnom nalaze u Podgorici opredjeljuje mlade da napuste rodni grad. Dodatni motiv zbog kojeg mladi i nakon završetka studija odlučuju da nastave život van gradova na sjeveru gdje su odrasli jeste izuzetno oskudna ponuda radnih pozicija gdje mogu primijeniti stečeno znanje.

Sagovornici navode da je jedan od razloga nezadovoljstva životom na sjeveru i nedostatak sadržaja i društvenih dešavanja.

“Pa eto, ja sam izuzetno zadovoljna životom u Bijelom Polju, ali neke loše stvari u našem gradu zbog kojih mladi odlaze jesu upravo obrazovanje, tj. što su se fakulteti ugasili”. (FGBP N2)

“Ja bih da se zaposlim negdje, možda da nastavim školovanje i da se vratim u svoj grad”. (FGRO N2)

“Visokoškolci su nekad prinuđeni da rade, jer nijesu u mogućnosti da nađu posao, da rade sa srednjom školom”. (FGRO N3)

“Da nemam ovo što su moji roditelji stvorili ođe, odselio bih se odmah jer ne znam nešto što se tiče moje struke, možda će i ostali da se slože, nema toliko podrške pogotovo u Berane”. (FGBA I2)

“Većina nas jedva čeka da ode iz grada baš iz tog razloga, jer svaki dan na neki način je isti i nemamo ništa nešto novo”. (FGRO N8)

“Kultura, atrakcija, nešto što Bijelo Polje nema. Nešto zbog čega bi ne samo lokalni građani ostajali, već i neki turisti došli. Privreda, mislim privreda našeg grada uopšte nije dovoljno razvijena, kao i prilike za posao”. (FGBP N1)

Ključna poruka sagovornika je da žele bolju infrastrukturu, funkcionalnije gradove i ravnopravne prilike za profesionalni napredak.

“Politika Bijelog Polja zadnjih 13 godina je dovela do toga da nam stanovništvo sa nekih 65 hiljada spalo na jedno 30 hiljada, ako je vjerovati podacima posljednjeg popisa, a pitanje je zašto. Ekonomija Bijelog Polja je potpuno razorena, infrastruktura je potpuno razorena. Ništa novo nije napravljeno ni u kakvom smislu”. (FGBP N7)

“Pa ja bih, eto, volio da pomenem problem sa otpadom i tim stvarima u Rožajama, problem pasa lutalica, problem otpada. Jedan od najviših problema, to je mislim poznato u Crnoj Gori generalno, deponija Mostina. Znači, mene je stvarno da kažem i stid, pošto kada se ulazi u Crnu Goru prvo što dočeka ili druge državljane ili turiste je prvo ta deponija”. (FGRO N5)

Pokretanje sopstvenih biznisa sagovornici navode kao potencijalno rješenje zaposlenja mladih.

“Da se mi trgnemo kao mladi ljudi i sa predstavnicima opštine i sa predstavnicima države da tražimo poslove, da se otvaraju naši poslovi ovdje u Beranama, da nigdje ne napuštamo naš grad, jer od toga nemamo ništa”. (FGBA N1)

“Mislim da moramo da radimo na motivaciji ljudi da ostanu na selu i na motivaciji mladih da ostanu na selu i da im pokažemo da se u suštini to može isplatiti”. (FGRO N2)

Prilike za zaposlenje u Bijelom Polju, Beranama i Rožajama, naročito u struci, izuzetno su oskudne, zaključak je sagovornika sve tri fokus grupe. Privredne djelatnosti u gradovima na sjeveru su ograničene, što nerijetko visokoškolce onemogućava da pronađu posao koji je u skladu sa njihovim kvalifikacijama.

“Bijelo Polje postaje slijepo crijevo Crne Gore u mnogo čemu, a ne samo po tome što nema đe da se izađe i ne znam po zagađenju i po poslovima, po plati, po apsolutno svemu postaje slijepo crijevo. Ili ako neko oće da me demantuje, ja bih volio da mi neko kaže koji su to poslovi ili fabrike ili bilo šta otvoreni u Bijelom Polju za zapošljavanje mimo velikog France ili Mercatora. A ne bih da pominjem kakvi su uslovi u Franci ili Mercatoru”. (FGBP N7)

“U Bijelom Polju najviše rade kladionice i kafići i to je to”. (FGBP N4)

“Pa svi se realno borimo da radimo u struci. Ja sam završila fax i stvarno je užasno kad mnogo godina čekaš na taj posao”. (FGBA N6)

Učesnici i učesnice fokus grupa kritikovali su određene pojave s kojima su se srijetali prilikom traženja zaposlenja. Sistemski problemi poput nepotizma potkopavaju kvalitet obrazovanja i pravičnost u procesu zapošljavanja. Ideološka uvjerenja, nacionalna pripadnost ili političko opredjeljenje navode kao značajne kriterijume prilikom razmatranja kandidata za određenu poziciju, ocjenjujući pomenuto kao lošu praksu koja demotiviše mlade da ostanu u gradovima na sjeveru Crne Gore.

“Kad sam se, prije mog angažovanja za odlazak odavde, raspitivao za poziciju vatrogasca, imam sertifikate za gašenje požara i u tom trenutku sam bio školovaniji za gašenje požara nego pola njih što su u vatrogasnu. Rečena mi je samo jedna stvar: „Kakav si ti sa X?”. A X je u tom trenutku bio Y (visoka funkcija u lokalnoj samoupravi, prim. aut.)”. (FGBP N7)

“Mislim da Bijelo Polje kao Bijelo Polje treba da doživi potpuno promjenu političkog sistema, kao i potpunu promjenu generalno funkcionisanja, jer sve je na bazi, kao što si sam rekao, ko je čiji, odakle je i da li ko ima veze”. (FGBP N3)

“Imam nekoliko primjera mojih drugova koji su svi redom odselili odavde sa porodicama da je bilo u Opštinu isključivo ako si pripadnik političke organizacije koja upravlja gradom. Ili recimo, na carini. Jedan je skoro dobio posao na carini, iako je završio poljoprivredu, postao je inspektor. Takve stvari se ođe dešavaju non-stop i zbog takvih stvari mladi ljudi, ja sebe i dalje smatram mladim, odlaze glavom bez obzira zato što ne vide perspektivu”. (FGBP N7)

“Praksa koja se produžila, koja se meni nikako ne sviđa da se praksa produžila tako da se gleda je li ovaj Rom, je li ovaj glasao ovu političku partiju ili je onaj glasao onu političku partiju, je li Srbin, Crnogorac, Bošnjak, Albanac itd. Ta se praksa nažalost nastavila u pojedine institucije”. (FGBA N4)

Na pitanje na koji način se informišu o prilikama za zaposlenje, sagovornici ističu da se najčešće radi o preporuci ili za potencijalno radno mjesto saznaju kroz razgovor sa bliskim osobama. Pored toga, mladi ističu i online sredstva informisanja kao bitan izvor podataka. Poseban dio razgovora u fokus grupama odnosio se na ulogu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) kao medijatora između poslodavaca i kandidata.

Doprinos ove institucije u procesu zapošljavanja pojedinaca na sjeveru nije percipiran kao pozitivan. Savjetnici ZZZCG obavljaju posao rutinski, smatraju učesnici fokus grupa koji su u evidenciji Zavoda, ukazujući da ne ulažu trud da usklade ponudu nezaposlenim licima, u zavisnosti od starosne dobi, kvalifikacija ili stepena obrazovanja. Sagovornici dodatno navode da su periodični razgovori sa savjetnicima neefikasni, bez konkretnih rezultata ili potencijalnog rješenja za izlazak iz statusa nezaposlenosti.

“Oni da zovu, u Beranama ne bi bila stopa nezaposlenosti 4 938 posljednji podaci, čitao sam prije nekoliko dana, 4 938 je ljudi nezaposleno u Beranama. Samo u Beranama! E toliko o tome koliko su efikasni naši radnici u Zavodu za zapošljavanje”. (FGBA N5)

“U Rožaje još nisam čula da je neko našao tako posao”. (FGRO N8)

“Primjer da su zvali žene koje imaju 60–50 godina za neke jako banalne poslove, a da cure od 20 ili 30 ne mogu da dođu do njih. Jer znaju da će žene od 60 da odbiju taj posao, kao da im je cilj da nikog ne zaposle,

ali odrade svoj posao: „Mi smo zvali nekog, taj neko nam je odbio i to je to.“ Kad imaju tu fokus grupu ljudi, biraju one koji znaju da će odbiti taj posao”. (FGRO N10)

“Dosta puta sam se susrela sa tim da jednostavno pođem do Zavoda, naravno kada pođem očekuje se da oni meni trebaju da ponude posao s obzirom da oni imaju sve kvalifikacije moje već date u kompjuteru, nažalost ono što bih ja tu mogla rezimirati je da ja tu uglavnom budem ispitivana đe sam ja tražila posao. Znači mijenja se totalno smjer i glavni cilj uopšteno tih konkretno razgovora na kojih se svako mjesec dana, mjesec i po ide”. (FGBP N5)

Kada karijerno savjetovanje i posredovanje ZZZCG rezultira zaposlenjem, nerijetko se okonča po isteku određenog programa. Sagovornici ukazuju na nedovoljnu motivisanost ili kapacitete poslodavca da zadrže zaposlenog koji je dobio zaposlenje zahvaljujući programima Zavoda.

“Glavni problem je što poslodavac ne ostavlja u većini slučajeva, u 90 posto slučajeva ne ostavlja te... evo bilo koga, od pet zapošljenih neće ostaviti jednog, već pozdravlja se sa njima i čeka naredni krug kada će mu Zavod opet odobriti program i on dobiti nove koje će takođe Zavod finansirati”. (FGRO N3)

Obuke i kursevi koje ZZZCG organizuje prepoznati su kao pozitivne prilike koje ta institucija omogućava, a za koje su sagovornici fokus grupa iskazali interesovanje. Ipak, jedna sagovornica iz Bijelog Polja koja je pohađala jednu od obuka iskazala je nezadovoljstvo zbog neusklađenosti predloženih uslova i načina realizacije te obuke.

“Teško je naći posao preko Zavoda, ali eto meni se sviđa što oni isto tako imaju dosta nekih obuka koje dosta pomažu mladima”. (FGRO N2)

“Znam organizuju te kurseve, obuke vezano za jezike engleski, italijanski i njemački što generalno nekom ko hoće da ide dalje za inostranstvo može značiti”. (FGRO N3)

“Evo ja ću podijeliti svoje iskustvo lično kao osoba koja je do prije pola godine bila na Birou. Nalazim se na Birou otkad sam počela sa pripravnničkim. Dakle mogu da kažem da sam otprilike dvije godine ukupno bila tamo i jedino što sam uspjela da realizujem jeste obuka koja je trajala otprilike mjesec dana za njemački jezik. I naravno tu sam se malo razočarala iz prostog razloga što, primjera radi, rečeno nam je dvadeset časova da ćemo imati, dobili smo ne znam 8–9 časova. Takođe, nije nam bio dat ni iznos koji je rečen i za koji je prethodno dogovoren da će nam dati za taj kurs. I naravno desilo se to da smo dobili diplome za koje je rečeno da uopšte nijesu validne nigdje. (FGBP N5)

Osim izazova sa kojima se susrijeću i situacije vezane za zapošljavanje, sa mladima iz NEET populacije smo razgovarali i o vještinama koje smatraju poželjnim za ulazak na tržište rada. Meke vještine igraju ključnu ulogu u svakom koraku procesa zaposlenja – od pripreme biografije, traženja posla, preko intervjuja, do integracije u radno okruženje i obavljanja radnih obaveza.

Učesnici fokus grupa prepoznaju značaj ovih vještina. Prije svega, izdvajaju komunikacione vještine, emocionalnu inteligenciju i sposobnost funkcionisanja u timu kao neophodne za izgradnju pozitivnih odnosa u kolektivu i sa klijentima.

“Ja bih eto navela što se tiče mog posla mislim da je jako bitan timski rad, komunikacija i eto mislim da je to najbitnije u svakom poslu”. (FGBP N6)

“Socijalna inteligencija, da znaju kako da funkcionišu sa kolegama i sa ljudima sa kojima rade i kako da funkcionišu sa ljudima zbog kojih rade, sa klijentima i strankama”. (FGBA N4)

Iako se od većine odraslih pojedinaca očekuje određeno iskustvo u kreiranju biografije i pisanju motivacionog pisma, jedan sagovornici navode da bi mladima značilo da budu upoznati sa boljim, inovativnijim načinima na koji mogu uspješno obaviti te korake u procesu zaposlenja.

“Čak i mi koji znamo, treba da pođemo da vidimo možda neki bolji način za pisanje tog CV-ja i motivacionog pisma”. (FGBP N2)

Sagovornici smatraju da imaju slabije razvijene prezentacione vještine koje bi im, uz efikasnije komunikacione sposobnosti, pomogle da se predstavljaju poslodavcima, ali i da plasiraju svoje proizvode ili usluge na tržište rada.

“To bi svakako značilo za sve nas, makar ako ne umijemo u ovim drugim poljima da dođemo do izražaja, makar kad dođe do toga da umijemo sebe da predstavimo, da stvorimo neke šanse, jer u suprotnom mi nikakvih nemamo”. (FGBA N7)

“A sve bi to služilo nama i marketing da znamo kako da plasiramo te neke naše proizvode. Na primjer ima tu dosta proizvoda iz Rožaja za koje niko nije ni čuo”. (FGRO N1)

Tehnološki napredak mijenja način na koji radimo, komuniciramo i živimo, a tržište rada sve više zahtijeva od zaposlenih da posjeduju vještine korišćenja digitalnih alata.

Sagovornici su prepoznali programe za kreiranje foto, audio i video sadržaja kao važne digitalne vještine koje omogućavaju lakši pronalazak zaposlenja. Ipak, prave razliku između kompleksnijih programa iz Adobe paketa, poput Photoshop-a i drugih praktičnijih programa, koji su početnicima jednostavniji za usavršavanje.

Online platforma za grafički dizajn, Canva i online aplikacija za uređivanje slika, Photopea prepoznati su efikasni programi za kreiranje različitih vizuelnih sadržaja. Sagovornici u tom kontekstu ističu da su im vještine povezane sa digitalnim marketingom interesantne, te da uviđaju njihovu perspektivu.

“Alatka slična da je PowerPointu, a vjerujem da bi koristila mladima jeste Canva program. I neka lakša verzija Photoshopa jeste u stvari Photopea”. (FGBA N1)

“Comeby je opet nekako da kažem više da te uvede u tu priču. U svim tim firmama, pošto sam aplicirao za 2–3 firme i jedna me zvala štamparija iz Podgorice, al’ nebitno to uglavnom tražili su poznavanje Adobe programa, Illustrator, Photoshop, After Effects što se tiče grafičkog dizajna. Canva je za grafički dizajn, al’ smatram da je veoma početnički program dobar za svakoga”. (FGRO N7)

Mladi ističu i kompjuterske vještine, ali dobar dio njih je saglasan da je programiranje kao takvo možda i previše napredno. Stoga, znatno češće ističu da bi željeli da se usavršavaju u kreiranju audio-vizuelnih sadržaja jer u toj oblasti vide značajan potencijal za primjenu i ostvarivanje zarade. To povezuju sa mogućnošću saradnje sa preduzetnicima iz oblasti turizma koji posluju na sjeveru Crne Gore, pogotovo etno selima i privatnim poljoprivrednim gazdinstvima koja bi mogli promovisati kroz kreiranje ovakvih sadržaja. Naravno, kao prednost ove vrste vještina ističu i činjenicu što ona omogućava online saradnju i sa klijentima iz inostranstva.

Ipak, sagovornici tvrde da iako njihova generacija poznaje rad u Microsoft Office paketu, ta znanja su među njihovim vršnjacima uglavnom površna, pogotovo kada je riječ o radu u Excelu ili Wordu. Stoga, ističu da bi usavršavanje u praktičnoj upotrebi ovih programa bilo veoma poželjno.

Sa mladima smo razgovarali i o potencijalnom programu obuka, te o tome koji su njihovi afiniteti kada je isti u pitanju. Sagovornici su gotovo jednoglasno naveli da bi obuke trebalo da budu zasnovane na praktičnom radu sa polaznicima.

Po riječima učesnika fokus grupa, teorijsko znanje o "poželjnim" vještinama na tržištu rada bi trebalo da bude potkrijepljeno praktičnom njihovom primjenom, po principu "korak po korak".

Jedan od sagovornika je predložio da bi obuke trebalo koncipirati tako da svaka osoba ima svoj lični projekat iz određene oblasti, kroz koji će naučiti svaki dio procesa i usavršiti željene vještine.

"Ja sam neko ko ima 20 godina i da sutra želim da otvorim kompaniju. Mene interesuje šta ću danas da uradim, sutra, prekosutra kako ću ja praktično da uradim neki posao. Ok, moja saradnja sa Bil Gejtsom za 30 godina me sad ne interesuje stvarno, to nije moj domen i ne mogu sad o tome da razmišljam, mene interesuje kako ću ja da platim porez, kako ću da platim radnika, kako ću sebe da platim, da li ja mogu sa moje kartice da kupim sebi biciklo i ne znam patike ili ne mogu... Te neke stvari koje su začkoljice za sve mlade biznismene koji upadnu u taj fenomen birokratije kojoj nema kraja. Znači to je nešto što bih ja volio da na jedan primjer bilo koje kompanije, znači da uzmemo živu kompaniju, ne fiktivnu, mislim da je to greška kad se radi sa fiktivnim stvarima. Uzmimo bilo koju živu kompaniju koja ima stvarne probleme, ne tamo neke imaginarne, nego stvarne i da na osnovu nje analiziraš cijeli koncept poslovanja". (FGRO N10)

"Ja iskreno bih promijenila, ubacila bih više praktičnog dijela, s obzirom da je bilo dosta teorije". (FGRO N5)

Program obuka bi trebalo osmisliti tako da polaznici između dvije sesije imaju zadatke koje će rješavati kod kuće, kao i završni projekat na kraju obuke. Jedan od sagovornika je ukazao da se ovakvim pristupom podstiče angažovanost i posvećenost polaznika, dok se ujedno osigurava primjena stečenih znanja u praktičnim situacijama.

"Ja imam da dodam. Ako su to radionice, obuke, edukacije i kako god, kako god kako ko voli da ih nazove onlajn tj. preko Zoom-a, mislim većinom valjalo bi da nedjeljno imaju ti domaći zadaci jer prosto time drži se tako fokus, učesnici su upućeni, rade". (FGBP N3)

Učesnici fokus grupa koji iskazuju afinitete prema preduzetništvu, navode da bi predavači na obukama trebalo da budu pojedinci sa stvarnim iskustvom, poput vlasnika ili rukovodilaca privatnih kompanija. Ovakav pristup omogućava polaznicima da, kroz interakciju sa ljudima koji su prošli kroz izazove preduzetništva, steknu praktična znanja i uvid u probleme sa kojima će se vjerovatno susresti tokom svoje karijere. Osobe koje imaju iskustvo u privatnom sektoru mogu polaznicima pružiti autentične primjere iz stvarnog života – od pokretanja biznisa i razvoja proizvoda, do rješavanja finansijskih i organizacionih problema.

"To je bio moj predlog da tipa 20 do 30 posto ukupno imamo teoriju o tome, ali da ostatak tog projekta bude realno predstavljanje nečega. Ako govorimo o ovoj organizaciji, napravićemo marketing plan za ovu organizaciju. Izvući plus klijente, koje su nam ciljne grupe, znači jedan potpuni projekat, što bi rekli od A do Š. Znači od same ideje do toga da vidimo koliki nam je share, kolika nam je posjećenost... Znači cijeli projekat realan u kom ćemo jelte da naučimo i šta je PR i ko su oni koji rade fotografiju, ko su oni koji rade montažu, ko su oni...". (FGRO N10).

Obuke koje se tiču preduzetništva trebalo bi da podrazumijevaju i specifična znanja vezana za poslovanje kompanija i teme poput funkcionisanja poreskog sistema u Crnoj Gori, investicija, berze, kupoprodaje dionica.

“Ono što bih ja volio, što sam primijetio da posebno ljudi na Balkanu, mi u školama nemamo predmet ekonomske pismenosti. To je jedan veliki problem. Kada gledate ljude sa Zapada ovaj, ne znam, Dylan zna šta je berza, zna šta su dionice, zna šta je broker i šta je njegov posao. Dok mi na Balkanu smo, imao je onaj dio Jugoslavije kad su ljudi kupovali dionice nekih kompanija, nakon raspada Jugoslavije to je sve propalo, rijetko je ko šta dobio i onda se dobio jedan fenomen da berza i dionice ne vrijede ništa. I nakon toga generacije od 90. pa na dalje nemaju pojma u suštini o berzi, o bilo kom vidu investicije”. (FGRO N10)

Kvantitativno istraživanje

U istraživanju je učestvovalo 79 predstavnika preduzeća i organizacija civilnog društva (OCD) sa područja Berana, Bijelog Polja i Rožaja – 84.8% su činili predstavnici malih i srednjih preduzeća, uključujući i IT kompanije, a 15.2% predstavnici organizacija civilnog društva. Ispitanici su odgovore dali kroz popunjavanje upitnika koji sadrži 24 pitanja – 21 zatvoreno i tri otvorena. Predstavljaju reprezentativnu grupu, budući da trećinu sagovornika predstavljaju direktori u svojim organizacijama, po petinu čine vlasnici ili menadžeri dok četvrtina ispitanika spada u grupu ostalih zaposlenih u organizaciji. Organizacije koje reprezentuju su relativno male – tri petine njih imaju manje od devet stalno zaposlenih osoba.

Samo dva od pet ispitanika tvrde da su upoznati sa konceptom NEET (nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili na obuci) mladih. Ipak, u većini uočavaju značaj adresiranja nezaposlenosti mladih u sredini u kojoj žive – kumulativno, njih 53.4% tvrdi da je adresiranje nezaposlenosti mladih veoma ili donekle važno. Kroz kvalitativno istraživanje smo vidjeli da nezaposlenost kao glavni izazov za mlade ističu i sagovornici koji su učestvovali u tom dijelu istraživanja. Istovremeno, relativna većina ispitanika smatra da postojeći programi izgradnje kapaciteta mladih nisu dovoljno dostupni, niti su dovoljno efikasni.

Slika 14. Dostupnost obuka i efikasnost postojećih programa izgradnje kapaciteta mladih

Izvor: Autori



Takođe, relativna većina ispitanika (45.5%) smatra da je mapiranje vještina poželjnih na tržištu rada važno. Kao najbolje načine za sticanje vještina koje su potrebne na tržištu rada ispitanici ističu radnu praksu tokom školovanja (42.9%), kurseve/obuke (30.5%) i radnu praksu nakon školovanja (21.5%). Ipak, gotovo 3/5 ispitanika (58.7%) ističe da u posljednje dvije godine nisu organizovali programe obuka za zaposlene u svojoj organizaciji. Kao glavni razlozi za to ističu se visoki troškovi obuka, nedostatak ponude potrebnih obuka, nedostatak vremena za obuke zbog velikog obima posla, kao i činjenica da postojeći zaposleni posjeduju sve tražene vještine.

Manje od petine ispitanika koji su učestvovali u anketnom istraživanju tvrdi da je ranije učestvovalo ili podržalo programe izgradnje kapaciteta mladih. Međutim, njih 55.7% ističe da je zainteresovano za učešće u programima usmjerenim na unaprjeđenje vještina mladih.

58.1% predstavnika privrednih društava i organizacija civilnog sektora ističe da u narednih 12 mjeseci planira da angažuje nove zaposlene. Gotovo svi među onima koji planiraju angažovanje novih zaposlenih ističu da imaju potrebu za radnicima starosti od 18 do 30 godina.

Ispitanici tvrde da najčešće zapošljavaju na preporuku bliskih osoba – ovaj način istaklo je 66.3% ispitanika. Sa ovim su saglasni i učesnici kvalitativnog dijela istraživanja. Gotovo dvije petine (38.3%) koristi usluge ZZZCG-a, dok nešto manje od četvrtine (22.5%) potencijalne zaposlene traži putem društvenih mreža.

Slika 15. Na koji način obično zapošljavate (moguće više odgovora)

Izvor: Autori



Učesnici anketnog istraživanja smatraju da je posjedovanje digitalnih vještina najvažnije kako bi NEET mladi bili konkurentniji na tržištu rada – kumulativno 69.6% ispitanika ove vještine smatra važnim ili donekle važnim. Više od polovine (57.0%) ispitanika tvrdi da su meke vještine važne ili donekle važne, dok za preduzetničke vještine isto smatra 53.3% njih.

Kako bi saznali koje su to vještine deficitarne na tržištu rada, ispitanicima smo postavili set pitanja vezanih za dvije grupe vještina:

- Mješavinu mekih (npr. timski rad, vještine prezentovanja) i preduzetničkih vještina (npr. menadžment i upravljanje projektima) uz vještine neophodne bez obzira na prirodu obavljanog posla (npr. pisanje CV-ja i motivacionog pisma ili poznavanje stranih jezika);
- Digitalne vještine.

U oba slučaja učesnike anketnog istraživanja pitali smo koliko je u proteklih 12 mjeseci bilo teško naći zaposlene sa datim vještinama. Dodatno, testirali smo i njihovu percepciju promjene značaja svake od vještina na tržištu rada u posljednjih pet godina. Na taj način, željeli smo ne samo da steknemo uvid u to koje vještine je teško naći na tržištu rada, već i koje među njima postaju sve popularnije i traženije. Ispitanici ističu da je, kada je riječ o prvoj grupi vještina, najteže naći zaposlene sa iskustvom u menadžmentu i upravljanju projektima – ukupno njih 61.6% smatra da je pronalaženje zaposlenih sa ovim vještinama

veoma ili donekle teško. Ukupno 55.6% ispitanika tvrdi da je veoma/donekle teško pronaći one koji su uspješni u rješavanju kompleksnih problema, a 46.7% ispitanika smatra isto u pogledu vještina vezanih za kritičko razmišljanje. Popis svih vještina dat je na slici koja se nalazi u nastavku teksta.

Slika 16. U posljednjih 12 mjeseci, zaposlene sa kojim od sljedećih vještina je bilo najteže naći na tržištu rada?

Izvor: Autori



Kada je riječ o percepciji promjene značaja vještina na tržištu rada, učesnici anketnog istraživanja ističu da je najviše porastao značaj poznavanja stranih jezika – ovaj stav dijeli 47.9% ispitanika, dok 46.6% isto smatra kada je riječ o vještinama vezanim za menadžment i upravljanje.

Slika 17. U posljednjih 5 godina, u kojoj mjeri se promijenio značaj sljedećih vještina na tržištu rada?

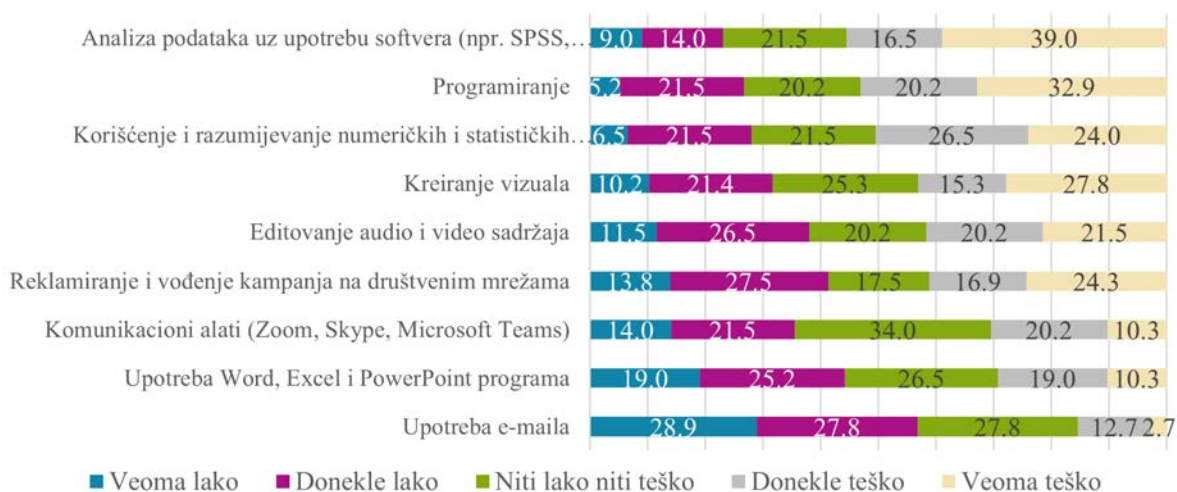
Izvor: Autori



U pogledu digitalnih vještina, ispitanici ističu da je najteže naći zaposlene sa iskustvom u analizi podataka – ukupno njih 55.5% smatra da je pronalaženje zaposlenih sa ovom vještinom veoma ili donekle teško. Nadalje, natpolovična većina smatra da je teško pronaći osobe koje posjeduju znanja vezana za programiranje (53.1%), kao i one koje koriste i razumiju numeričke i statističke informacije (50.5%).

Slika 18. U posljednjih 12 mjeseci, zaposlene sa kojim od sljedećih digitalnih vještina je bilo najteže naći na tržištu rada?

Izvor: Autori



Učesnici anketnog istraživanja ističu da je najviše porastao značaj poznavanja reklamiranja i vođenja kampanja na društvenim mrežama – ovaj stav dijeli 68.3% ispitanika. Preko 60% ispitanika isto tvrdi u pogledu editovanja audio i video sadržaja (63.2%), upotrebe e-maila (61.9%) i kreiranja vizuala (60.7%).

Slika 19. U posljednjih 5 godina, u kojoj mjeri se promijenio značaj sljedećih digitalnih vještina na tržištu rada?

Izvor: Autori



Na kraju upitnika, ispitanicima smo ponudili da navedu tehnologije čije bi poznavanje moglo podstaći ili olakšati zapošljivost NEET mladih. Navedeni predlozi obuhvataju, između ostalog, softvere poput Adobe InDesign-a, Adobe Photoshop-a, Corel-a, Canva-e, Capcut-a i drugih programa vezanih za grafički dizajn. Takođe, pitali smo ih i za preporuke vezane za organizovanje programa neformalnog obrazovanja, od kojih se ističu sljedeće:

- „Trajanje obuka od barem 6 mjeseci, da bi mladi stvarno nešto naučili a ne samo štrikirali projekat u dobili diplomu.“;
- „Ne treba razvodnjavati program već se fokusirati na suštinu.“;
- „Obezbijediti adekvatne predavače“;
- „Treninzi i obuke moraju biti prilagođeni polaznicima i njihovim početnim znanjima.“;
- „Uspostaviti partnerske odnose sa NVO sa sjevera čime se dižu i njihovi kapaciteti, ali i olakšava pristup ciljnoj populaciji.“;
- „Organizovati obuke van sezone, oktobar/novembar do mart/april kako bi se povećao odziv privrednih društava“.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA I PREPORUKE

Posmatrane lokalne samouprave kako u Republici Srbiji tako i u Crnoj Gori, odlikuju se visokim stepenom nezaposlenosti mladih, sa posebnim akcentom na one u statusu NEET (nisu u obrazovnom procesu, nemaju zaposlenje, ne učestvuju u obukama). Demografski pokazatelji u Novom Pazaru, Sjenici i Tutinu ukazuju na veći udio mladog stanovništva u poređenju sa nacionalnim prosjekom, dok isto važi i za opštinu Rožaje u Crnoj Gori. S obzirom na veći udio mladih u NEET statusu, veći udio onih koji se nalaze u riziku od socijalne isključenosti i siromaštva, analizirane stope obuhvata srednjim obrazovanjem i činjenicu da posmatrane opštine karakteriše značajno slabija privredna aktivnost od nacionalnog prosjeka koja ne može da apsorbuje nove generacije koje ulaze na tržište rada, omladinske politike moraju biti jedan od prioriteta lokalnog ekonomskog razvoja.

Sa tim direktno u vezi, potrebno je da udio lokalnog budžeta koji se izdvaja za podršku jačanju zapošljivosti mladih, mjere zapošljavanja i uopšte prevenciju ulaska mladih u rizik isključenosti bude veći u odnosu na nacionalni prosjek. Analiza lokalnih budžeta u slučaju Republike Srbije pokazuje da to do sada nije bio slučaj. Pozitivni trendovi u vezi sa smanjenjem stope nezaposlenosti mladih u Crnoj Gori i Srbiji, povećanju zaposlenosti mladih i smanjenju NEET stopa prelijevaju se sa i na područje Sandžaka kao posljedica povoljnih privrednih okolnosti, ali je činjenica da je položaj mladih na lokalnom nivou još uvijek nepovoljan u odnosu na većinu drugih djelova obje zemlje. Stopa privrednih aktivnosti sporije raste, a stopa nezaposlenosti sporije pada u odnosu na nacionalni prosjek.

Visok procenat nezaposlenih mladih može se tumačiti kao potencijalna komparativna prednost u kontekstu lokalnog ekonomskog razvoja, budući da ukazuje na postojanje značajnog razvojnog potencijala, resursa koji može ovaj region učiniti atraktivnim za otpočinjanje biznisa. Međutim, istovremeno predstavlja ozbiljan socijalni izazov, jer veliki broj mladih osoba u statusu nezaposlenih ili ekonomski neaktivnih može prouzrokovati društvene tenzije i doprinijeti smanjenju opšteg blagostanja u regionu.

Postojeći institucionalni i strateški okviri prepoznaju potrebu za unaprjeđenjem zapošljivosti mladih. Ipak, nedostatak specifičnih mjera usmjeravanja na poboljšanje zapošljavanja mladih predstavlja ozbiljan izazov, dok institucionalni kapaciteti za potrebe jačanja zapošljivosti mladih moraju biti značajno unaprijeđeni. To bi svakako podrazumijevalo jačanje ljudskih resursa, intenzivniju međuinstitucionalnu saradnju sa posebnim naglaskom na veće uključivanje privrede u procese podrške zapošljivosti, i kreiranje kvalitetnijih mehanizama prikupljanja podataka koji bi predstavljali osnovu kreiranja efikasnih omladinskih politika i politika zapošljavanja.

Rezultati sprovedenog istraživanja koje uključuje ispitivanje stavova i kapaciteta mladih u NEET statusu, civilnog sektora i privrednih društava mogu se sumirati na sljedeći način:

- Većina mladih sagovornika kako iz Republike Srbije tako i iz Crne Gore do sada nije učestvovala u neformalnim programima obrazovanja.

- Mladi koji su pohađali obuke u najvećoj mjeri su bili uključeni u obuke iz oblasti IT.
- U narednom periodu, grupa ispitanika iz uzorka sprovedenog u Republici Srbiji je spremna da se uključi u obuke i kurseve koji se nude i da tome posvete i više od 5 sati tokom nedjelje.
- Ispitanici su ponajviše zainteresovani za obuke na temu pisanja biznis plana, umrežavanja sa poslovnim saradnicima, poznavanja stranog jezika i poslovnog pregovaranja.
- Od mekih vještina, ispitanici najviše preferiraju kurseve za sticanje vještina za lični razvoj, te razvoj komunikacionih vještina i vještina prezentovanja koje smatraju zapostavljenim kada je u pitanju sredina u kojoj žive.
- Predstavnici privrede imaju potrebe za mladim kadrovima i spremni su da se aktivnije uključe u aktivnosti jačanja zapošljivosti.
- Privrednici i OCD u Crnoj Gori ističu da je najteže naći zaposlene sa iskustvom u menadžmentu i upravljanju projektima. Od digitalnih vještina, ističu potrebu za osobama koje imaju znanje i iskustvo u analizi podataka. Kada je riječ o percepciji promjene značaja vještina na tržištu rada, ispitanici iz uzorka tvrde da je u prethodnih pet godina najviše porastao značaj poznavanja stranih jezika među mekim vještinama i značaj poznavanja reklamiranja i vođenja kampanja na društvenim mrežama kada je riječ o digitalnim vještinama.
- Identifikovan je niz vještina koji bi mlade, a posebno one u NEET statusu i bez formalnog obrazovanja u IT oblastima, mogli učiniti atraktivnim na tržištu rada.
- Sticanje identifikovanih vještina i znanja moglo bi se sprovesti kroz neformalne obuke i programe koji bi bili kombinovani sa obavljanjem stručnih praksi.
- Civilni sektor ima uspostavljene mehanizme komunikacije sa mladima u NEET statusu. Potrebno je dodatno unaprijediti mehanizme saradnje i instrumente pristupa mladima u ugroženim kategorijama od strane civilnog sektora. Obuke se moraju sprovoditi u saradnji sa lokalnim organizacijama civilnog sektora – one posjeduju najbolje poznavanje lokalnog konteksta i pristup mladima.
- Postoji značajan prostor za unaprjeđivanje saradnje civilnog sektora, institucija podrške i privrednih društava. Programi obuke i jačanja vještina mogu predstavljati jednu od ključnih karika te saradnje s obzirom da sprovođenje ovakvih programa spada u zonu interesa navedenih tipova institucija.

Kada su u pitanju vještine koje su na osnovu sprovedenih intervju sa ključnim akterima identificirane kao one koje bi mlade u posmatranim opštinama učinile atraktivnijim na tržištu rada, a istovremeno bi mogle biti sticane kroz programe neformalnog obrazovanja, mogu se izdvojiti sljedeće tri grupe:

(1) - IT vještine za kojima postoji potražnja na tržištu rada:

- Programiranje, razvoj softvera i aplikacija;
- Cyber sigurnost;
- Analiza podataka;
- UI/UX dizajn;
- Digitalni marketing;
- Grafički i web dizajn;
- Rad u specifičnim programima poput Adobe, Corel Draw i softverima koji se bave upotrebom vještačke inteligencije.

(2) - Druge vještine za kojima postoji potražnja na lokalnom tržištu rada:

- Upravljanje projektima;
- Marketing;
- Knjigovodstvo i računovodstvo.

(3) - Horizontalne vještine, značajne za sve grupacije mladih, a posebno za one u NEET statusu, od kojih se posebno mogu izdvojiti:

- Vještine prodaje;
- Komunikacione i prezentacione vještine;

- Znanje stranih jezika;
- Vještine rada u timu;
- Kreativnost.

Sticanje navedenih vještina može se ostvariti kroz neformalne obuke i treninge čiji sadržaj, dužina i način edukacije svakako zavisi od prirode samih vještina koje se stiču.

U skladu sa prikupljenim podacima, raznovrsne potrebe mladih iz NEET populacije u Sandžaku zahtjevaju sveobuhvatan i fleksibilan pristup u kreiranju obuka i edukativnih programa. Završni dio izvještaja daje detaljne preporuke za organizatore obuka, sa posebnim fokusom na načine kako program obuka treba biti prilagođen potrebama polaznika, kako bi se maksimalno povećao njihov učinak i zapošljivost. Preporuke se temelje na inputima iz intervjua sa mladima, predstavnicima privatnog sektora i organizacija civilnog društva, kao i na analizi trenutnih potreba tržišta rada u regionu.

- **Prilagođavanje programa polaznicima i segmentacija prema početnim znanjima**

Jedan od osnovnih principa u kreiranju kurikuluma jeste prilagodljivost programa polaznicima. Potrebno je pažljivo osmisliti selekciju polaznika kako bi se osiguralo da svi članovi grupe imaju sličan nivo početnih vještina, što će im omogućiti da uspješno prate unaprijed definisani program. S obzirom na to da NEET populacija može biti heterogena po nivou obrazovanja, iskustvu i motivaciji, preporučuje se izvođenje inicijalnih procjena znanja i interesovanja kako bi se polaznici rasporedili u odgovarajuće grupe.

Sistematsko prilagođavanje programa polaznicima podrazumijeva i individualizaciju pristupa. Time se osigurava da svi polaznici, bez obzira na početni nivo, postepeno napreduju i savladavaju planirane module. Ukoliko je to moguće, programi bi trebali biti modularni, omogućavajući polaznicima da biraju obuke u skladu sa vlastitim potrebama i interesovanjima, što dodatno motiviše za učestvovanje i angažman.

- **Fokus na praktičan rad i domaći zadaci između sesija**

Praktična primjena znanja ključni je element koji doprinosi dugotrajnom učenju i zadržavanju vještina. Preporučuje se da glavni dio obuka bude orijentisan ka praktičnom radu, omogućavajući polaznicima da primjenjuju naučeno u simuliranim ili stvarnim situacijama. Iskustva iz razgovora sa mladima pokazuju da praktičan rad pruža veću motivaciju i podstiče angažovanost, dok teoretski pristupi često dovode do gubitka interesovanja.

Da bi se povećala posvećenost polaznika programu, domaći zadaci između sesija su preporučeni kao metod za kontinuiranu primjenu stečenih znanja. Ovi zadaci mogu uključivati projekte, studije slučaja ili aktivnosti koje podstiču samostalno istraživanje. Završni projekat, koji bi polaznici sprovedi nakon završetka programa, može biti od velike koristi za povezivanje teorije sa praksom, dok im istovremeno pruža priliku da pokažu konkretne rezultate svog učenja. Ovaj metod podstiče odgovornost i samodisciplinu, a takođe pruža realan pregled stečenih veština.

- **Razvoj mekih vještina kao univerzalno primjenljivih kompetencija**

Meke vještine se često identifikuju kao ključne za zapošljivost mladih, posebno onih iz NEET populacije. Vještine poput komunikacije, timskog rada, rješavanja konflikata i kritičkog mišljenja su univerzalno primjenljive i značajno doprinose ličnom i profesionalnom razvoju. Polaznici iz posmatranih opština su naglasili potrebu za jačanjem ovih vještina, s obzirom na to da ih smatraju osnovom za uspješan prelazak u svijet rada.

Stoga, modul posvećen razvoju mekih vještina treba da bude integralni dio obuka. Preporučuje se korišćenje interaktivnih metoda učenja kao što su radionice, simulacije i studije slučaja, koje omogućavaju polaznicima da praktično vježbaju ove veštine. Ove obuke bi takođe trebalo da podstiču razvoj kritičkog mišljenja i samopouzdanja, dva ključna faktora koja utiču na motivaciju mladih da preuzmu inicijativu u sopstvenom profesionalnom razvoju.

- **Preduzetnički modul: Praktične lekcije iz stvarnog svijeta**

Preduzetnički duh se sve više prepoznaje kao ključna komponenta za rješavanje problema nezaposlenosti među mladima. Zbog toga je važno da se modul posvećen preduzetništvu ne zasniva samo na teoriji, već da uključuje praktične aspekte vođenja preduzeća. Sagovornici su istakli da je korisno angažovati predavače koji su vlasnici ili rukovodioci privatnih firmi, jer oni mogu pružiti uvid iz prve ruke u izazove i mogućnosti koje preduzetništvo nudi.

Obuka bi mogla da uključuje praktične zadatke kao što su kreiranje biznis planova, simulacije osnivanja preduzeća i rješavanje konkretnih problema sa kojima se suočavaju lokalni preduzetnici. Na ovaj način, polaznici će imati priliku da razviju vještine koje su potrebne za pokretanje i vođenje sopstvenih poslovnih poduhvata, ali i da steknu realističnu sliku o izazovima i odgovornostima preduzetništva.

- **Teorijsko-praktični dio posvećen ekonomskoj pismenosti**

Osim preduzetničkih vještina, ekonomska pismenost je ključna za dugoročni uspjeh mladih preduzetnika. Modul ekonomske pismenosti treba obuhvatiti teme poput funkcionisanja poreskog sistema, investiranja, berze, i kupoprodaje akcija, što su važne teme za buduće preduzetnike i one koji žele da razumiju ekonomske procese. Nalazi fokus grupa iz Crne Gore i anketnog istraživanja sprovedenog u Srbiji dodatno potvrđuju potrebu za uključivanjem ovih tema u program.

Ovaj modul može uključivati i praktične primjere i vježbe u vezi sa vođenjem budžeta, porezima i osnovnim finansijskim principima. Time će polaznici steći osnove za upravljanje svojim finansijama, kao i znanje koje im može pomoći u svakodnevnom poslovanju ili ličnom planiranju.

- **Fokus na digitalne vještine sa praktičnom primjenom**

S obzirom na sve veću digitalizaciju tržišta rada, polaznici obuka moraju biti opremljeni digitalnim vještinama koje su relevantne za savremeno poslovanje. Umjesto fokusiranja na složene i specifične vještine poput programiranja, koje može biti prezahtjevno za većinu, preporučuje se da se obuke baziraju na praktičnim vještinama kao što su digitalni marketing, kreiranje vizuala, uređivanje audio i video sadržaja, kao i upravljanje društvenim mrežama.

Ove vještine su identifikovane kao ključne za lokalno tržište rada i pružaju mladima mogućnost da brzo postanu konkurentni u sektorima koji bilježe rast, kao što su marketing i online komunikacije. Takođe, poslodavci u regionu izražavaju potrebu za stručnjacima koji mogu doprinijeti kreiranju online sadržaja, što dodatno opravdava uključivanje ovih tema u obuke.

- **Dugoročne obuke sa fokusom na kvalitet**

Učesnici istraživanja ističu potrebu za dugotrajnim obukama, kako bi imali dovoljno vremena da usvoje i primijene nove vještine. Preporuka biznis sektora je da obuke traju najmanje šest mjeseci, uz jasan fokus na suštinske aspekte programa, bez razvodnjavanja sadržaja. Duže obuke omogućavaju polaznicima da



kroz praktičan rad postepeno napreduju, a ne samo da formalno završe kurs.

Ova preporuka takođe naglašava potrebu za angažovanjem adekvatnih predavača koji imaju relevantno iskustvo i mogu pružiti konkretne primjere iz prakse. Kvalitet obuke direktno zavisi od kompetencija predavača, stoga je važno uložiti u obuku trenera i uspostaviti saradnju sa stručnjacima iz industrije.

LITERATURA

1. Eurostat (2023). Anketa o radnoj snazi. Preuzeto sa https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
2. Eurostat (2023). Komparativni podaci za NEET populaciju mladih. Preuzeto sa https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#The_NEET_rate_within_the_EU_and_its_Member_States_in_2023
3. Evropska komisija (2019). European Pillar of Social Rights. Preuzeto sa <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=en>
4. Evropska unija (2019). EU Strategija za mlade za period od 2019. do 2027. godine. Preuzeto sa https://europa.eu/youth/strategy_en
5. CZOR (2022). Sve na jednom mestu – za socijalnu inkluziju i zapošljivost mladih
6. Forum MNE (2020). Moja karijera na putu do heroja – nacionalni izvještaj. Preuzeto sa <https://www.forum-mne.com/o-nama/dokumenti/#>
7. Ministarstvo omladine i turizma (2023). Strategija za mlade RS za period 2023-2030. Preuzeto sa <https://pravno-informacioni-sistem.rs/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2023/9/1/reg>
8. Ministarstvo omladine i turizma (2021). Istraživanje o položaju i potrebama mladih u Republici Srbiji. Preuzeto sa <https://mto.gov.rs/tekst/1180/istrazivanja.php>
9. Međunarodna organizacija rada (2022). Impact evaluation of the Professional Training for Graduates (PTG) programme – Montenegro. Preuzeto sa https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_842069.pdf
10. Republički zavod za statistiku (2023). Anketa o radnoj snazi. Preuzeto sa <https://www.stat.gov.rs/publikacije/?a=31&s=&d=&r=>
11. Republički zavod za statistiku (2023). Popis 2011. Preuzeto sa <https://www.stat.gov.rs/publikacije/?a=31&s=&d=&r=>
12. Republički zavod za statistiku (2023). Popis 2022. Preuzeto sa <https://www.stat.gov.rs/publikacije/?a=31&s=&d=&r=>
13. Republički zavod za statistiku (2023). Tržište rada - Zarade. Preuzeto sa <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/2403040403?languageCode=sr-Cyrl>
14. Republički zavod za statistiku (2023). Registrovana zaposlenost. Preuzeto sa <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/24021105?languageCode=sr-Cyrl>
15. Republički zavod za statistiku (2024). Opštine i regioni u Republici Srbiji, 2023. Preuzeto sa <https://www.stat.gov.rs/sr-cyrl/publikacije/publication/?p=15527>
16. Republički sekretarijat za javne politike (2024). Analitički servis JLS. Preuzeto sa <https://rsjp.gov.rs/cir/analiticki-servis/>
17. Ujedinjene nacije (2015). UN SDG Agenda. Preuzeto sa <https://sdgs.un.org/2030agenda>
18. Uprava za statistiku (2023). Anketa o radnoj snazi. Preuzeto sa <https://www.monstat.org/cg/page.php?id=22&pageid=22>
19. Uprava za statistiku (2024). Broj i struktura poslovnih subjekata u Crnoj Gori. Preuzeto sa <https://www.monstat.org/uploads/files/publikacije/registri/Broj%20i%20struktura%20poslovnih%20subjekata%20u%20Crnoj%20Gori%2C%20%202023.god.pdf>

20. Uprava za statistiku (2023). Popis 2011. Preuzeto sa <https://www.monstat.org/cg/page.php?id=322&pageid=322>
21. Uprava za statistiku (2024). Preliminarni rezultati Popisa stanovništva, domaćinstava i stanova u 2023. godini. Preuzeto sa <https://www.monstat.org/uploads/files/popis%202021/pr.podaci/Preliminarni%20rezultati%20popisa%2025.01.2024.pdf>
22. Uprava za statistiku (2023). Procjene stanovništva i osnovni demografski pokazatelji. Preuzeto sa <https://www.monstat.org/uploads/files/demografija/procjene/2022/Procjene%20stanovnistva%20i%20osnovni%20demografski%20indkatori%202022.pdf>
23. Vlada Crne Gore (2016). Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. Godine. Preuzeto sa <https://www.gov.me/dokumenta/67dc487e-097d-41d2-8fd5-7827a19a1f5a>
24. Vlada Crne Gore (2024). Plan implementacije Garancije za mlade 2024-2026. Preuzeto sa <https://www.gov.me/dokumenta/9f95c9c2-6f85-440b-a65c-5cef9aaa7d21>
25. Vlada Crne Gore, Pravilnik o utvrđivanju liste stepena razvijenosti jedinice lokalne samouprave („Službeni list CG“, 103/2023)
26. Vlada Crne Gore (2023). Strategija regionalnog razvoja Crne Gore 2023-2027 i Akcioni plan za 2023. godinu. Preuzeto sa <https://www.gov.me/clanak/saopstenje-usvojena-strategija-regionalnog-razvoja-crne-gore-2023-2027-i-akcioni-plan-za-2023-godinu>
27. Vlada Crne Gore (2023). Strategija za mlade 2023-2027. Preuzeto sa <https://www.gov.me/dokumenta/c27c88df-e903-422d-b789-379490c307cf>
28. Vlada Republike Srbije, Uredba o utvrđivanju jedinstvene liste razvijenosti regiona i jedinica lokalne samouprave za 2014. godinu (“Službeni glasnik RS”, br. 104/2014)
29. Zavod za zapošljavanje Crne Gore (2021). Nacionalna strategija zapošljavanja 2021-2025. Preuzeto sa <https://www.zzzcg.me/strategije-planovi-analize-i-izvjestaji/>
30. Zavod za zapošljavanje Crne Gore (2023). Mjesečni statistički bilteni. Preuzeto sa <https://www.zzzcg.me/statistika/>

ANEKSI

Republika Srbija

Aneks 1 – Upitnik mladi

1. SEKCIJA - SOCIO-EKONOMSKI POKAZATELJI O ISPITANIKU

1. Opština/grad u kome živite: *
 - a) Priboj na Limu
 - b) Nova Varoš
 - c) Prijepolje
 - d) Sjenica
 - e) Tutin
 - f) Novi PazarOstalo: _____
2. Pol: *
 - a) Ženski
 - b) Muški
3. Starost ispitanika: (upisati numerički broj godina, npr. 21) *
4. Koji je Vaš najviši završen nivo obrazovanja? *
 - a) Osnovna škola/ nezavršena osnovna škola
 - b) Srednja škola
 - c) Specijalizacija (1 godina nakon srednje škole)
 - d) Viša škola
 - e) Fakultet (osnovne studije, master studije, doktorske studije)
5. Da li ste napustili školovanje (prije završetka onog nivoa koji ste započeli)? *
 - a) Da, napustio/la sam osnovnu školu
 - b) Da, napustio/la sam srednju školu
 - c) Da, napustio/la sam specijalizaciju
 - d) Da, napustio/la sam višu školu
 - e) Da, napustio/la sam fakultet/master program/doktorske
 - f) Ne, nisam napuštao/la školovanje
6. Koji je Vaš bračni status? *
 - a) neoženjen/neudata
 - b) oženjen/udata
 - c) razveden/a
 - d) udovac/udovica
 - e) žive u vanbračnoj zajednici
7. Koji je Vaš trenutni status? *
 - a) Idem u školu
 - b) Studiram
 - c) Radim
 - d) Studiram i radim
 - e) Ne idem u školu/ne studiram i ne radim ali aktivno tražim posao
 - f) Ne idem u školu/ne studiram i ne radim i trenutno ne tražim aktivno posao
 - g) Ne idem u školu/ne studiram i ne radim ali pohađam neformalno obrazovanje (obuku, kurs, trening i sl.)Ostalo: _____

2. SEKCIJA - NEFORMALNO OBRAZOVANJE

8. Da li ste do sada učestvovali u obukama, kursovima ili treninzima za sticanje vještina neophodnih za traženje posla?
- Da
 - Ne
 - Ne znam/nisam siguran
- 8a. Ukoliko je Vaš odgovor DA, navedite u kojim obukama, kursovima ili treninzima ste učestvovali:
- 8b. Ukoliko se odlučite da učestvujete u obukama, kursovima ili treninzima, šta Vam je od sljedećeg bitno (obilježite 3 za Vas najznačajnija odgovora):
- Izaberite sve što važi.
- Da je besplatno
 - Da doprinosi vašem ličnom i profesionalnom razvoju
 - Da neko od vaših prijatelja/poznanika ide sa vama
 - Da Vam obezbjeđuje sertifikat/potvrdu učešća
 - Da je u blizini mjesta stanovanja
 - Da vam je program prilagođen (u skladu sa interesovanjima, uzrastom, prethodnim znanjima...)
 - Da je pristupačan za osobe sa invaliditetom (iako vi ne spadate u tu grupu)
 - Ne učestvujem u vannastavnim aktivnostima
9. Ukoliko biste bili u prilici da se uključite u obuke, kurseve ili treninge, za koje biste programe najviše bili zainteresovani? (obilježite 3 za Vas najznačajnija odgovora):
- Izaberite sve što važi.
- Finansije
 - Strani jezici
 - Zapošljavanje
 - Preduzetništvo
 - Lični razvoj
 - Digitalne tehnologije
 - Ekologija
 - Zdravlje
 - Demokratija i ljudska prava
 - Kultura
 - Bezbjednost
- Ostalo:
10. Koliko vremena biste bili spremni da izdvojite za obuke, kurseve ili treninge koje bi Vam pomogle da pronađete dobar posao?
- Do 5 sati nedeljno
 - Između 5 i 10 sati nedjeljno
 - Između 10 i 20 sati nedjeljno
 - Preko 20 sati nedjeljno
 - Ne znam
 - Nemam vremena za obuke

3. SEKCIJA – KOMPETENCIJE

11. Molimo te da ocjeniš od 1 do 5 (1 uopšte ne posjedujem, 5 - u potpunosti posjedujem) svoje trenutno znanje/kompetencije specifičnih vještina koje slijede:
- Opšte poznavanje rada na računaru
 - Poznavanje Worda
 - Poznavanje Excela
 - Poznavanje PowerPoint-a
 - Internet pretraga (Google Chrome, Mozilla, itd.)
 - Slanje email-a
 - Poznavanje društvenih mreža i alata
12. Da li želiš da unaprijediš sljedeće kompetencije? (moguće više odgovora)
- Izaberite sve što važi.
- Opšte poznavanje rada na računaru
 - Poznavanje Worda
 - Poznavanje Excela
 - Poznavanje PowerPoint-a
 - Internet pretraga (Google Chrome, Mozilla, itd.)

- f) Slanje email-a
g) Poznavanje društvenih mreža i alata
13. Molimo te da ocjeniš od 1 do 5 (1 uopšte ne posjedujem, 5 - u potpunosti posjedujem) svoje trenutno znanje/kompetencije specifičnih vještina koje slijede:
Označite samo jedan oval po redu.
- a) Opšte poznavanje rada na računaru
b) Poznavanje Worda
c) Poznavanje Excela
d) Poznavanje PowerPoint-a
e) Internet pretraga (Google Chrome, Mozilla, itd.)
f) Slanje email-a
g) Poznavanje društvenih mreža i alata
14. Da li ste zainteresovani da pokrenete sopstveni posao? *
- a) Da
b) Ne
c) Ne znam
15. Šta vidite kao najveće probleme za pokretanje sopstvenog posla? (obilježite 3 za Vas najznačajnija odgovora):
Izaberite sve što važi.
- a) Nedostatak finansija
b) Nedostatak vremena za pokretanje biznisa
c) Nedostatak znanja i vještina u djelatnosti u kojoj planiram da pokrenem posao
d) Nedostatak znanja o administrativnim pitanjima za pokretanje/vođenje posla
e) Nedostatak znanja o finansijskim pitanjima za pokretanje/vođenje posla
f) Nedostatak ideja
g) Nedostatak znanja o razvijanju biznis plana
h) Nedostatak znanja o marketingu i kanalima promocije proizvoda ili usluga
i) Nedostatak samopouzdanja
j) Strah od neuspjeha
16. Molimo Vas da ocjenite od 1 do 5 (1 uopšte ne posjedujem, 5 - u potpunosti posjedujem) svoje trenutno znanje/kompetencije specifičnih vještina koje slijede:
- a) Pisanje biznis plana
b) Obračun zarada
c) Poslovno pregovaranje
d) Umrežavanje sa poslovnim saradnicima
e) Izrada ponude
f) Određivanje cijena
g) Istraživanje tržišta
h) Proces osnivanja poslovnog subjekta
i) Upravljanje finansijama
j) Štednja
k) Komunikativnost
l) Zaduživanje, krediti, kamate, subvencije, lične finansije
m) Prodaja i promocija
n) Prezentacijske veštine
o) Upravljanje ljudskim resursima
p) Poznavanje stranog jezika
17. Da li želiš da unaprijediš sledeće kompetencije? (odaberite 3 za Vas najbitnija odgovora) *
- Izaberite sve što važi.
- a) Pisanje biznis plana
b) Obračun zarada
c) Poslovno pregovaranje
d) Umrežavanje sa poslovnim saradnicima
e) Izrada ponude
f) Određivanje cijena
g) Istraživanje tržišta
h) Proces osnivanja poslovnog subjekta
i) Upravljanje finansijama
j) Štednja

- k) Komunikativnost
- l) Zaduživanje, krediti, kamate, subvencije, lične finansije
- m) Prodaja i promocija
- n) Prezentacijske vještine
- o) Upravljanje ljudskim resursima
- p) Poznavanje stranog jezika

Aneks 2 – Upitnik privreda

Molimo Vas da odgovorite na pitanja koja slijede a čiji je cilj dobijanje uvida u trenutno stanje i pronalaženje načina za unaprjeđenje položaja mladih a posebno ranjivih kategorija mladih u Sandžaku.

1. DIO – OPŠTI PODACI

1. Godina osnivanja: _____
2. Osnovna djelatnost Vaše kompanije: _____
3. Grad/Opština osnivanja kompanije: _____
4. Sektor u kome obavljate najznačajniji dio Vaše poslovne djelatnosti (prema klasifikaciji): _____
5. Da li se vaša kompanija prema broju zaposlenih ubraja u:
 - a. Mikro preduzeća (broj zaposlenih manji od 10)
 - b. Mala preduzeća (broj zaposlenih manji od 50)
 - c. Srednja preduzeća (broj zaposlenih manji od 250)
 - d. Velika preduzeća (broj zaposlenih veći od 250)

2. DIO - PROCJENA POTREBA

6. Na koji način zapošljavate nove radnike? (npr. preko preporuke, preko Nacionalne službe za zapošljavanje, onlajn platformi za zapošljavanje, obrazovnih institucija, sajmova zapošljavanja, itd.). Opišite ukratko proces pronalaženja odgovarajućih kadrova i druge bitne aspekte zapošljavanja.
7. Koja znanja i vještine su za Vašu kompaniju najznačajnije prilikom zapošljavanja, koje obrazovne profile zapošljavate, itd.?
8. Da li zapošljavate mlade bez iskustva? Ukoliko je odgovor DA, molim Vas opišite pozitivna i negativna iskustva, vještine koje tražite, izazove u procesu pronalaženja odgovarajućih kadrova?

3. DIO – MLADI U SANDŽAKU

9. Koji su, po Vama, glavni problemi i barijere sa kojima se mladi/NEET populacija (mladi van obrazovnog sistema i bez zaposlenja) u regionu Sandžaka suočavaju pri ulasku na tržište rada? Koji su glavni faktori ostanka mladih u regionu, jačanja njihovog preduzetničkog duha, sticanja vještina koje se traže na tržištu rada?
10. U kojim sektorima sandžačke privrede vidite najveći razvojni potencijal, a ujedno i potencijal za zapošljavanje mladih? Koji poslovi/obuke su, po Vama, najpogodniji za programe jačanja zapošljivosti mladih u regionu?
11. Koje vještine smatrate najznačajnijim za potrebe jačanja zapošljivosti mladih u Srbiji/Sandžaku?
12. Na koji način mladi mogu steći vještine koje su potrebne na tržištu rada, a koje su propustili da steknu u procesu obrazovanja?
13. Da li je Vaša kompanija bila uključena ili je spremna da se uključi u obuke i treninge mladih sa ciljem jačanja njihove zapošljivosti kroz sticanje neophodnih vještina? Opišite Vaša dosadašnja iskustva ili ideje koje imate.

Aneks 3 – Upitnik organizacije civilnog društva

Molimo Vas da odgovorite na pitanja koja slijede a čiji je cilj dobijanje uvida u trenutno stanje i pronalaženje načina za unaprjeđenje položaja mladih a posebno ranjivih kategorija mladih u Sandžaku.

1. DIO – OPŠTI PODACI

1. Godina osnivanja Vaše organizacije? _____
2. Opština/Grad u kojem realizujete dominantan dio aktivnosti _____
3. Koja je osnovna oblast rada Vaše organizacije?
4. Šta spada u djelokrug osnovnih aktivnosti Vaše organizacije? (npr. Istraživanja/analize, Zagovaranje i donošenje javnih politika, Omladinski rad, Neformalno obrazovanje - organizovanje seminara, obuka i sl., Karijerno savjetovanje, itd.)
5. Koliko trenutno imate zaposlenih (stalno zaposlenih i eksternih saradnika koje angažujete u zavisnosti od potreba, projekata, itd.)?

2. DIO - ISKUSTVO U RADU SA NEET MLADIMA I DRUGIM AKTERIMA POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA MLADIH I KAPACITETI OCD

6. Kakva su iskustva Vaše OCD u sprovođenju programa/projekata iz oblasti neformalnog obrazovanja, posebno iz oblasti nezaposlenosti mladih? Opišite.
7. Da li imate iskustva u saradnji sa poslovnim sektorom, kreatorima politika (predstavnicima institucija) i drugim organizacijama civilnog društva? Opišite.
8. Prema Vašem mišljenju, na koji način se mogu poboljšati kapaciteti OCD u kojoj radite u rješavanju problema nezaposlenosti mladih i uopšte položaja mladih, a posebno mladih van procesa obrazovanja i tržišta rada u Sandžaku?

3. DIO - ZAPOSŁJIVOST NEET POPULACIJE MLADIH U SANDŽAKU

9. Koji su, po Vama, glavni problemi i barijere sa kojima se NEET populacija mladih u regionu Sandžaka suočava pri ulasku na tržište rada? Koji su, po Vama, najefektivniji načini uspostavljanja komunikacije sa ovom grupacijom mladih? Opišite.
10. Da li biste bili spremni da učestvujete u programima usmjerenim na unaprjeđenje vještina NEET populacije mladih (navedite kojih vještina i na koji način smatrate da bi to bilo najdjelotvornije)?
11. U kojim sektorima sandžačke privrede vidite najveći razvojni potencijal i ujedno potencijal za zapošljavanje mladih? Koji poslovi/obuke su, po Vama, najpogodniji za programe jačanja zapošljivosti mladih u regionu?
12. Koje kompetencije, po Vama, mogu najviše doprinijeti povećanju zapošljivosti NEET mladih u Sandžaku? Opišite.
13. Na koji način mislite da bi mladi u Sandžaku mogli da steknu vještine koje najviše mogu da doprinesu zapošljavanju (npr. Mentorski program, Kursevi/obuke, Radne prakse, itd.)? Opišite.

Aneks 4 – Upitnik institucije podrške

Molimo Vas da odgovorite na pitanja koja slijede a čiji je cilj dobijanje uvida u trenutno stanje i pronalaženje načina za unaprjeđenje položaja mladih a posebno ranjivih kategorija mladih u Sandžaku.

1. DIO – OPŠTI PODACI

1. Naziv institucije _____
2. Grad/Opština _____

2. DIO – JAČANJE POŁOŽAJA MLADIH/MLADIH U NEET STATUSU (MLADIH VAN OBRAZOVNOG SISTEMA I TRŽIŠTA RADA)

3. Koji su, po Vama, osnovni problemi sa kojima se suočavaju mladi u Sandžaku? Posebno se osvrnite na iskustva u radu sa mladima institucije u kojoj radite.
4. Koje su, po Vama, osnovne prepreke za pronalaženje posla NEET populacije (navesti 3 najznačajnije prepreke prema redosljedu važnosti)? Posebno istaknite ukoliko ste imali direktnog iskustva u komunikaciji sa ovom grupacijom mladih ili organizacijama koje se bave pitanjima mladih u regionu.
5. Koje su, po Vama, najznačajnije vještine koje mladi moraju da nauče kako bi poboljšali svoju konkurentnost na tržištu rada? (meke vještine, poznavanje rada na računaru, itd.)
6. Koje vještine i znanja ste uočili kao deficitarne na tržištu rada? Koje od njih bi se mogle naučiti kroz neformalne programe edukacije (navesti 3 najznačajnije prema redosljedu važnosti)?
7. Da li imate kontakt sa poslodavcima koji traže radnu snagu? Ako da, da li možete da podijelite iskustva koja bi bila korisna za kreiranje politika unaprjeđenja politika zapošljavanja i obrazovanja u Sandžaku?
8. Koje su, po Vama, mjere korisne za rješavanje problema nedostatka vještina na tržištu rada?
9. Šta mislite o efektivnosti programa neformalnog obrazovanja, da li imate uvid u njihovu uspješnost? Kojim bi se mjerama mogle prevazići nesavršenosti obrazovnog sistema u cilju boljeg pripremanja kadrova za tržište rada, jačanje preduzetničkih vještina i preduzetničkog duha mladih?
10. Da li imate neke preporuke u vezi sa kreiranjem programa neformalnog obrazovanja, treninga, obuka i dr. u vezi sa njihovim 7 sadržajem, trajanjem, formom? Navedite ukoliko imate neke preporuke u vezi sa unaprjeđenjem zakonskog i institucionalnog okvira za unaprjeđenje položaja mladih.

Crna Gora

Aneks 1 – Vodič za fokus grupe

1. NAPOMENE ZA MODERATORA

Moderator treba da pruži osnovne informacije o projektu – ko ga sprovodi, u koje svrhe i na koji način će se koristiti podaci. Takođe treba da istakne da je učešće u potpunosti anonimno i da naglasi značaj činjenice da učesnici/ce govore slobodno i otvoreno. Razgovor treba da bude što slobodniji i spontaniji.

Moderator takođe može pomoći učesnicima/cama ako im je potrebna pomoć da započnu izlaganje. Međutim, moderator treba da dozvoli učesnicima/cama da u početku spontano odgovore.

Moderator treba da teži tome da dobije konkretne i detaljne odgovore kroz postavljanje dodatnih pitanja, kao i da podstakne iskrenu razmjenu mišljenja između učesnika/ca. Važno je da moderator vodi grupnu diskusiju, a ne grupni intervju.

Moderator treba da se uglavnom drži upitnika, ali i da dozvoli organske komentare i teme koje se pojavljuju, u slučaju da su u skladu sa opštom temom i ako mogu da pruže korisne informacije.

2. UVOD (do 5 minuta)

Predstavljanje moderatora i učesnika/ca (zamoliti ih da koriste samo ime ili nadimak kako bi zaštitili svoju privatnost).

Objašnjenje načina na koji će se koristiti materijal prikupljen tokom fokus grupe.

Objašnjenje dinamike diskusije:

Budite kritični – konstruktivna kritika i negativni stavovi su jednako važni kao i pozitivni komentari i riječi hvale,

Pokušajte da ne govorite istovremeno - jedna po jedna osoba treba da govori,

Budite što konkretniji i dajte što više primjera gde god je to moguće.

3. IZAZOVI U PROCESU ZAPOŠLJAVANJA (do 25 minuta)

3.1 Koliko ste zadovoljni životom u vašem gradu? Čime ste zadovoljni?

3.2 Šta biste voljeli da se unaprijedi kako bi se vaš kvalitet života poboljšao? Podstaći: zdravlje, kultura i odmor, obrazovanje, infrastruktura...

3.3 Da li ste razmišljali o odlasku iz vašeg grada? Ukoliko da, zbog čega? Ukoliko da, šta bi Vas spriječilo u tome?

3.4 Koliko je teško mladima naći posao u vašem gradu? Zbog čega veliki broj mladih ne uspijeva kroz duži vremenski period da nađe posao? Podstaći: institucionalni, kulturni i lični faktori

3.5 Koje su najveće poteškoće sa kojima se suočavate prilikom potrage za poslom? Podstaći: nedostatak radnih mjesta, nedostatak kvalifikacija, ne znam gdje da tražim posao, nedostatak vremena zbog brige o porodici. Navedite primjere.

3.6 Koliko su novi poslovi u vašoj sredini dostupni? Da li ste se uočili sa barijerama/diskriminacijom prilikom zapošljavanja/ razgovora za posao? Podstaći: zbog pola, porijekla, političke pripadnosti...

3.7 Da li mladima iz seoskih područja teže u odnosu na mlade koji žive u gradu? Podstaći: navedite primjere

3.8 Da li je mladim ženama teže naći posao nego mladim muškarcima? Podstaći: navedite primjere

3.9 Da li ste nekada aplicirali za neki posao? Ako da, kada ste to uradili posljednji put?

3.10 Kako se informišete o prilikama za usavršavanje i o poslovnim prilikama? Od koga biste voljeli dobiti informaciju o njima? Na koji način? Podstaći: mediji, društvene mreže, službene prostorije državnih institucija...

3.11 Na koji način mladi u vašoj sredini najčešće dolaze do posla? Da li koriste pomoć institucija (Zavod za zapošljavanje, Uprava za kadrove, oglasi) ili se češće zapošljavaju na osnovu poznanstva i „veze“? Podstaći: navedite primjere

4. VJEŠTINE POTREBNE ZA UNAPRJEĐENJE ZAPOŠLJIVOSTI (do 30 minuta)

4.1 U kojoj mjeri su vam dostupne mogućnosti za dodatno usavršavanje i unapređenje vještina potrebnih za posao?

4.2 Da li u vašem gradu postoje institucije koje vam mogu pomoći u tom pogledu? Ukoliko da, koje? Na koji način? Podstaći: lokalna samouprava, ZZZ, NVO sektor

4.3 Da li ste prijavljeni na Zavod za zapošljavanje (ZZZ)? Kako ocjenjujete rad Zavoda? Podstaći: navedite dobre i loše primjere

4.4 Da li ste učestvovali na obukama koje organizuje ZZZ ili lokalna samouprava? Ako da, na kojim sve obukama? Kako ocjenjujete date obuke? Ako ne, zašto ne?

4.5 Koje vještine su po Vašem mišljenju ključne za pronalazak posla? Podstaći: meke vještine, digitalne vještine, preduzetničke vještine

4.6 Koje specifične vještine ili certifikate biste voljeli da steknete kako bi unaprijedili mogućnost za zapošljavanje?

4.7 Koliko ste zadovoljni vašim vještinama vezanim za komunikaciju, usmenu i pisanu (zvanično obraćanje, sastavljanje dopisa, pisanje motivacionog pisma i CV-ja...)? Da li biste željeli da unaprijedite date vještine? Na koji način?

4.8 Koliko ste zadovoljni vašim poznavanjem stranih jezika? Da li biste željeli da unaprijedite date vještine? Na koji način?

4.9 Koje meke vještine smatrate bitnim? Koje od njih su najbitnije za poslodavce? (Podstaći: liderske vještine, timski rad, rješavanje problema, vještine prezentovanja...) Da li biste željeli da unaprijedite date vještine? Na koji način?

- 4.10 Jeste li u toku sa novim trendovima i vještinama potrebnim za posao za koji ste se obrazovali? Ako da, na koji način?
Ako ne, zbog čega?
- 4.11 Da li ste imali iskustva sa stažiranjem? Napomena: pojasniti termin stažiranja učesnicima
- 4.12 Ukoliko da, kako je to uticalo na unaprjeđenje vaših vještina? Ukoliko ne, zbog čega? Da li biste voljeli da učestvujete u ovakvim programima?
- 4.13 Kakva vam podrška treba kako bi unaprijedili vaše vještine bitne za zapošljavanje?

5. DIGITALNE VJEŠTINE (do 35 minuta)

- 5.1 Koliko često koristite internet? Šta najčešće radite na internetu?
- 5.2 Koliko su digitalne vještine bitne za lakše pronalaženje posla danas? Podstaći: Da li imate neki primjer?
- 5.3 Koristite li društvene mreže? Ukoliko da, u koje svrhe – privatne ili poslovne?
- 5.4 Imate li mail adresu? Koliko često je koristite i provjeravate? U koje svrhe? A vaši vršnjaci?
- 5.5 Koje specifične vještine vezane za pisanje maila biste željeli da unaprijedite? Podstaći: vještine poslovne komunikacije, formatiranje teksta, unos podataka u vidu fajlova različitog formata...
- 5.6 Da li smatrate da su te vještine bitne poslodavcima? U kojoj mjeri, pojasnite.
- 5.7 Da li koristite Word, Excel ili PowerPoint? Koliko često? U koje svrhe? A vaši vršnjaci?
- 5.8 Koje specifične vještine vezane za ove programe poznajete? Koje biste željeli da unaprijedite? Podstaći: formatiranje teksta, insertovanje sadržaja u tekst, numerisanje, unos referenci, unos komentara u tekst; formatiranje ćelija, kreiranje grafika, formule
- 5.9 Da li smatrate da su te vještine bitne poslodavcima? U kojoj mjeri, pojasnite.
- 5.10 Postoje li neki specifični digitalni alati ili platforme čiju biste upotrebu željeli da savladate? Podstaći: Canva, Prezi, Zoom, Microsoft Teams, Dropbox...
- 5.11 Da li ste ikada koristili online platforme za učenje? Podstaći: Coursera, Udemy, edX... Ukoliko da, kakvo je bilo vaše iskustvo? Šta vam se dopalo, šta vam se nije dopalo? Pojasnite.
- 5.12 Da li ste ikada koristili platforme za freelancing? Podstaći: Up work, Proxify... Ukoliko da, kakvo je bilo vaše iskustvo? Šta vam se dopalo, šta vam se nije dopalo? Pojasnite.
- 5.13 Da li biste željeli da naučite nešto više o digitalnom marketingu (reklamiranje i vođenje kampanja na društvenim mrežama, kreiranje vizuala, editovanje audio i video sadržaja...)? Ukoliko da, šta konkretno. Ukoliko ne, zbog čega? Pojasnite.
- 5.14 Da li biste željeli da naučite nešto više o osnovama programiranja? Ukoliko da, šta konkretno. Ukoliko ne, zbog čega? Pojasnite.
- 5.15 Kakva vrsta podrške vam treba kako bi unaprijedili svoje digitalne vještine? Gdje i kako biste volje da više saznate o tome?

6. SMJERNICE ZA IZRADU KURIKULUMA (do 20 minuta)

- 6.1 Koje teme i vještine bi trebalo uključiti u obuke usmjerene na unaprjeđenje vještina mladih u vašem gradu?
Podstaći: to mogu biti neke o kojima smo govorili ali i neke koje nismo naveli, a koje smatrate bitnim
- 6.2 Da li imate predloge za to kako bi obuke trebale da izgledaju? Da li Vam odgovaraju kraće obuke koje će pokriti veći broj tema ili duža obuka koja će se baviti samo jednom temom? Zbog čega? Podstaći: pojasnite kroz primjere
- 6.3 Koji način savladavanja vještina vam više odgovara – učenje kroz primjere ili teorijski pristup, nakon kojega slijedi praktično učenje? Zbog čega? Podstaći: pojasnite kroz primjere
- 6.4 Da li Vam odgovara da obuke podrazumijevaju i potrebu za dodatnim radom kući i nakon održanih predavanja/radionica, npr. kroz domaće zadatke? Zbog čega? Podstaći: pojasnite kroz primjere
- 6.5 Da li biste željeli da obuke sadrže i tzv. self paced opcije, tj. mogućnost da imate pristup materijalima i vještine savladavate brzinom koja vam odgovara uz usklađivanje sa drugim obavezama?
- 6.6 Da li smatrate da bi bilo korisno da na kraju obuke imate neku vrstu praktičnog projekta koji morate sprovesti kako bi pokazali stečeni nivo vještina? Ukoliko da/ne, zbog čega?
- 6.7 Koja vam dodatna podrška treba? Da li imate dodatnih ideja vezanih za razvoj kurikuluma?

7. ZAVRŠNE NAPOMENE (do 5 minuta)

- 7.1 Da li postoji još nešto što biste voljeli da dodate vezano za današnju temu, a što nam može biti od koristi u procesu kreiranja kurikuluma? Da li imate dodatni savjet/komentar/kritiku?

Aneks 2 – Vodič za intervju

1. NAPOMENE ZA MODERATORA

Moderator treba da pruži osnovne informacije o projektu – ko ga sprovodi, u koje svrhe i na koji način će se koristiti podaci. Takođe treba da istakne da je učešće u potpunosti anonimno i da naglasi značaj činjenice da učesnici/ce govore slobodno i otvoreno. Razgovor treba da bude što slobodniji i spontaniji. Moderator takođe može pomoći učesnicima/cama ako im je potrebna pomoć da započnu izlaganje. Međutim, moderator treba da dozvoli učesnicima/cama da u početku spontano odgovore. Moderator treba da teži tome da dobije konkretne i detaljne odgovore kroz postavljanje dodatnih pitanja. Moderator treba da se uglavnom drži upitnika, ali i da dozvoli organske komentare i teme koje se pojavljuju, u slučaju da su u skladu sa opštom temom i ako mogu da pruže korisne informacije.

2. UVOD

Predstavljanje moderatora i projekta.

Objašnjenje načina na koji će se koristiti materijal prikupljen tokom intervjua.

Objašnjenje dinamike diskusije: Budite kritični – konstruktivna kritika i negativni stavovi su jednako važni kao i pozitivni komentari, Budite što konkretniji i dajte što više primjera gde god je to moguće.

3. PERCEPCIJA NEZAPOSLENOSTI I VJEŠTINE

3.1 Da li ste od ranije upoznati sa NEET terminom?

3.2 Koliko je teško mladima naći posao u Vašem gradu? Zbog čega je to tako, koji su glavni problemi i barijere? Podstaci: nedostatak radnih mjesta, nedostatak kvalifikacija, ne znaju gdje da traže posao, nedostatak vremena zbog brige o porodici, nezainteresovanost... Navedite primjere.

3.3 Kako mislite da se može smanjiti problem nezaposlenosti mladih u seoskim područjima? Podstaci: navedite primjere

3.4 Da li je mladim ženama teže naći posao nego mladim muškarcima? Podstaci: navedite primjere

3.5 Zbog čega veliki broj mladih ne uspijeva kroz duži vremenski period da nađe posao? Kakve to posljedice može da ima na njihov život i karijeru? Podstaci: institucionalni, kulturni i lični faktori.

3.6 U kojoj mjeri neformalno zapošljavanje mladih, tj. zapošljavanje na „crno“, predstavlja problem u Vašem gradu?

3.7 Koje mjere bi doprinijele suzbijanju migracije mladih?

3.8 U kojim sektorima privrede u Vašem gradu vidite najveći razvojni potencijal i ujedno potencijal za zapošljavanje mladih?

3.9 Na koji način mladi u Vašoj sredini najčešće dolaze do posla? Da li dominantno koriste pomoć institucija (Zavod za zapošljavanje, Uprava za kadrove, oglasi) ili se češće zapošljavaju na osnovu poznanstva i „veze“? Podstaci: navedite primjere

3.10 Da li je formalno obrazovanje usklađeno sa potrebama tržišta rada? Da li se mladi školuju za 3.11 profesije koje ne postoje na tržištu rada?

3.11 Koje vještine su po Vašem mišljenju ključne za pronalazak posla? Podstaci i pitati za stav o svakoj od navedenih grupa: meke vještine, poznavanje rada na računaru, digitalne vještine, preduzetničke vještine

3.12 Koje vještine i znanja ste uočili kao deficitarne na tržištu rada? Koje od njih bi se najlakše mogle naučiti kroz neformalne programe edukacije?

3.13 Koje od njih su najbitnije za poslodavce?

4. AKTIVNE MJERE U CILJU SMANJENJA NEZAPOSLENOSTI

4.1 Na koji način Vaša institucija/organizacija utiče na povećanje zaposlenosti mladih?

4.2 Da li ste do sada realizovali neki program/projekat na temu nezaposlenosti NEET populacije? Ako jeste, koja vrsta programa/projekta je u pitanu?

4.3 Kakva iskustva imate na osnovu direktnog rada sa NEET populacijom? Da li ih možete opisati? Da li ste imali problema sa pronalazanjem osoba iz NEET populacije ili ostvarivanje komunikacije sa njima?

4.4 Da li Vaša institucija/organizacija sprovodi neke aktivne mjere za zapošljavanje mladih, tj. dugoročno smanjenje nezaposlenosti? Ako da, koje su to mjere? Ako da, možete li detaljnije opisati koje mjere sprovodite i koji su njihovi efekti?

4.5 Da li sprovodite obuke vezane za unaprjeđenje vještina mladih koji su nezaposleni? Ukoliko da, u kojim oblastima?

4.6 Koje teme i vještine bi trebalo uključiti u obuke usmjerene na unaprjeđenje vještina NEET mladih u Vašem gradu? Podstaci: to mogu biti meke, digitalne, preduzetničke vještine itd.

4.7 Da li u dokumentima institucije/organizacije u kojoj radite, postoje određeni dokumenti (strateški plan razvoja, lokalni akcioni plan za mlade itd.) koji prepoznaju NEET populaciju? Ukoliko da, koliko ste upoznati sa njima?

4.8 Da li se aktivnosti predviđene tim dokumentima sprovode i u praksi? Koji su efekti sprovedenih mjera?

4.9 Da li imate/prikupljate podatke o broju, strukturi i karakteristikama mladih iz NEET kategorije?

5. ZAVRŠNE NAPOMENE

5.1 Da li postoji još nešto što biste voljeli da dodate vezano za današnju temu, a što nam može biti od koristi u procesu kreiranja kurikuluma? Da li imate dodatni savjet/komentar/kritiku?

Aneks 3 – Upitnik za preduzeća i organizacije civilnog društva

1. DIO – OPŠTE INFORMACIJE

1. Naziv privrednog društva/organizacije: _____
2. Opština u kojoj se nalazi sjedište privrednog društva/organizacije:
 - a) Berane
 - b) Bijelo Polje
 - c) Rožaje
3. Osnovna oblast djelovanja privrednog društva/organizacije:
 - a) Poljoprivreda, rudarstvo, industrija
 - b) Snabdijevanje električnom energijom i vodom
 - c) Građevinarstvo
 - d) Trgovina
 - e) Saobraćaj i skladištenje
 - f) Turizam/usluge smještaja i ishrane
 - g) Informisanje, komunikacije, tehnologija i IT
 - h) Finansijske djelatnosti, marketing i oglašavanje
 - i) Stručne, naučne i tehničke djelatnosti
 - j) Obrazovanje, zdravstvena i socijalna zaštita
 - k) Umjetnost, zabava i rekreacija
 - l) Ostale uslužne djelatnosti
 - m) Neprofitni/NVO sektor
 - n) Drugo, molimo navedite: _____
4. Broj zaposlenih privrednog društva/organizacije:
 - a) Od 1 do 4
 - b) Od 5 do 9
 - c) Od 10 do 49
 - d) Od 50 do 249
 - e) Više od 250

2. DIO – NEET MLADI

5. Da li planirate da u narednih 12 mjeseci angažujete nove zaposlene?
 - a) Da
 - b) Ne
 - c) Ne znam
6. Ukoliko da, imate li potrebe za angažovanjem osoba starosti od 18 do 30 godina?
 - a) Da
 - b) Ne
 - c) Ne znam
7. Na koji način obično zapošljavate (moguće više odgovora):
 - a) Putem Zavoda za zapošljavanje
 - b) Putem agencija za zapošljavanje
 - c) Putem online platformi poput zaposli.me, prekoveze.me itd.
 - d) Na preporuku kolega/prijatelja/porodice
 - e) Putem obrazovnih institucija (škola, fakultet itd.)
 - f) Na sajmovima zapošljavanja
 - g) Putem društvenih mreža
 - h) Drugo, molim navedite:

8. Da li ste upoznati sa konceptom NEET (nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili na obuci) mladih?
 - a) Da
 - b) Ne
9. Da li ste UČESTVOVALI U ILI PODRŽALI programe izgradnje kapaciteta usmjerene na unaprjeđenje vještina nezaposlenih mladih u prekograničnom regionu Sandžaka?
 - a) Da
 - b) Ne
10. Kako biste ocijenili ZNAČAJ ADRESIRANJA nezaposlenosti mladih u prekograničnom regionu Sandžaka?
(1 - Nije važno, 5 - Veoma važno)

11. Kako biste opisali trenutnu DOSTUPNOST OBUKA za mlade u prekograničnom regionu Sandžaka?
(1 - Veoma nedovoljno, 5 - Veoma dovoljno)
12. Kako biste opisali EFIKASNOST POSTOJEĆIH PROGRAMA izgradnje kapaciteta nezaposlenih mladih u prekograničnom regionu Sandžaka?
(1- Nije efikasno, 5 - Veoma efikasno)
13. MAPIRANJE VJEŠTINA poželjnih na tržištu rada u cilju pripreme specifičnih obuka za NEET mlade:
(1 - Nije važno, 5 - Veoma je važno)
14. Na koji način mislite da mladi mogu najbolje da steknu potrebne vještine na tržištu rada?
 - a) Mentorski programi
 - b) Kursevi/obuke
 - c) Radna praksa tokom školovanja
 - d) Radna praksa nakon školovanja
 - e) Drugo, molim navedite: _____

3. DIO – OBUKE I VJEŠTINE

15. Da li ste u prethodne dvije godine (2022. i 2023. godina) organizovali eksterne ili interne programe obuka za vaše zaposlene?
 - a) Da, jednu obuku
 - b) Da, veći broj obuka
 - c) Ne, nismo organizovali obuke
16. Ukoliko da, koliko zaposlenih je prošlo obuke (upisati broj zaposlenih u % u odnosu na ukupan broj zaposlenih) _____
17. Ukoliko ne, koji su glavni razlozi (moguće više odgovora):
 - a) Postojeći zaposleni posjeduju sve tražene vještine
 - b) Visoki troškovi obuka
 - c) Nedostatak ponude potrebnih obuka
 - d) Nedostatak vremena za obuke zbog velikog obima posla
 - e) Drugo, molim navedite: _____
18. Koliko je važno da NEET mladi posjeduju sljedeće vještine kako bi bili konkurentniji na tržištu rada?

	Nevažno	Donekle nevažno	Niti važno niti nevažno	Donekle važno	Važno
Meke vještine	1	2	3	4	5
Preduzetničke vještine	1	2	3	4	5
Digitalne vještine	1	2	3	4	5

19. U posljednjih 12 mjeseci, zaposlene sa kojima od sljedećih vještina je bilo NAJTEŽE naći na tržištu rada:

	Veoma lako	Donekle lako	Niti lako niti teško	Donekle teško	Veoma teško
Pisanje CV-ja i motivacionog pisma	1	2	3	4	5
Usmena komunikacija, prezentovanje pred publikom	1	2	3	4	5
Čitanje i razumijevanje instrukcija, smjernica, priručnika i izvještaja	1	2	3	4	5
Izrada instrukcija, smjernica, priručnika i izvještaja	1	2	3	4	5
Poznavanje stranih jezika	1	2	3	4	5
Kritičko razmišljanje	1	2	3	4	5
Rješavanje kompleksnih problema, tj. problema za koje zaposlenom treba barem 30 minuta kako bi SMISLIO dobro rješenje	1	2	3	4	5
Menadžment i upravljanje projektima	1	2	3	4	5
Timski rad	1	2	3	4	5

20. U posljednjih PET GODINA, u kojoj mjeri se promijenio značaj sljedećih vještina na tržištu rada:

	Smanjio se	Ostao je isti	Porastao je	Ne znam, ne mogu da odredim
Pisanje CV-ja i motivacionog pisma	1	2	3	9
Usmena komunikacija, prezentovanje pred publikom	1	2	3	9

Čitanje i razumijevanje instrukcija, smjernica, priručnika i izvještaja	1	2	3	9
Izrada instrukcija, smjernica, priručnika i izvještaja	1	2	3	9
Poznavanje stranih jezika	1	2	3	9
Kritičko razmišljanje	1	2	3	9
Rješavanje kompleksnih problema, tj. problema za koje zaposlenom treba barem 30 minuta kako bi SMISLIO dobro rješenje	1	2	3	9
Menadžment i upravljanje projektima	1	2	3	9
Timski rad	1	2	3	9

21. U posljednjih 12 mjeseci, zaposlene sa kojima od sljedećih vještina je bilo NAJTEŽE naći na tržištu rada:

	Veoma lako	Donekle lako	Niti lako niti teško	Donekle teško	Veoma teško
Upotreba e-maila	1	2	3	4	5
Upotreba Word, Excel i PowerPoint programa	1	2	3	4	5
Komunikacioni alati (Zoom, Skype, Microsoft Teams)	1	2	3	4	5
Korišćenje i razumijevanje numeričkih i statističkih informacija (grafikoni, dijagrami, tabele)	1	2	3	4	5
Analiza podataka uz upotrebu softvera (npr. SPSS, STATA, R)	1	2	3	4	5
Programiranje	1	2	3	4	5
Reklamiranje i vođenje kampanja na društvenim mrežama	1	2	3	4	5
Editovanje uaudio i video sadržaja	1	2	3	4	5
Kreiranje vizuala	1	2	3	4	5

22. U posljednjih PET GODINA, u kojoj mjeri se promijenio značaj sljedećih vještina na tržištu rada:

	Smanjio se	Ostao je isti	Porastao je	Ne znam, ne mogu da odredim
Upotreba e-maila	1	2	3	9
Upotreba Word, Excel i PowerPoint programa	1	2	3	9
Komunikacioni alati (Zoom, Skype, Microsoft Teams)	1	2	3	9
Korišćenje i razumijevanje numeričkih i statističkih informacija (grafikoni, dijagrami, tabele)	1	2	3	9
Analiza podataka uz upotrebu softvera (npr. SPSS, STATA, R)	1	2	3	9
Programiranje	1	2	3	9
Reklamiranje i vođenje kampanja na društvenim mrežama	1	2	3	9
Editovanje uaudio i video sadržaja	1	2	3	9
Kreiranje vizuala	1	2	3	9

23. Da li postoje neke određene tehnologije koje bi mogle podstaći ili olakšati zapošljivost NEET mladih? Ukoliko da, pojasnite koje (navedite naziv tehnologije/programa/softvera).

24. Da li imate neke preporuke u vezi sa kreiranjem programa neformalnog obrazovanja, treninga i obuka koje se tiču njihovog trajanja, forme ili sadržaja? Ukoliko da, detaljno pojasnite.

